

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

AVANCES Y RESULTADOS
ENERO 2023 – JUNIO 2024



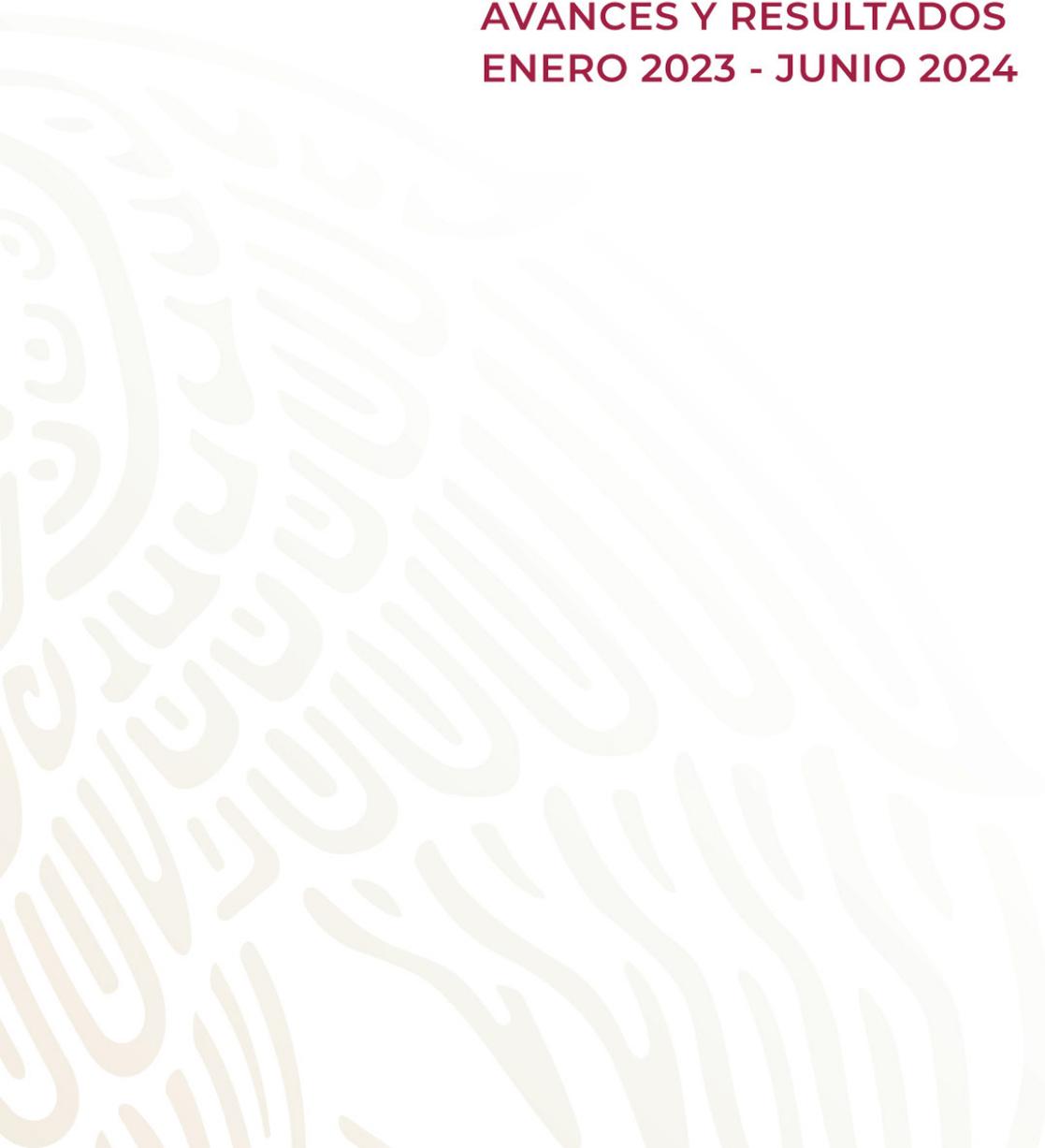
**GOBIERNO DE
MÉXICO**

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (PRONAIND)

AVANCES Y RESULTADOS
ENERO 2023 - JUNIO 2024



Contenido

1. MARCO_NORMATIVO	5
2. RESUMEN EJECUTIVO	7
Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024	8
3. AVANCES Y RESULTADOS	11
Objetivo prioritario 1. Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.	12
<i>Resultados</i>	12
<i>Actividades relevantes</i>	14
<i>Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1</i>	22
Objetivo prioritario 2. Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos .	23
<i>Resultados</i>	23
<i>Actividades relevantes</i>	26
<i>Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2</i>	42
Objetivo prioritario 3. Desplegar las capacidades institucionales del Conapred en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.	43

<i>Resultados</i>	43
<i>Actividades relevantes</i>	46
<i>Avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3</i>	36
4. ANEXO. AVANCE DE LAS METAS PARA EL BIENESTAR Y PARÁMETROS	50
5. GLOSARIO	69
6. SIGLAS Y ABREVIATURAS	73

CAPÍTULO 1

MARCO NORMATIVO



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

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

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

CAPÍTULO 2

RESUMEN EJECUTIVO



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

El Gobierno federal trabaja día a día para dismantelar prácticas que impiden el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades de toda persona en territorio nacional, con énfasis en los grupos históricamente discriminados, como lo establece el eje rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. Es por lo que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), como instancia rectora de la política pública para combatir la discriminación, coordinó y realizó acciones concretas de promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, y de protección a la ciudadanía a través de la orientación y, en su caso, la atención a las quejas por presuntos casos de discriminación.

De acuerdo con lo establecido en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, principal instrumento de la política nacional antidiscriminación, así como el propio Programa Institucional del Conapred 2021-2024, el trabajo se centró en incidir en los ámbitos de educación, salud, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia, medios de comunicación y la transversalidad de la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público con diversas instituciones de la Administración pública en sus tres niveles, organizaciones de la sociedad civil, instancias académicas y privadas, entre otras.

Entre enero de 2023 y junio de 2024 se presentaron los primeros resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, con lo que se actualizó el diagnóstico sobre discriminación estructural en el país. También se actualizó el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS) con nuevos estudios e investigaciones, la incorporación de un Atlas de la Discriminación y del Corpus de recomendaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

Se generaron herramientas de política pública para orientar a las instancias de diversos ámbitos en la atención a poblaciones en situación de discriminación, en temáticas específicas como la elaboración de programas estatales de igualdad y no discriminación, la inclusión financiera sin discriminación y la intersexualidad, así como materiales educativos para sensibilizar en materia de migraciones, identidades sexuales y de género no normativas, y antirracismo.

Entre ellas se publicó, en conjunto con las secretarías de Gobernación y Función Pública, del “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación”, que busca incidir en el actuar del funcionariado público de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Para contrarrestar y eliminar estereotipos, prejuicios y estigmas vinculados con la discriminación en espacios escolares, religiosos y laborales, se difundieron mensajes orgánicos, y se capacitó y sensibilizó a personas a través de la plataforma educativa del Conapred. Además, se realizaron siete procesos educativos estratégicos con el objetivo de generar un efecto multiplicador al acompañar procesos de promoción y defensa del principio de igualdad y no discriminación.

Con la consigna de escuchar de viva voz a las personas que sufren la discriminación en su cotidianidad, se llevaron a cabo encuentros y jornadas con personas en movilidad, personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes, particularmente mujeres indígenas, en ocho entidades federativas, en el marco de la estrategia de “Territorios por la Igualdad”.

Tras la intervención del Conapred en la atención a presuntos actos de discriminación, se combatieron prácticas discriminatorias en los ámbitos público y privado. Para ello, Conapred dispuso ajustes razonables, modificación de normatividad y, en algunos casos, compensación por el daño ocasionado. También brindó orientación y atención a toda persona, con independencia de que fuera o no un presunto acto de

discriminación, y emitió resoluciones por disposición de carácter vinculatorio en aras de restituir el ejercicio de los derechos y la reparación de los daños sufridos por las personas.

CAPÍTULO 3

AVANCES Y RESULTADOS



OBJETIVO PRIORITARIO 1. COORDINAR LA POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y POR LA IGUALDAD PARA TODAS LAS PERSONAS

Conforme ordena la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), el Conapred promueve y coordina la política pública antidiscriminatoria en el país, y el primer objetivo del programa está dedicado a establecer los mecanismos y alianzas necesarios para llevar a cabo esta atribución. A continuación, se presentan los resultados y actividades llevadas a cabo en el periodo de referencia.

RESULTADOS

Entre las principales acciones y resultados del PRONAIND 2021-2024, sobresalen los esfuerzos por armonizar la normativa en distintos ámbitos como el de la salud, en el que se vertieron opiniones para reformar la Ley General de Salud, con el propósito de combatir prácticas discriminatorias encaminadas a corregir la orientación sexual o la identidad de género no normativas reales o percibidas de las personas. Se generaron herramientas antidiscriminatorias de política pública, entre ellas, el Protocolo de Atención a las personas LGBTTTI del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); la Guía para el modelo de cuidados sin discriminación a personas mayores del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores y la Guía para el diseño de materiales didácticos con adecuaciones para estudiantes con discapacidad de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Para coordinar los trabajos de implementación del PRONAIND 2021-2024, que busca contrarrestar prácticas discriminatorias institucionalizadas dentro de cinco ámbitos (salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia), se trabajó con instituciones de la APF y se formalizaron alianzas a fin de llevar a cabo acciones concretas para prevenir y eliminar la discriminación con la Secretaría de Igualdad

de Género del estado de Chiapas, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Asociación de Instituciones Electorales de las Entidades Federativas, el Municipio de Solidaridad, Quintana Roo, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos del Estado de Hidalgo y la Universidad Pedagógica Nacional.

En cumplimiento con la LFPED, el Conapred elaboró el “Informe de las Medidas para la Igualdad reportadas por los Poderes Públicos Federales, 2022” con la información reportada por 133 instancias de los poderes públicos federales¹ sobre las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas que adoptaron. Se registraron 1 741 acciones para lograr igualdad y no discriminación y, de esa manera, que todas las personas, especialmente las que pertenecen a grupos sociales sistemáticamente discriminados, puedan vivir en una sociedad que respete y garantice sus derechos y proyectos de vida.

A través de la estrategia de “Territorios por la Igualdad”, de naturaleza preventiva y proactiva, entre enero de 2023 y junio de 2024 se implementaron encuentros y jornadas educativas para atender las necesidades y demandas expresadas por los grupos históricamente discriminados, así como acciones directas de difusión que impactaron a más de 1 500 personas en los estados de Durango, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Tlaxcala, Quintana Roo y Veracruz.

Tras la centralización de la oferta educativa en línea, se logró que el proceso de inscripción para todas y todos los participantes de los cursos se realizara de manera directa en el micrositio de Conéctate a partir de 2023, esto como una medida para evitar el mayor número de intermediaciones y facilitar el proceso de aprendizaje autónomo. De esta forma, de enero a junio de 2024 se logró una eficiencia terminal del 69% con 64 016 personas egresadas.

¹ 123 instituciones de la APF, incluyendo dependencias, organismos desconcentrados, descentralizados y entidades; ocho organismos constitucionales autónomos; tres organismos del Poder Judicial y uno del Poder Legislativo.

ACTIVIDADES RELEVANTES

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

Como parte de la coordinación y seguimiento a la implementación del PRONAIND 2021-2024, se solicitó a las instituciones responsables cumplir con el Programa que presentaran los proyectos y acciones que ejecutarían durante 2023 y 2024, así como su registro en el Tablero de Control del PRONAIND. Tras su análisis, el Consejo brindó asesoría y retroalimentación a las instituciones de la APF para fortalecer sus propuestas y alinear su contribución a los objetivos del Programa. En 2023 se aprobaron 436 proyectos y acciones de 51 instancias públicas, y en 2024, 472 proyectos de 50 de las 52 instituciones públicas participantes.

Se realizaron reuniones de seguimiento y coordinación de las acciones puntuales y proyectos estratégicos con el IMSS; en el marco de la asistencia técnica para la mejora de los registros administrativos con enfoque de derechos; con la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública, a fin de mejorar el registro de las variables identitarias en las encuestas de la APF para el desarrollo de políticas de inclusión laboral; con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), para la revisión y emisión conjunta de la *Guía de Acción Pública en contra del acoso escolar*; con autoridades de la Secretaría de Salud (SALUD), para impulsar el cumplimiento de acciones puntuales del objetivo 1 del programa, y con la Secretaría de Gobernación (SEGOB), sobre el acoso escolar discriminatorio, entre otras.

En junio de 2023 se realizó una actualización en el Sistema de Seguimiento de Programas derivados del PND 2019-2024 de la SHCP, que involucró la revisión y ajuste de los valores de los indicadores, así como de sus respectivos desgloses, que se relacionan con las poblaciones

consideradas en el PRONAIND 2021-2024. La actualización permite una visión más precisa a través de la evolución de los parámetros utilizados para dar seguimiento a los objetivos establecidos en el PRONAIND.

En el marco de la estrategia de “Territorios por la Igualdad” se llevaron a cabo jornadas educativas, entre ellas: en el municipio de Solidaridad, Quintana Roo, donde se sensibilizó y capacitó a 259 personas sobre los derechos de las personas con identidades sexuales y de género no normativas, personas adultas mayores, juventudes, niñeces y adolescentes; y en Tlaxcala, donde las jornadas buscaron que las y los adolescentes conocieran y generaran un diálogo en torno a los términos de diversidad, derechos humanos, identidades sexuales y de género no normativas, y también que exploraran los prejuicios y estereotipos que alimentan la creación de discursos de odio. Participaron 475 personas.

También se atendieron compromisos adquiridos en el *Plan de Justicia de los Pueblos Wixárika, Náayeri, Au'dam/ O'dam y Mexikan*. Entre otras acciones, se impulsó el *Decreto por el que se reconocen, protegen, preservan y salvaguardan los lugares y sitios sagrados y las rutas de peregrinación de los pueblos indígenas Wixárika, Náayeri, O'dam o Au'dam y Mexikan, y se crea la Comisión presidencial para su cumplimiento*. Se asistió a la sesión de instalación de la Comisión y a los recorridos realizados entre octubre de 2023 y febrero de 2024 para la delimitación y colocación de mojoneeras en los lugares sagrados.²

Los días 20 y 21 de junio de 2024, en Guadalajara, Jalisco, se realizó el Foro Interinstitucional “Bases para la Organización Comunitaria desde la inclusión, la igualdad y no discriminación”, al que asistieron 48 representantes estatales del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) y Registro Agrario Nacional, para presentar la Opinión Técnica “Implementar el principio de Igualdad y No Discriminación en la construcción, actualización y validación de los Estatutos Comunales”.

² Los lugares sagrados fueron: Hauxa Manaka, Cerro Gordo, San Bernardino de Milpillas, del municipio de Pueblo Nuevo, Durango, y Teekata en la jurisdicción de Santa Catarina Cuexcomatlán, Mezquitic, Jalisco.

Durante 2023, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Conapred participaron en la firma de la Declaración sobre la Alianza de América del Norte, para la Igualdad y la Justicia Racial, entre México, Estados Unidos y Canadá. Este acuerdo busca promover sociedades diversas, antirracistas e inclusivas, y establecer una Red Trilateral de Expertos en Igualdad Racial e Inclusión para afianzar la participación de la sociedad civil. En este contexto, el Conapred participó en el Foro Permanente para las Personas Afrodescendientes el 30 de mayo y en la Quinta Reunión del Grupo de Trabajo Trilateral sobre Violencia contra niñas y mujeres indígenas el 2 de septiembre, donde se discutieron temas clave como la trata de personas y el acceso a la justicia.

Respecto a acciones de colaboración y articulación con organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas, el Conapred, la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados llevaron a cabo las “Jornadas por la Inclusión y la No Discriminación”, en Aguascalientes, Ciudad de México, Monterrey, Chihuahua, Coahuila y Veracruz.³ Estas jornadas incluyeron talleres de prevención de prácticas discriminatorias y sensibilización, dirigidos a autoridades de seguridad pública y justicia. El objetivo fue prevenir y reducir prácticas discriminatorias que enfrentan personas migrantes, solicitantes, refugiadas y beneficiarias de protección complementaria durante su recorrido y permanencia en México. Se logró impactar a 443 personas (143 durante 2023 y 300 de enero a junio de 2024).

³ Las jornadas se realizaron en diferentes sedes de Aguascalientes en marzo de 2023, en la Ciudad de México en septiembre de 2023, en Monterrey en octubre de 2024, en Chihuahua en marzo de 2024, en Coahuila en abril de 2024 y en Veracruz en 26 y 27 de junio de 2024. La estrategia contempla tres talleres que se imparten dependiendo del contexto local. Estos son el de “Prevención de prácticas de perfilamiento racial y promoción de la no discriminación en el ámbito de seguridad”, el de “Prevención de prácticas discriminatorias hacia personas en situación de movilidad humana” y uno de “Sensibilización para medios de comunicación sobre personas refugiadas.

Durante 2023 se llevaron a cabo cuatro reuniones del grupo de trabajo “Religiones por la Inclusión”, promovido por el Conapred, en el que participó la Dirección General de Asuntos Religiosos de la SEGOB. Asistieron diversas Iglesias cristianas, incluyendo la católica romana, anglicana, bautista, luterana, Luz del Mundo, de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, veterocatólica, Adventistas del Séptimo Día, del Pacto, ortodoxa de Antioquía, ortodoxa Rusa, entre otras, así como comunidades de otras religiones, como la judía, musulmana, hindú, budista, bahai, cienciología, wicca. En estos encuentros, los participantes compartieron actividades que realizan sus grupos religiosos y que pueden ser replicadas por otros. Además, expusieron las situaciones de discriminación que enfrentan y los aspectos más relevantes de su vida religiosa, fomentando un diálogo interreligioso y promoviendo la inclusión.

En 2023 se grabaron y difundieron cuatro cápsulas informativas con integrantes de la Asamblea Consultiva del Conapred, destinadas a personas usuarias de redes sociales y abordando la realidad que enfrentan diferentes grupos. La información fue proporcionada por: el profesor Carlos Heredia Zubieta, sobre las personas migrantes; el activista, consultor e investigador Ricardo Baruch Domínguez, sobre las personas trans; Marcelina Bautista Bautista, directora del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar, sobre las personas trabajadoras del hogar, y la investigadora y académica Lilian Paola Ovalle Marroquín, sobre las personas usuarias de sustancias psicoactivas. Las cápsulas alcanzaron en conjunto más de 14 307 reproducciones.

En marzo de 2023 se llevó a cabo el curso virtual “Igualdad Laboral y No Discriminación para Culturas Laborales Diversas e Inclusivas, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, en colaboración con el Museo de Memoria y Tolerancia, del cual se emitieron 357 constancias de participación de las personas egresadas. Su objetivo fue sensibilizar y concientizar sobre los bene-

ficios de la igualdad laboral y la importancia de generar y promover espacios laborales libres de cualquier tipo de discriminación, así como informar sobre herramientas base, como la Norma Mexicana.

En marzo de 2023 se participó en la Mesa de Trabajo Multisectorial: Derechos de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas en Yucatán, que buscó impulsar la observancia del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En abril se asistió a la reunión de “Seguimiento a la hoja de ruta para la incorporación de las Trabajadoras del Hogar al régimen obligatorio”, liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el 7 de julio a la “Mesa intersectorial para impulsar el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar Remunerado”, coordinada por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, en la que se presentó el mecanismo de Quejas, a fin de contribuir a que las personas trabajadoras del hogar lo conozcan en caso de que sus derechos sean vulnerados.

En el marco de la protección de los derechos de las poblaciones afro-mexicanas y afrodescendientes, el 23 de septiembre de 2023 se realizó en la Comisaría Ejidal de Cuajinicuilapa, Guerrero, el Primer «Encuentro Afrodescendencias en México: antirracismo y cambio cultural anti-discriminatorio»⁴ para identificar los retos pendientes en materia de antirracismo y cambio cultural que viven estos grupos en México, además de construir un espacio de colaboración para generar herramientas antirracistas a partir de las narrativas de activistas y colectivos afro-mexicanos y afrodescendientes para a fin de contar con insumos que permitan al Estado y a las organizaciones de la sociedad civil enfrentar las brechas de desigualdad racistas.

Del 6 de octubre de 2022 al 13 de abril de 2023 se realizó la tercera edición del Diplomado en Prevención de la Discriminación en el Mundo

4 Participaron 66 líderes del movimiento afro procedentes de Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Coahuila, Estado de México, Guerrero, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Veracruz; y se contó con la presencia del Instituto Nacional de Pueblos Indígenas (INPI), el Gobierno del Estado de Guerrero, autoridades municipales y ejidales de Cuajinicuilapa, en la misma entidad federativa.

Laboral, con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, del cual egresaron 32 personas. El curso académico virtual contó con participaciones de 11 entidades federativas. El objetivo general del diplomado fue actualizar y profesionalizar a las personas asistentes en el tema de la no discriminación, sus alcances y oportunidades, favoreciendo el desarrollo de competencias elementales para su gestión exitosa en los ámbitos de aplicación, investigación y promoción de derechos humanos en el mundo laboral.

Para visibilizar las dificultades y barreras que enfrentan las personas de grupos históricamente discriminados en el ámbito laboral y promover buenas prácticas en los centros de trabajo, en agosto de 2023 se transmitió el “Conversatorio sobre discriminación religiosa en el ámbito laboral”. En octubre de 2023 se ofreció una plática sobre Igualdad Laboral y No Discriminación durante el 5° Encuentro Nacional por la No Discriminación de Modificaciones Corporales, organizado por la asociación civil Mi Capacidad No es Tatuada es Demostrada. En mayo y junio de 2024 se realizaron dos promotorías en Lenguaje Incluyente, No sexista y Accesible, la primera dirigida a la Benemérita Universidad de Puebla y la segunda a Volkswagen México.

En 2023 se llevó cabo el “Premio Nacional Rostros de la Discriminación Gilberto Rincón Gallardo”, el cual, tras una reflexión sobre la agenda de derechos humanos y con perspectiva de la igualdad, se renombró como “Premio Nacional Rostros por la Igualdad. Gilberto Rincón Gallardo”. La XVIII edición recibió 137 trabajos⁵ que fueron publicados entre el 2 de agosto de 2022 y el 16 de julio de 2023 en medios

⁵ Las piezas periodísticas galardonadas fueron: Texto periodístico: “Agrodesplazados: el costo de la cuenca lechera en La Laguna”, de Francisco Javier Rodríguez Lozano, publicado en el semanario *Vanguardia*; Reportaje visual-video: “Indígenas sexodiversas en México, resistencia y resiliencia”, de Nayeli Sharenii Guzmán Roque, Juan Antonio Ibarra Gómez, Roberto Gabriel Rodríguez Torres, Elizabeth Cruz Larios, Mauricio Torres Carrillo, divulgado en *Animal Político*; Reportaje radiofónico o podcast: “Coger en discapacidad”, de Aleida Rueda Rodríguez y Carlos Antonio Sánchez Rodríguez, difundido en la plataforma de streaming *Pan Pal' Susto*, y Fotoperiodismo: “XV años de las mujeres trans”, de Sáshenka Gutiérrez Valerio, publicado en *EFENoticias México*.

de información de 20 entidades federativas.⁶ El certamen fue convocado por el Conapred, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el INPI, el Consejo Municipal para Prevenir la Discriminación de Ciudad Juárez, Chihuahua, el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro (INMUPRED), la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Para difundir el mensaje de igualdad y no discriminación a un mayor número de personas, el Conapred trabajó en colaboración con la *Revista del Consumidor de la Procuraduría Federal del Consumidor*, ocho textos⁷ sobre la desigualdad y discriminación que enfrentan las personas al comprar algún producto o al acceder a algún servicio: “Escuchemos a las niñas, niños y adolescentes”, “Publicidad, igualdad y no discriminación”, “Personas usuarias de perros guía”, “Por una industria cosmética inclusiva”, “Las personas mayores como consumidoras”, “Frenemos la gordofobia”, “Discriminación por VIH” y “Turismo inclusivo y sin discriminación”.

El 15 de abril de 2024, se realizó una reunión para explorar formas de inclusión laboral de personas con discapacidad, con representantes de Éntrale, Juntos, APAC I.A.P. y la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual. El 2 de mayo de 2024, el Conapred realizó una reunión virtual con representantes de Jornaleros en la Agricultura de Exportación y la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. El 22 de mayo de 2024, organizó una mesa de diálogo virtual con personas representantes de la Fundación Mexicana para la Lucha contra el Sida, la Red Mexicana de Jóvenes y Adolescentes que Viven con VIH, la Red Mexicana de Jóvenes y Adolescentes Positivos y el Centro de Orientación Información de VIH/Sida.

6 Baja California Sur, Chihuahua, Chiapas, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Veracruz y Yucatán.

7 Disponible en <<https://www.gob.mx/profeco/documentos/revista-del-consumidor-2023?state=published>>.

Estas mesas de diálogo buscan intercambiar ideas, experiencias, retos y buenas prácticas en favor de los grupos históricamente discriminados que representan, para la creación de política pública, instrumentos de vinculación, educación, transversalidad y cultura.

A fin de generar una publicación dirigida a la diversidad religiosa y cultural con una perspectiva antidiscriminatoria, durante los meses de octubre de 2023 a junio de 2024, se elaboró un cuadernillo titulado: *Las personas gitanas en México, el cual presenta información basada en investigaciones académicas para conocer sobre la población mexicana calé, ludar y rrom; generalmente llamadas personas “gitanas” o “húngaras” y que han tenido un continuo tránsito en diferentes partes del país, manteniendo costumbres y formas particulares de vivir sus experiencias en lo individual y colectivo.*

AVANCES DE LAS METAS PARA EL BIENESTAR Y PARÁMETROS DEL OBJETIVO PRIORITARIO 1

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024
Meta para el bienestar	Porcentaje de avance en la concreción de las agendas de colaboración con la APF, otros poderes, órdenes de gobierno y organismos autónomos para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en sus respectivos ámbitos de competencia.	0 (2020)	28.6% (6/21)	61.69% (13/21)	90.5% (19/21)	109.5% (23/21) p/
Parámetro 1	Porcentaje de acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria establecida en el PRONAIIND realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.	0 (2020)	100% (22/22)	100% (74/74)	100.5% (219/218)	100% (95/95)p/
Parámetro 2	Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.	0 (2020)	100% (15/15)	100% (32/32)	100% (32/32)	0%p/

Nota:

p/: Cifras preliminares

OBJETIVO PRIORITARIO 2. CONTRIBUIR A REDUCIR LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE GENERAN EXCLUSIÓN Y DESIGUALDAD SOCIAL PARA LOS GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS Y QUE OBSTACULIZAN EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS HUMANOS

Toda vez que las prácticas discriminatorias se expresan tanto en la persistencia de estereotipos, prejuicios y actitudes discriminatorias como en normas y procedimientos en los ámbitos centrales para el bienestar y el desarrollo de los proyectos de vida de las personas, se trabajó en propuestas de instrumentos de armonización normativa, herramientas de política pública, el desarrollo de conocimiento y generación de información desagregada, modelos de formación de formadoras/es para capacitar a las personas servidoras públicas, campañas y promoción para el cambio cultural a favor de la diversidad y la igualdad.

RESULTADOS

El 25 de mayo de 2023 se presentaron los resultados de la ENADIS 2022, levantada conjuntamente por el Conapred, el INEGI y la CNDH. La ENADIS permite actualizar el diagnóstico sobre discriminación estructural en México y dar cuenta de avances en materia de combate contra la discriminación. Entre los resultados destaca que:

- A nivel nacional, 23.7 por ciento de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada en los 12 meses previos al levantamiento. Las entidades federativas con mayor porcentaje de población de 18 años y más que manifestó haber experimentado discriminación fueron: Yucatán (32.1 por ciento), Puebla (30.6 por ciento), Querétaro (30.5 por ciento), la Ciudad de México (29.6 por ciento) y Jalisco (27.1 por ciento).

- En cuanto a población indígena de 12 años y más, 28.1 por ciento de mujeres y 27.9 por ciento de hombres refirieron haber experimentado discriminación en los 12 meses previos. Ser persona indígena o afrodescendiente fue la causa que señaló 28.9 por ciento de las mujeres y 29.3 por ciento de los hombres que declararon haber sido discriminados.
- De la población de 18 años y más, 3.6 por ciento refirió ser de la diversidad sexual y de género. De ésta, 37.3 por ciento declaró haber sido discriminada en los 12 meses previos. Del porcentaje anterior, 41.8 por ciento manifestó haberlo sido por su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones).
- 33.8 por ciento de la población con discapacidad de 12 años y más manifestó haber sido discriminada en los 12 meses previos. De este porcentaje, 49.6 por ciento declaró que la razón fue tener alguna discapacidad, mientras que 26.1 por ciento dijo que el motivo fue su edad.

Entre enero de 2023 y junio de 2024, el Conapred llevó a cabo siete procesos educativos estratégicos para transformar las causas y consecuencias de diversas problemáticas. Estos procesos incluyeron temáticas como los derechos de mujeres indígenas; la prevención de la discriminación hacia personas usuarias de sustancias psicoactivas, especialmente aquellas racializadas y personas que viven con neurodivergencias; la profundización en la igualdad de Territorios desde la perspectiva municipal; la discriminación en el ámbito de la salud y la educación para los pueblos indígenas; la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito de la seguridad y justicia; con personas en situación de movilidad humana, y políticas públicas para niñas y adolescencias. Estos procesos impactaron a 972 personas.

En 2023, como parte de las capacitaciones estratégicas, así como de los compromisos del Conapred en el *Plan de Justicia Wixárika, Náa-*

yeri, Au'dam/O'dam y Mexikan, se llevaron a cabo cuatro⁸ escuelas de formación en derechos humanos de las niñas, jóvenes y mujeres indígenas en Durango, Jalisco y Nayarit, impactando a 374 mujeres diversas y lideresas comunitarias. Del 11 al 18 de junio de 2024, se retomó el ejercicio con 173 mujeres Wixárika, Náayeri, O'dam/Au'dam y Mexikan. Como resultado de ello, se elaboró la “Declaratoria de acciones que fortalecen el ejercicio de los derechos de las mujeres” (Carta de Derechos de las Mujeres).

El Consejo Interinstitucional de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el INMUJERES y el Conapred, avanzó en la propuesta de Anteproyecto del Estándar Mexicano en Igualdad Laboral y No Discriminación, siguiendo los más altos estándares. En este contexto, las tres instituciones establecieron que uno de los requisitos para la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015, relacionado con “Garantizar la igualdad salarial y la otorgación de prestaciones y compensaciones al personal”, se convirtiera en obligatorio. Esta medida busca reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y avanzar en la igualdad de derechos humanos en el ámbito laboral.

8 El 11 y 12 de marzo se llevó a cabo la “Escuela para mujeres Wixárika, Náayeri, Au'dam/O'dam y Mexikan” en La Guajolota, El Mezquital, Durango; el 27 y 28 de abril se realizó la “Escuela de derechos de las mujeres indígenas” en la cabecera municipal de Huajicori, Nayarit; el 29 y 30 de abril se realizó la “Escuela de derechos de las mujeres indígenas” en Jesús María, Nayarit; el 12 y 13 de mayo se realizó la “Escuela de derechos de las mujeres indígenas” en Nueva Colonia, Mezquitic, Jalisco.

ACTIVIDADES RELEVANTES

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

Para fortalecer el trabajo del Consejo como organismo encargado de garantizar, promover, proteger y respetar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas, el 23 de abril de 2024 se publicó, en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, la iniciativa por la que se expide la nueva Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación, con la cual se busca, entre otros aspectos, robustecer el mecanismo de protección de ese derecho a través de la imposición de sanciones a quien cometa un acto de discriminación. La propuesta, pendiente de dictamen, se impulsó desde el Conapred en colaboración con la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración de la SEGOB, y legisladoras y legisladores de la Cámara de Diputados del Grupo Parlamentario de MORENA.

Para modificar la normativa nacional con los más altos estándares del derecho a la igualdad y no discriminación, entre enero de 2023 y junio de 2024 se emitieron 124 opiniones legislativas,⁹ destacando las formuladas con motivo de la presentación de diversas iniciativas en el Congreso de la Unión relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación.

Algunos de los temas que se abordan son los siguientes: inclusión de las categorías protegidas contra la discriminación en diversas cláusulas antidiscriminatorias; reforzamiento de las atribuciones del Conapred como ente coordinador de la política pública antidiscriminatoria; ampliación del catálogo de conductas discriminatorias; derechos de

⁹ En 2023 se emitieron 81 opiniones legislativas, mientras que entre enero y junio de 2024 se emitieron 43.

pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas como sujetos de derecho público, a la consulta y a la educación; derechos de las personas con discapacidad, como a la capacidad jurídica y accesibilidad en diversos ámbitos; combate de la violencia contra las mujeres; derechos de las personas de la diversidad sexual y de género; la tipificación de los delitos de odio, y el derecho al cuidado.

Asimismo, se analizaron las 32 leyes locales contra la discriminación para construir un panorama nacional legislativo antidiscriminatorio. Este análisis proporcionó una visión sistematizada de cómo se legisla contra la discriminación en las entidades federativas, considerando aspectos como la definición de la discriminación, la formulación de políticas públicas antidiscriminatorias y la existencia de órganos locales encargados de combatir, sancionar y prevenir la discriminación.

El Conapred monitoreó los avances legislativos antidiscriminatorios a nivel estatal con el propósito de fortalecer el marco jurídico nacional para prevenir y eliminar la discriminación. Así, hasta el 30 de junio de 2024 todas las entidades federativas cuentan con ley antidiscriminatoria; 30 Constituciones estatales disponen de cláusula antidiscriminatoria;¹⁰ los Códigos Penales (u otras leyes) de 31 entidades federativas incluyen alguna o algunas de las causales relacionadas con la discriminación racial, previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;¹¹ 28 entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo por la vía legislativa¹²

¹⁰ Las constituciones estatales que no cuentan con esta cláusula son las de Tamaulipas y Veracruz.

¹¹ La legislación de Guanajuato no incluye ningún tipo penal que mencione la discriminación racial como delito o como agravante.

¹² Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, Zacatecas. En dos entidades federativas se reconoce esta figura a través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Aguascalientes y Chiapas). En dos entidades federativas se reconoce esta figura a través de un Decreto del Poder Ejecutivo local que suprime las disposiciones jurídicas que impiden en sede administrativa la celebración del matrimonio entre personas del mismo sexo (Chihuahua y Guanajuato).

y 20 entidades federativas reconocen el derecho a la identidad de género.¹³

El 7 de junio de 2024, el Conapred presentó ante el INPI una opinión técnica sobre el proceso de construcción, actualización y validación de los estatutos comunales, a partir del análisis de una muestra de éstos. Este documento se basa en los diálogos sostenidos con las comunidades, como la “Escuela de Derechos de las Mujeres”, en el marco de los trabajos conjuntos entre el Consejo y el INPI, para cumplir con los Planes de Justicia impulsados desde el Gobierno Federal. El objetivo es que los estatutos comunales reflejen fielmente las realidades y necesidades específicas de las comunidades, abarcando aspectos cruciales como la participación comunitaria, justicia, tierras y territorios, educación y salud, con la visión de consolidar comunidades prósperas e igualitarias, donde cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial y contribuir al bienestar colectivo.

13 Ya sea a través de reformas a los Códigos Civiles, a los Códigos Familiares, o a las leyes o Reglamentos del Registro Civil de los estados, o mediante la emisión de normativa de carácter administrativo en el ámbito local. Los estados son los siguientes: 1. Baja California, 2. Baja California Sur, 3. Ciudad de México, 4. Coahuila, 5. Colima, 6. Estado de México, 7. Hidalgo, 8. Jalisco, 9. Michoacán, 10. Morelos, 11. Nayarit, 12. Oaxaca, 13. Puebla, 14. Quintana Roo, 15. San Luis Potosí, 16. Sinaloa, 17. Sonora, 18. Tlaxcala, 19. Yucatán y Zacatecas. Jalisco, Ciudad de México, Oaxaca, Morelos, Sinaloa y Baja California son las entidades que, hasta el momento, reconocen en su normativa el derecho al reconocimiento a la identidad de género para las personas menores de 18 años. En cinco entidades federativas —Estado de México, Jalisco, Oaxaca, Puebla y Sonora— se acepta el derecho al reconocimiento de la identidad de género para personas menores de edad a través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En los Estados de Chihuahua, Guanajuato y Nuevo León, aun cuando no hay legislación que reconozca este derecho, se permite el reconocimiento de la identidad de género mediante procedimientos materialmente administrativos. Las entidades federativas que aún no admiten el derecho al reconocimiento de la identidad de género son: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Durango, Guerrero, Querétaro, Tabasco, Tamaulipas y Veracruz.

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

Con los resultados de la ENADIS 2022, se elaboró el *Prontuario de resultados de la ENADIS 2022*,¹⁴ que presenta un análisis integral respecto a las opiniones y actitudes de la población, las experiencias de discriminación y negación de derechos, así como de las brechas de desigualdad en el ejercicio de derechos en los ámbitos prioritarios. Por otro lado, se produjeron una serie de materiales informativos para la APF y medios de comunicación.

A partir de los resultados de la ENADIS 2022, se realizó un diagnóstico sobre la discriminación laboral. El documento analiza los prejuicios y estigmas sociales que limitan y dificultan la participación laboral de ciertos grupos discriminados; también se analiza la opinión que los propios grupos de interés de la encuesta tienen sobre la discriminación que enfrentan en el mundo laboral. Finalmente, analiza algunos efectos que las prácticas discriminatorias generan: menor participación laboral, trabajos precarios y sin prestaciones de ley.

Se elaboró el estudio “Profesorado Indígena Bilingüe y Discriminación Estructural”, que busca dar cuenta de las condiciones de discriminación estructural en las que se encuentra el profesorado de educación indígena. Este estudio recopiló experiencias compartidas en el “Encuentro de Educación Indígena: Las desigualdades en las aulas”, en Tepic, Nayarit.

En el marco de los trabajos de la Comisión Técnica de las Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México, el Conapred participó en la elaboración de los libros *Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (EMIF Norte). Indicadores Históricos (1995-*

¹⁴ Disponible en: <https://sindis.Conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS_2022_prontuario_de_resultados.pdf>.

2020) y *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF Sur). Indicadores Históricos (2004-2020)*, con un análisis de la discriminación que enfrentan las personas migrantes. Ambas publicaciones fueron presentadas el 5 de julio de 2023 en la Ciudad de México, en el marco del Encuentro Internacional sobre Movilidad Humana 2023.

Destaca también la publicación del *Reporte del Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación*,¹⁵ el cual recopila sesiones de trabajo de la Red Ciudad en Apertura para desarrollar e implementar acciones por un Estado Abierto en la Ciudad de México, de la cual forma parte el Conapred. El documento deriva del análisis de los resultados obtenidos del levantamiento del cuestionario “Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo Sin Discriminación”,¹⁶ aplicado a centros de trabajo de la Ciudad de México, y presenta un diagnóstico sobre el acceso al empleo de grupos históricamente discriminados, así como una serie de recomendaciones para las personas titulares de las áreas de recursos humanos o personas encargadas de la contratación de talento en diversos centros de trabajo, interesadas en las políticas de inclusión laboral.

En el marco del Convenio General de Colaboración entre el IMSS y el Conapred, el Consejo proporcionó asistencia técnica para identificar y recolectar información con el objetivo de definir una metodología que permita captar características sociodemográficas, condiciones de salud y otras variables a fin de dar una mejor atención a los grupos históricamente discriminados y prioritarios en el proceso de atención de las Quejas y Casos especiales del IMSS.

Durante 2023, se dio seguimiento al proyecto de mejora de los registros administrativos del Conapred, en colaboración con el INEGI. Entre las principales acciones realizadas se incluyó la presentación de

15 Disponible en <https://nmx.Conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_33.pdf>.

16 El cuestionario se diseñó en el marco de los trabajos colaborativos de la Red Ciudad en Apertura, con organizaciones de la sociedad civil, academia, personas especialistas e instituciones privadas y públicas, tanto locales como federales.

un “diagnóstico general sobre el estado actual del Sistema Integral de Quejas (SIQ)”, así como un análisis de variables contenidas en el SIQ con el objetivo de identificar si su origen se encuentra en un campo específico de los registros administrativos o forma parte de la narrativa de los procedimientos de queja.

A junio de 2024 se elabora un “Informe Especial sobre Narrativas Discriminatorias que abone a la generación de la Perspectiva Institucional sobre los Discursos y Narrativas de Odio”. Este informe identifica expresiones con carga peyorativa, las cuales demeritan el valor de una persona, generando prejuicios que vulneran derechos y facilitan la impunidad de conductas violentas. Estas expresiones pueden incluir insultos, frases o representaciones ofensivas por diversos motivos,¹⁷ lo que cimienta narrativas discriminatorias extremadamente excluyentes, pues construyen una imagen exagerada, errónea y distorsionada de grupos de personas, convirtiéndolas en blanco de aberraciones y odio. También se proponen acciones para hacer efectivas las obligaciones jurídicas de no discriminar y de generar medidas para lograr la igualdad sustantiva, especialmente para los grupos históricamente discriminados.

A fin de consolidar el SINDIS como una herramienta de la política pública antidiscriminatoria, se actualizaron las nuevas herramientas de consulta y visualización de datos, desarrolladas con el Centro Geo: el Atlas de la Discriminación, que concentra información de diversas fuentes estadísticas, y el Corpus de recomendaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

Se actualizó también el módulo de estudios e investigaciones con publicaciones como *El racismo: recorridos conceptuales e históricos*; «Nada de nosotros/as sin nosotros/as» Recomendaciones para promover y respetar el derecho a la participación y consulta de las personas

¹⁷ Como religión, etnia, nacionalidad, género, orientación sexual u otras identidades.

con discapacidad en la adopción de decisiones en la esfera pública; *Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes; Convenciones interamericanas contra el racismo, toda forma de discriminación e intolerancia. Una breve aproximación a su contenido, alcance y desafíos*, entre otras.

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

A fin de impulsar campañas y materiales accesibles y con enfoque diferenciado para combatir la discriminación, del 15 de noviembre al 15 de diciembre de 2023 se difundió la campaña institucional “Sin discriminación nos unimos todas, todos y todes”, versión ‘Mis derechos me acompañan’, la cual transmitió las experiencias de las personas y grupos que históricamente han sido discriminados de propia voz para sensibilizar y hacer un llamado a la acción por la igualdad y no discriminación. La estrategia buscó iniciar la descentralización de la campaña y enfocar esfuerzos y recursos en el interior de la república, para ello se creó un *spot de radio y televisión de 30” y materiales gráficos que se difundieron en radios comunitarias, radios comerciales, medios complementarios, medios digitales y medios impresos, con alrededor de 111 253 944 impresiones diarias.*

Para impulsar una política de prevención, erradicación y no repetición de la discriminación, bajo diferentes etiquetas como #Abracemos-LaDiversidad, #LaDiversidadNosUne, #MéxicoDiverso, #NadieAtrás-NadieAfuera, #SerDiferenteEsMiDerecho, #SomosIgualdad, en 2023 se difundieron 4678 mensajes orgánicos en redes sociales, en Facebook se registraron 2 390 637 impresiones, 2 303 928 alcances y 84 111 interacciones y en Twitter se alcanzaron 2 847 796 impresiones y 73 790 interacciones. De enero a junio de 2024, se realizaron 1930 publicacio-

nes, obteniendo 2 945 194 impresiones, 1 440 673 alcances y 99 607 interacciones en Facebook, Twitter e Instagram.

El Conapred estableció colaboraciones con instituciones públicas para realizar campañas en redes sociales: con el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), una sobre acoso escolar entre mayo y junio de 2023, alcanzando 21 916 impresiones y 1628 interacciones en las redes del Consejo, mientras que IMJUVE reportó 46 298 alcances en Facebook, Twitter e Instagram. Con el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, se llevó a cabo una campaña sobre ciberacoso entre el 17 de julio y el 17 de septiembre de 2023, logrando 66 209 impresiones en Facebook, 5827 en Instagram y 27 392 en Twitter. Finalmente, con la SEGOB, del 12 al 14 de marzo de 2024, se realizó una campaña sobre diversidad cultural y uso de lenguaje incluyente, logrando 57 332 alcances, 34 977 impresiones y 3 905 interacciones en redes sociales.

Para deconstruir narrativas de exclusión y reflexionar sobre las diversas prácticas discriminatorias que generan el rechazo hacia las personas que forman parte de los grupos históricamente discriminados, el Conapred impulsó ciclos de conversatorios.¹⁸ Entre marzo y octubre de 2023, se transmitieron ocho a través de YouTube del ciclo denominado “Ser diferente es mi derecho”, cada uno abordando temas específicos como la gordofobia, lesbofobia, gerontofobia, xenofobia, bifobia, diversidad religiosa en el ámbito laboral, negrofobia y serofobia. A diciembre de 2023 los ciclos habían acumulado 2131 vistas en el canal de YouTube del Consejo. En junio de 2024, comenzó el ciclo “Mis derechos me acompañan”, con la transmisión del conversatorio “Mujeres: somos igualdad”, que al 30 de junio cuenta con un total de 70 reproducciones.

18 El conversatorio de Gordofobia está disponible en <<https://youtu.be/X5NcKOzi63o>>; el de Lesbofobia en <<https://youtu.be/3aJMvoeID-A>>; el de Gerontofobia en <<https://youtu.be/hYYdBOW03nI>>, el de Xenofobia en <<https://youtu.be/rMht5uVVkg8>>, el de Bifobia en <<https://www.youtube.com/watch?v=s2FGLYpew70>>, el de Diversidad religiosa en el ámbito laboral en <<https://www.youtube.com/watch?v=sn3l38CHTCA>>, el de Negrofobia en <<https://www.youtube.com/watch?v=LJr5UgiuaJ0>>, el de Serofobia en <<https://www.youtube.com/watch?v=o6j9v9B2Njg>> y el de mujeres en <<https://www.youtube.com/watch?v=1ORHT5zX-Is>>.

En lo que respecta a sensibilizar, capacitar y formar sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, entre enero de 2023 y junio de 2024 se impactó a 170 178 personas entre la oferta en línea y presencial¹⁹ del Conapred en temas como el derecho a la no discriminación; los derechos de las mujeres; niñez migrante; juventudes; personas de la diversidad sexual; personas que viven con VIH; inclusión de las personas con discapacidad; el perfilamiento racial; la interculturalidad; el enfoque interseccional; la cultura de no violencia; diversidad de creencias; xenofobia; discriminación en el trabajo; discriminación a personas con orientación sexual, identidad, expresiones de género y características sexuales diversas, lenguaje incluyente y atención sin discriminación, entre otros.

Las instituciones que participaron en las acciones educativas del Conapred aparecen en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Procedencia de las personas participantes en las acciones educativas del Conapred. 1 de Enero de 2023 al 30 de junio de 2024

TIPO DE INSTITUCIÓN	EN LÍNEA	PRESENCIAL	TOTAL DE INSTITUCIONES
Administración Pública Federal	58	36	94
Administración Pública Estatal	32	6	38
Administración Pública Municipal	32	6	38
Poder Legislativo	2		2
Poder Judicial	28	2	30
Organismos Autónomos	63	1	64
Iniciativa Privada	153	2	155
Organizaciones de la Sociedad Civil	70	1	71
Organismos Internacionales	10	1	11
Total	448	55	503

Se actualizaron los cursos *El abc de la igualdad y la discriminación* y *Claves para la atención pública sin discriminación* y se crearon los

¹⁹ Esta cifra no incluye el proyecto Procesos Educativos Estratégicos. Durante 2023 se capacitaron a 104 920 personas, mientras que entre enero y junio de 2024 fueron 65 258.

cursos *Los pueblos indígenas y originarios: derechos humanos y no discriminación*, *Lenguaje incluyente como herramienta para construir una sociedad antidiscriminatoria*, *Igualdad laboral y no discriminación* y *Territorios por la igualdad desde la perspectiva municipal*.

En 2023 se publicó la segunda edición de la obra *Comunicación sin Xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales. Guía de Acción Pública* y el *Glosario sobre igualdad y no discriminación*.²⁰ Además, se distribuyó un total de 35 210 ejemplares de las publicaciones impresas del Conapred en diferentes espacios, entre ellos los siguientes: Consulado de Colombia en México, Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, Secretaría de Desarrollo de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos del estado de Guerrero, INMUPRED, INPI de Nayarit, Ayuntamiento de Cuitláhuac en Veracruz y la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del Poder Judicial de la Federación.

El Conapred, en colaboración con el Centro Universitario del Norte, Jalisco, ofreció dos talleres los días 8 y 9 de mayo de 2024. El primero, titulado “Buenas Prácticas a Favor de la Igualdad y la No Discriminación en el Ámbito Laboral y Educativo”, abordó conceptos básicos sobre discriminación, racismo, estereotipos, y sistemas de opresión. Impactó a 67 personas, incluyendo brigadistas, docentes, coordinadores y personal administrativo y estudiantil. El segundo taller, “Expresiones, Discursos y Narrativas de Odio”, promovió el diálogo y reflexión sobre prácticas discriminatorias y discursos de odio, y alcanzó a 62 personas.

En mayo de 2024, se llevaron a cabo dos capacitaciones en el ámbito de la justicia para promover una atención sin discriminación. La primera capacitó a 128 personas servidoras públicas de los Centros Federales de Readaptación Social de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, en la “Atención a las Mujeres y a las Niñeces en los Centros Federales de

²⁰ Publicaciones disponibles de manera gratuita en formato PDF accesible en la página web del Consejo.

PRS”. La segunda, del 23 de mayo al 3 de junio, formó a 37 personas servidoras públicas en el “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación”, incluyendo oficiales del Cuerpo Policial Militar, miembros del Comité de Ética, asesores en materia de discriminación y personal de la Guardia Nacional; se ofreció información sobre igualdad, no discriminación y estrategias para identificar y manejar posibles casos en la materia.

Entre enero y junio de 2024, el Conapred abordó desafíos en igualdad y no discriminación mediante la elaboración de insumos que compilan recomendaciones, análisis de casos y narrativas antidiscriminatorias. Se elaboró la primera ficha informativa sobre “Transodio en México”, que examina la violencia y desigualdad enfrentadas por la población trans en el país. Además, se diseñó el cuadernillo “¿Cómo construir contranarrativas dignas para la no discriminación de personas con discapacidad y neurodivergentes?”, que ofrece recomendaciones para contrarrestar narrativas discriminatorias y fomentar un cambio cultural y social positivo. También se preparó un dossier sobre narrativas de exclusión dirigidas a personas privadas de libertad, con un enfoque en mujeres, niñez y adolescencia, analizando las bases estructurales de estas narrativas y su relación con opresiones históricas como el sexismo, capacitismo y racismo.

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

Se elaboró la *Guía para legislar contra la discriminación*, que tiene como objetivo asistir a las personas legisladoras y a otros actores interesados en la elaboración de leyes antidiscriminatorias integrales para prevenir, investigar, combatir, reparar, sancionar y eliminar la discriminación, conforme a los más altos estándares internacionales y para dar

cumplimiento a las obligaciones contraídas por el Estado mexicano en materia de derechos humanos, como las derivadas de la ratificación de las Convenciones Interamericanas contra toda forma de Discriminación e Intolerancia y contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. Además, es un insumo para los procesos de revisión de las leyes antidiscriminatorias existentes en las entidades federativas.

También se elaboró la *Guía para elaborar programas estatales de igualdad y no discriminación*, con el propósito de orientar a los Gobiernos estatales en la formulación de programas de igualdad y no discriminación. Se expone el marco general de obligaciones del Estado mexicano en materia del derecho a la igualdad y no discriminación y se propone una metodología de fácil aplicación para el proceso de formulación de esta política pública. Asimismo, se elaboró la *Guía de Acción Pública para una inclusión financiera sin discriminación*,²¹ que considera la vinculación entre las políticas públicas federales de inclusión financiera y de igualdad y no discriminación y propone recomendaciones para eliminar prácticas discriminatorias y promover la igualdad en el acceso y uso de servicios y productos de las instituciones del sector financiero (proveedores públicos y privados, agencias reguladoras, instituciones de educación financiera).

En colaboración con la UNESCO, se desarrolló la *Guía de Acción Pública contra el acoso escolar discriminatorio*, que formula un conjunto de propuestas de acción en el ámbito educativo para combatir el problema público del acoso escolar discriminatorio. La obra se encuentra en proceso editorial.

El Conapred también prepara la *Guía de Acción Pública Intersexualidad*, la cual aborda los diferentes obstáculos y problemáticas que enfrentan las personas intersexuales en México para el ejercicio de

21 Elaborado en colaboración con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

sus derechos, los que les generan discriminación y exclusión. La guía aporta una serie de propuestas de política pública en los ámbitos de la salud, educación, trabajo, registro civil, entre otras, con la finalidad de revertir esas prácticas discriminatorias en diferentes ámbitos.

También se trabaja en la *Guía de Acción Pública para la atención de salud sin discriminación*, que busca combatir las prácticas discriminatorias que enfrentan los grupos históricamente discriminados en el trato directo en el ámbito de la salud, en colaboración con SALUD, y la *Guía para la inclusión laboral sin discriminación de personas con discapacidad*, en colaboración con la SFP, la CONFE y otras organizaciones de la sociedad civil.

Se elaboró el material *Mi mochila trae vida. Manual educativo para la sensibilización en materia de migraciones*, el cual busca brindar conocimientos y herramientas útiles para modificar nuestra perspectiva sobre las migraciones y proporciona información sobre cómo impacta en el día a día la xenofobia. En lugar de una aproximación que ve a la persona migrante como “lejana”, este manual busca sensibilizar sobre sus problemas como una manera de animar la discusión sobre la alteridad y la diferencia, la humanidad y el cuidado, los sentidos que nos acercan como personas o que nos alejan a partir de conductas y visiones discriminatorias y excluyentes.

Asimismo, se publicó el *Glosario sobre igualdad y no discriminación*, que proporciona definiciones básicas e información introductoria sobre conceptos relativos al derecho a la igualdad y no discriminación y contribuye a homologar el uso de la terminología en diversos ámbitos de la APF, así como a clarificar diversos conceptos que dan cuenta de la progresividad de los derechos humanos a través del uso del lenguaje.

Se elaboraron las versiones en lectura fácil de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia y de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia con el propósito de cono-

cer el alcance y objetivos de dichos instrumentos y que puedan ser implementados por las instancias de la APF y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

Se desarrolló la herramienta “Estándares sobre mujeres privadas de libertad y enfoques diferenciados en el ámbito penitenciario”, para fomentar la adopción de enfoques interseccionales y diferenciados. Esta herramienta destaca la importancia de atender casos con múltiples factores de riesgo de discriminación relacionados con condiciones particulares y riesgos identitarios, como edad, sexo, identidad de género, expresión de género, etnicidad y condición migratoria, en línea con la OC-29/22 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales.

También se realizó el “Protocolo de Atención Prioritaria, Accesible y de Calidad a Grupos Históricamente Discriminados”, que identifica los derechos y principios rectores que las instituciones públicas deben seguir para asegurar una atención con un enfoque inclusivo y de derechos humanos, para así contribuir a que la atención que presta el Estado mexicano sea incluyente y sin discriminación. Este Protocolo tiene como objetivo asegurar que la atención proporcionada por las entidades públicas sea inclusiva, eficiente, eficaz, accesible y de calidad, reconociendo que, aunque las personas son diversas, todas tienen los mismos derechos humanos.

A junio de 2024 se están finalizando la elaboración de los materiales *Caja de herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas. Sexualidades diversas en México* y *Caja de herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas. Antirracismo*, las cuales buscan brindar herramientas conceptuales, testimoniales y didácticas en materia de atención a las niñas y juventudes que se encuentran en las comunidades educativas y son parte de diversos grupos históricamente discriminados.

Entre enero de 2023 y junio de 2024, se otorgaron 521 asesorías²² a centros de trabajo interesados en certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, o próximos a realizar su vigilancia o recertificación, en al menos 80 municipios y 13 alcaldías de 30 entidades federativas de la República Mexicana. Al 10 de julio de 2024, el Padrón Nacional de Centros de Trabajos Certificados ha beneficiado de manera directa a un total de 989 579 personas (467 296 mujeres, 522 166 hombres y 117 con información sin desglose), a través de la certificación de 661 centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, la no discriminación y a favor de la diversidad.

Se realizaron 48 actividades de difusión y 50 de coordinación o implementación de la Norma Mexicana 025²³ como: conferencia virtual con el Senado sobre “Prácticas de igualdad laboral y no discriminación”; “Taller de Igualdad Laboral y No Discriminación” para el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo; dos conferencias en la Feria Virtual de Empleo #SinEtiquetas de La Pieza; conversatorio “Construyendo Corresponsabilidad, a través de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, seminario web “Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, organizado por INMUJERES, STPS y Conapred; “Conversatorio de Igualdad Laboral y No Discriminación”, organizado por el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses; ponencia en el “Programa de Formación para empresarias de alto impacto”, organizado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Jalisco, y el evento “A Million Conversation”, organizado por Sanofi México, con el tema interseccionalidad.

22 339 asesorías se otorgaron durante 2023 y 182 entre enero y junio de 2024. Las entidades federativas atendidas fueron: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Durango, México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, San Luis Potosí, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

23 Durante 2023 se realizaron 33 actividades de difusión y 32 de coordinación o implementación, mientras que entre enero y junio de 2024 fueron 15 de difusión y 18 de coordinación o implementación.

En colaboración con la STPS y el INMUJERES, se desarrolló y difundió el “Catálogo de Buenas Prácticas a Favor de la Igualdad Laboral y la No Discriminación”,²⁴ su objetivo es invitar a otros centros de trabajo gubernamentales, de la iniciativa privada, la academia y la sociedad civil a implementarlas, a fin de convertirse en aliados a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Recopila las buenas prácticas laborales que han implementado dichos centros y que les han permitido crear y fortalecer espacios seguros, inclusivos y diversos para las personas trabajadoras.

Para sensibilizar al personal del Conapred sobre discapacidad y neurodivergencias, se realizaron dos ciclos de capacitación interna. El curso “Introducción a las neurodivergencias” capacitó a 50 personas, abordando el paradigma de neurodivergencia en la atención de la agenda pública en discapacidades psicosociales. Este curso se realizó en dos grupos: el primero el 5 y 12 de abril, y el segundo el 23 y 30 de abril, así como el 2 y 9 de mayo. Por otro lado, las “Acciones de formación continua en Lengua de Señas Mexicana (LSM)” fueron dirigidas a 45 personas con contacto directo con esta población en orientación, atención y educación, y se centraron en los aspectos socioculturales de la comunidad sorda. La primera sesión se llevó a cabo el 19 y 26 de abril, y la segunda, en dos grupos, el 9 y 16 de mayo, y el 21 y 28 de mayo.

Como parte del proceso de elaboración de herramientas para el cambio cultural, se acordó una ruta de vinculación y seguimiento con la Regiduría de Cultura y Educación del municipio de Santa María Tlahuitoltepec, Oaxaca. Dentro de las actividades, en mayo de 2024 se realizaron las Jornadas de acompañamiento y fortalecimiento con la comunidad educativa –estudiantado, profesorado y personal administrativo– del Centro de Capacitación Musical y Desarrollo de la Cultura Mixe. Las jornadas se enfocaron en identificar y problematizar narrati-

24 Disponible en: <https://sindis.Conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/06/Cata%CC%81logo-de-Buenas-Practicas_2024.pdf>.

vas de exclusión que reproducen situaciones discriminatorias, así como detectar herramientas locales que permiten contrarrestar estas narrativas y prácticas. Hasta junio de 2024, con esta acción para el desarrollo de saberes y habilidades se impactaron a 113 personas, de las cuales 35 son mujeres, 76 hombres y dos personas con otras identidades de género.

AVANCES DE LAS METAS PARA EL BIENESTAR Y PARÁMETROS DEL OBJETIVO PRIORITARIO 2

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024
Meta para el bienestar	Porcentaje de avance en la elaboración de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias, respecto al total de herramientas requeridas para sustentar las agendas colaborativas estratégicas en el PRONAIND.	0 (2020)	41.7% (10/24)	83.3% (20/24)	95.8% (23/24)	112.5% (27/24) p/
Parámetro 1	Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	0 (2020)	6.3% (1/16)	31.3% (5/16)	68.8% (11/16)	75% (12/16)p/
Parámetro 2	Porcentaje de avance en las acciones de promoción, asesoría y fortalecimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.	150.7% (2019)	102.9% (463/450)	105.1% (368/350)	90.5% (344/380)	44.7% (170/380)p/

Nota:

p/: Cifras preliminares

OBJETIVO PRIORITARIO 3. DESPLEGAR LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES DEL CONAPRED EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Una de las atribuciones del Conapred es brindar atención a casos por presuntos actos discriminatorios. En particular, se trabajó para fortalecer el mecanismo de quejas, sobre todo su difusión entre los grupos que más lo necesitan, respecto a su funcionamiento, alcances y efectos, así como en brindar a los peticionarios una mejor asesoría y orientación sobre su derecho a la igualdad y no discriminación. Además, se difundieron los procedimientos de queja revisados ante otras instancias administrativas o judiciales que constituyeron juicios paradigmáticos que reiteran o establecen criterios relevantes para la protección al derecho a la igualdad y no discriminación.

RESULTADOS

El 22 de diciembre de 2023 se publicó el “Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación”,²⁵ en colaboración con las secretarías de Gobernación y Función Pública, el cual establece criterios estandarizados, así como las bases de actuación de los Comités de Ética para atender denuncias y prevenir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta Institucional por presuntos actos de discriminación por parte de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la APF. Con lo anterior se contribuye a la obligación transversal de no discriminación que debe primar en el servicio público y, con ello, garantizar el acceso a las personas a un trato digno y antidiscriminatorio.

²⁵ Disponible en: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5712293&fecha=22/12/2023#gsc.tab=0>.

En la atención de personas peticionarias que sufrieron una restricción indebida y vulneración a sus derechos humanos, a través de la intervención del Conapred se logró que un banco con aproximadamente 6000 sucursales en el país permita el acceso con animales de servicio y de asistencia, que actualizara su “Protocolo de Atención Banca Comercial” y adecuara su menú de “Línea de Atención”, tomando en cuenta a personas con discapacidad visual, posibilitando comunicarse directamente con una persona asesora. También se colaboró en la elaboración de diagnósticos de accesibilidad en dos cadenas de supermercados para que realicen de manera paulatina las adecuaciones necesarias para el acceso de toda persona y con un hotel en San Cristóbal de las Casas, Chiapas, que mejoró su página web y añadió un cartel de no discriminación en español, inglés y tzotzil. Además, se garantizó que el personal de recepción hablara español.

En el ámbito público se contribuyó a que la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano adecuara sus “Lineamientos del Programa de Atención a Conflictos Sociales en el Medio Rural”, en los que la clasificación de etnia nómada o seminómada no es un impedimento para solicitar la atención de un conflicto mediante el “Programa de Atención a Conflictos Sociales en el Medio Rural”. También se contribuyó a que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado modificara el Tomo 2 del “Manual General de Procedimientos en Materia de Reproducción”, eliminando el requisito de la edad para que las mujeres mayores de 35 años pudieran acceder a técnicas de reproducción asistida brindadas por la Institución y para que en uno de los edificios de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Autónoma de México se instalara un elevador de tijera en favor de las personas con discapacidad.

Para contribuir a restituir los derechos humanos de aquellas personas que se han visto vulneradas por actos discriminatorios, así como evitar su posible recurrencia, particularmente entre personas que per-

tenecen a grupos históricamente discriminados, se emitieron 37 resoluciones por disposición²⁶ en las que se solicitaron, entre otras medidas, implementar protocolos de actuación con perspectiva de género y de infancia, de atención a personas con discapacidad, de atención a personas Testigos de Jehová; revisión, modificación y/o eliminación de normativa interna de cualquier disposición discriminatoria, la compensación por el daño ocasionado y capacitación a personal en materia de igualdad y no discriminación.

Se verificó el cumplimiento o cancelación de 888 medidas administrativas y de reparación, las cuales tuvieron impacto directo en 16 espacios públicos y privados. Destacan las mejoras a la aplicación móvil de un banco nacional para facilitar su uso a personas débiles visuales; la construcción de elevadores, colocación de rampas, cajones de estacionamiento y accesibilidad a baños en clínicas, hospitales, museos y supermercados para la movilidad de personas con discapacidad; la eliminación de condicionantes en el proceso de contratación en favor de personas no mexicanas en una empresa privada, y la modificación de pólizas de contratación en la prestación de servicios funerarios a personas de la diversidad sexual.

26 En 2023 se emitieron 26, mientras que de enero a junio de 2024 se emitieron 11. Las resoluciones fueron: 1 por ejercicio de la maternidad; 10 por educación inclusiva; 1 por religión; 1 por edad a un colegio; 4 por discapacidad; 5 por embarazo; 1 por apariencia física; 1 por condición social u origen étnico o nacional, el género, la edad, económica, la situación migratoria o la lengua; 3 por situación familiar; 1 por sexo y género; 4 por condición de salud; 1 por identidad de género; 2 por afectación a los derechos laborales por edad y condición jurídica; 1 por identidad y expresión de género, y 1 por afectación a la igualdad de derechos.

ACTIVIDADES RELEVANTES

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

Entre enero de 2023 y junio de 2024 se brindó orientación a las personas respecto al derecho a la no discriminación, el Conapred atendió a 12 757 personas peticionarias; se les dieron 12 013 orientaciones y se elaboraron 726 reportes de queja contra personas particulares y contra personas servidoras públicas de carácter federal. Además, se realizaron 16 639 gestiones para la atención de las personas peticionarias.²⁷

Para brindar una atención expedita en aquellos casos no graves que pueden solucionarse a través de la mediación, y contando con la voluntad expresa de las partes y sin riesgo de revictimizar a la persona agraviada, entre enero de 2023 a junio de 2024 ingresaron 474 expedientillos, 122 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales y 352 por actos atribuidos a personas particulares.²⁸ De los 474 expedientillos que ingresaron, más los 48 que se encontraban en trámite a diciembre de 2022 (en total 522), se concluyeron 450 casos; de éstos, 319 expedientillos fueron por actos atribuidos a personas particulares y 131 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales, quedando en trámite 65 expedientillos por actos atribuidos a personas particulares y seis por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales. Las temá-

27 Durante 2023 se atendió a 8 905 personas, 8 386 orientaciones, 519 reportes de queja y 11 298 gestiones, mientras que entre enero y junio de 2024 fueron 3 852 personas, 3 645 orientaciones, 207 reportes de queja y 5 341 gestiones.

28 Durante 2023 ingresaron 317 expedientillos a mediación durante la orientación, 98 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales y 219 por actos atribuidos a personas particulares, mientras que de enero a junio de 2024 ingresaron 24 por actos atribuidos a personas servidoras públicas federales y 133 por actos atribuidos a personas particulares

ticas más recurrentes dentro de los expedientillos fueron discapacidad, apariencia física y condición de salud.

En materia de defensa por presuntos actos discriminatorios, de enero de 2023 hasta junio de 2024 se recibieron 509 quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, 356 atribuidas a personas particulares, físicas o morales, y 153 a personas servidoras públicas federales e integrantes de los poderes públicos federales;²⁹ la mayoría de las quejas se presentaron en la Ciudad de México, seguida por Nuevo León y el Estado de México. Las principales causas de discriminación de las quejas fueron por discapacidad, edad, condición de salud, apariencia física y género. En ese mismo periodo se concluyeron 756 expedientes contra particulares y contra personas servidoras públicas.

GRÁFICA 2. QUEJAS POR ENTIDAD FEDERATIVA DE PRESUNTOS ACTOS DISCRIMINATORIOS. ENERO DE 2023 A JUNIO DE 2024



²⁹ Durante 2023 se recibieron 396 quejas, 275 atribuidas a personas particulares y 121 a personas servidoras públicas, mientras que de enero a junio de 2024 se recibieron 113 quejas, 81 atribuidas a personas particulares y 32 a personas servidoras públicas

La LFPED establece medidas administrativas y de reparación con la finalidad de prevenir y eliminar la discriminación; del 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2024, se verificó el cumplimiento o cancelación de 888 medidas: 540 administrativas y 348 de reparación,³⁰ las cuales se componen de expedientes de seguimiento por convenio o acuerdo de trámite, resoluciones por disposición y expedientillos de mediación durante la orientación.

A fin de diseminar información acerca de los resultados obtenidos con instancias judiciales se trabajaron dos agendas de difusión sobre “Casos Conapred y sobre Resoluciones por Disposición”³¹ que el Consejo emitió con fundamento en la LFPED, así como su Estatuto Orgánico, una vez que comprobó la existencia de una conducta discriminatoria directa o indirecta que afecta sistemáticamente a un grupo de población. Las agendas fueron elaboradas en colaboración con el INPI y el TFJA; este último, a fin de promover dichos “Casos Conapred”, los difundió en su portal web de manera indefinida.³²

Cumpliendo con el plan de actualización y modernización para fortalecer el sistema de información interno del SIQ, se realizaron las siguientes mejoras: actualización del registro de personas en el seguimiento de expedientes y de gestiones; un organizador individual de medidas; actualización de los catálogos de calificación, conclusión, tipo de violación y documentos; incorporación de un semáforo para facilitar el seguimiento; implementación requisitos para la conclusión del

30 Durante 2023 se verificó el cumplimiento o cancelación de 519 (317 administrativas y 202 de reparación), mientras que de enero a junio de 2024 se verificaron 369 (223 administrativas y 146 de reparación).

31 Los contenidos son una serie de videos animados, que explican de forma breve y lúdica seis resoluciones dirigidas al IMSS- Negativa a otorgar la pensión de Ley a cónyuges hombres de trabajadoras aseguradas fallecidas, RPD 09/2015; IMSS- Negativa a padres trabajadores asegurados para inscribir en igualdad de condiciones a sus hijas e hijos al servicio de guardería del IMSS, RPD 08/2015; IMSS- Discriminación por negativa de pensión a parejas del mismo sexo, RPD 04/2017; IMSS- Negativa a ocupar vacantes en plaza de médico en el Instituto, si a través de las pruebas que este realiza se comprueba que el candidato vive con VIH, RPD 07/2019; Seguros Inbursa, 01/2018, y Santander- Despido por embarazo, RPD 03-2017 y en su caso la 08/2019 que se emitió en cumplimiento. Disponibles en su versión pública en: <https://www.Conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=76&id_opcion=121&op=121>.

32 Pueden consultarse en: <<https://www.tfja.gob.mx/comision-igualdad-genero/igualdad-no-discriminacion/casos-Conapred/>>.

servicio, y se actualizó el módulo de Mediación, entre otras. Estas mejoras buscan agilizar los procedimientos llevados a cabo por la Dirección General Adjunta de Quejas, para brindar una mejor atención a la población que acude al Consejo por presuntos actos de discriminación. Con la finalidad de que las personas usuarias del SIQ conozcan los ajustes y actualizaciones de este sistema, entre enero de 2023 y junio de 2024 se realizaron ocho cursos de capacitación y actualización, además de asesorías individualizadas, impactando a 30 personas.

AVANCES DE LAS METAS PARA EL BIENESTAR Y PARÁMETROS DEL OBJETIVO PRIORITARIO 3

Indicador		Línea base (año)	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024
Meta para el bienestar	Tasa de conclusión de quejas	-	21.7% (222/1024)	42% (452/1080)	50% (516/1031)	38.2% (240/628) p/
Parámetro 1	Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas	-	51.3% (367/715)	48.7% (320/657)	47.4% (519/1096)	63.6% (369/580) /p
Parámetro 2	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ)	0 (2020)	25% (25/100)	50% (50/100)	75% (75/100)	85% (85/100) p/

Nota:

p/: Cifras preliminares

CAPÍTULO 4

ANEXO. AVANCE DE LAS METAS PARA EL BIENESTAR Y PARÁMETROS



OBJETIVO PRIORITARIO 1. COORDINAR LA POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y POR LA IGUALDAD PARA TODAS LAS PERSONAS

1.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR			
Nombre	Porcentaje de avance en la concreción de las agendas de colaboración con la APF, otros poderes, órdenes de gobierno y organismos autónomos, para la prevención, atención y eliminación de prácticas discriminatorias en sus respectivos ámbitos de competencia.		
Objetivo prioritario	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.		
Definición o descripción	Mide el avance en la concreción de agendas de colaboración horizontal y vertical para prevenir, atender y eliminar prácticas discriminatorias en ámbitos clave de la APF, otros poderes y órdenes de gobierno, y organismos autónomos, establecidas como estratégicas en el PRONAIND.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas respecto al total de agendas de colaboración establecidas como estratégicas en el PRONAIND.	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PACA = (ACAC / ACAE) * 100$ PACA = Porcentaje del número de agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos, establecidas como estratégicas en el PRONAIND. ACAC = Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos. ACAE = Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno, y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIND.		
Observaciones	Las agendas de colaboración se consideran concretadas cuando se formalizan con cada ente (APF, poder, orden de gobierno, organismo autónomo), a través de convenios de colaboración, acuerdos de colaboración, memorandos de entendimiento u otro instrumento similar.		

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	28.6	61.69	90.5	109.5 p/	100
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la meta 2024			
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0		Se tienen identificadas 21 instituciones como estratégicas para la implementación del PRONAIND			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable		
Agendas de colaboración antidiscriminatorias concretadas con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos.	19	23	Registros administrativos del Conapred		
Agendas de colaboración antidiscriminatorias con la APF, otros poderes y órdenes de gobierno y organismos autónomos establecidas como estratégicas en el PRONAIND.	21	21	Registros administrativos del Conapred		
Sustitución en método de cálculo para 2023	PACA = $(19/21) * 100 = 90.05$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	PACA = $(23/21) * 100 = 109.5 p/$				

p/: Cifras preliminares.

1.2

Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria establecida en el PRONAIND realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.		
Objetivo prioritario	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria (reuniones interinstitucionales, reuniones bilaterales, asesorías) realizadas respecto a las programadas y solicitadas para el año de referencia.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PACPPAt = (ACPPAt / ACPAPt) * 100$ PACPPAt = Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia. ACPPAt= Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria realizadas en el año de referencia. ACPAPt: Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia. t: año que se reporta.		
Observaciones			

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	100	100	100.5	100 p/	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023		Valor de la variable en 2024		Fuente de información de la variable
Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria realizadas en el año de referencia.	219		95		Registros administrativos del Conapred
Acciones de coordinación de la política pública antidiscriminatoria programadas y solicitadas en el año de referencia.	218		95		Registros administrativos del Conapred
Sustitución en método de cálculo para 2023	$PACPPAt = (219 / 218) * 100 = 100.5$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	$PACPPAt = (95/95) * 100 = 100$				

p/: Cifras preliminares.

1.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia.		
Objetivo prioritario	Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria (reuniones, asesorías) con las entidades federativas realizadas respecto a las programadas en el año de referencia.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PACPPATt = (ACPPATt / ACPPATPt) * 100$ PACPPAT = Porcentaje de acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas respecto a las programadas y solicitadas en el año de referencia. ACPPATt= Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas en el año de referencia. ACPPATPt: Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial programadas y solicitadas en el año de referencia. t: año que se reporta.		
Observaciones			

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	100	100	100	0 p/	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable		
Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial realizadas en el año de referencia.	32	0	Registros administrativos del Conapred		
Acciones de coordinación de política pública antidiscriminatoria a nivel territorial programadas y solicitadas en el año de referencia.	32	0	Registros administrativos del Conapred		
Sustitución en método de cálculo para 2023	PACPPATt = (32/ 32) * 100 = 100				
Sustitución en método de cálculo para 2024	PACPPATt = (- / -) * 100 = 0 p/				

p/: Cifras preliminares.

OBJETIVO PRIORITARIO 2. CONTRIBUIR A REDUCIR LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE GENERAN EXCLUSIÓN Y DESIGUALDAD SOCIAL PARA LOS GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS Y QUE OBSTACULIZAN EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS HUMANOS.

2.1

Meta

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

SERIE HISTÓRICA						
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024	
0	41.7	81.3	95.8	112.5 p/	100	
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024			
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0			Se realizarán 24 herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR						
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023		Valor de la variable en 2024		Fuente de información de la variable	
Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias elaboradas.	23		27		Registros administrativos del Conapred	
Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatorias requeridas para sustentar las agendas colaborativas establecidas como estratégicas en el PRONAIIND.	24		24		Registros administrativos del Conapred	
Sustitución en método de cálculo para 2023	PAEHE = $(23/24) * 100 = 95.8$					
Sustitución en método de cálculo para 2024	PAEHE = $(27/24) * 100 = 112.5$ p/					

p/: Cifras preliminares.

2.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.		
Objetivo prioritario	Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.		
Definición o descripción	Mide el avance en la impartición de capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje de capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND.	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PCEI = (CEI / CER) * 100$ PCEI= Porcentaje de avance en las capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND. CEI = Capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF. CER: Capacitaciones estratégicas requeridas para lograr la cobertura del total de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIND		
Observaciones			

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	6.3	31.3	68.8	75 p/	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
El indicador se diseñó en 2020, por lo cual la línea base es 0.			Se realizarán 16 capacitaciones estratégicas		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023		Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable	
Capacitaciones estratégicas impartidas a personas servidoras públicas del conjunto de ámbitos institucionales de la APF.	11		12	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación ³³	
Capacitaciones estratégicas requeridas para lograr la cobertura del total de ámbitos institucionales de la APF establecidos como estratégicos en el PRONAIIND.	16		16	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación	
Sustitución en método de cálculo para 2023	PCEI = $(11/16) * 100 = 68.8$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	PCEI = $(12/16) * 100 = 75$ p/				

p/: Cifras preliminares.

³³ Antes Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación, cambio acorde a la reforma al Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de mayo de 2021.

2.3 Parámetro

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

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
150.7	102.9	105.1	90.5	44.7 p/	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
2019			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable		Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable	
Total de acciones realizadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente en el 2019.		344	170	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación	
Total de acciones programadas para la promoción, asesoría y mejora de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en el 2019.		380	380	Registros administrativos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación	
Sustitución en método de cálculo para 2023	$PaAPAM_t = (344/380) \times 100 = 90.5$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	$PaAPAM_t = (170/380) \times 100 = 44.7 \text{ p/}$				

p/: Cifras preliminares.

OBJETIVO PRIORITARIO 3. DESPLEGAR LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES DEL CONAPRED EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

3.1

Meta

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

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	21.7	42	50.0	38.2 p/	50
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
			-		
Nombre de la variable			Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable
Número de quejas concluidas en el año a través de conciliación, acuerdos de conclusión o resoluciones por disposición.			516	240	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Número de quejas pendientes de años anteriores más número de quejas presentadas en el año.			1031	628	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas
Sustitución en método de cálculo para 2023	TCQ t = $(516 / 1031) \times 100 = 50.0$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	TCQ t = $(240 / 628) \times 100 = 38.2$ p/				

p/: Cifras preliminares.

3.2 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas.		
Objetivo prioritario	Desplegar las capacidades institucionales del Conapred en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación acordadas en mediación, convenidas en conciliación u ordenadas en las resoluciones por disposición pendientes del año anterior más las del año.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del siguiente año de referencia
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$TCVM\ t = [MCV\ t / (MP\ t-1 + M\ t)] \times 100$ Donde: TCVM t = Tasa de cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas concluidas. MCV t = Número de medidas cumplidas y verificadas en el año. MP t-1 = Número de medidas pendientes de cumplimiento y verificación del año anterior. M t = Número de medidas acordadas, convenidas u ordenadas en el año. t = Año de referencia.		
Observaciones			

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	51.3	48.7	47.4	63.6 p/	50
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable		
Número de medidas cumplidas y verificadas en el año.	519	369	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		
Número de medidas pendientes de cumplimiento y verificación del año anterior más número de medidas acordadas, convenidas u ordenadas en el año.	1096	580	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		
Sustitución en método de cálculo para 2023	TCVM t = $(519 / 1096) \times 100 = 47.4$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	TCVM t = $(369 / 580) \times 100 = 47.4$ p/				

p/: Cifras preliminares.

3.3 Parámetro

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ).		
Objetivo prioritario	Desplegar las capacidades institucionales del Conapred en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, particularmente de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.		
Definición o descripción	Mide el avance en la implementación del plan de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas (SIQ) para mejorar la gestión en el trámite de las quejas y la generación de información estadística.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero del año posterior al año de medición
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EZQ. - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Método de cálculo	$PASIQ = (AC/AP) \times 100$ Donde: PASIQ = Porcentaje de avance en el plan de actualización y modernización del SIQ. AC = Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ. AP = Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.		
Observaciones			

SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base	Resultado 2021	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Meta 2024
0	25	50	75	85 p/	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la meta 2024		
Los trabajos de actualización y modernización del Sistema Integral de Quejas se inician en 2020, por lo cual la línea base es 0.			-		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INDICADOR					
Nombre de la variable	Valor de la variable en 2023	Valor de la variable en 2024	Fuente de información de la variable		
Acciones cumplidas conforme al plan de actualización y modernización del SIQ.	75	85	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		
Acciones programadas en el plan de actualización y modernización del SIQ.	100	100	Registros administrativos de la Dirección General Adjunta de Quejas		
Sustitución en método de cálculo para 2023	PASIQ = $(75/100) \times 100=75$				
Sustitución en método de cálculo para 2024	PASIQ = $(85/100) \times 100=85$				

p/: Cifras preliminares.

CAPÍTULO 5

GLOSARIO



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

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

Medidas administrativas. Contemplan: a) la impartición de cursos que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades; b) la fijación de carteles en el lugar donde ocurrieron actos de discriminación, promoviendo los derechos señalados; c) la presencia del

personal del Conapred para promover y verificar las medidas; d) la difusión de la versión pública de la resolución por disposición, y e) la publicación de una síntesis de la resolución por disposición en medios impresos o electrónicos de comunicación.

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

Mediación durante la orientación. Es una etapa durante la admisibilidad del caso, regulada en el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas, en la que se realizan gestiones inmediatas para atenderlo o avenir a las partes a llegar a un acuerdo, sin necesidad de iniciar formalmente el procedimiento de queja conforme a sus etapas y tiempos procesales, en casos no graves que pueden solucionarse de forma sencilla y expedita a través de la mediación, contando con la voluntad expresa de las partes y sin riesgo de revictimizar a la persona agraviada. Lo anterior conforme al “Protocolo de actuación en el proceso de conciliación”.

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

Proceso educativo estratégico. Un proceso estratégico de educación atiende, acompaña y busca transformar las causas y consecuencias de un problema público. Más que formar replicadoras, genera herramientas para que las personas, en el ámbito de sus atribuciones, transformen condiciones que provocan el problema público. Abona, más no se responsabiliza de la transformación de las prácticas discriminatorias y brechas de desigualdad. Los procesos estratégicos de educación se miden no por las horas brindadas, sino por los resultados en términos de productos y procesos iniciados a partir de la formación. No se trata de ejercicios únicamente de formación de promotoras/es, sino procesos adaptados a las distintas necesidades, que puede incluir lo siguiente: cursos talleres, diplomados, asesorías técnico-pedagógicas, cajas de herramientas, nivelación de saberes, educación comunitaria, cursos autoinstructivos y materiales propios y revisión de materiales.

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

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

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

CAPÍTULO 6

SIGLAS Y ABREVIATURAS



APF: Administración Pública Federal
CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Conapred: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación
IMJUVE: Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres
INMUPRED: Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro
INPI: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas
LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
OIT: Organización Internacional del Trabajo
PND: Plan Nacional de Desarrollo
PRONAIND: Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024
SALUD: Secretaría de Salud
SEGOB: Secretaría de Gobernación
SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SINDIS: Sistema Nacional de Información sobre Discriminación
SIQ: Sistema Integral de Quejas
STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TFJA: Tribunal Federal de Justicia Administrativa
CONFE: Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual
UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



