

CIUDAD DE MÉXICO, A 26 DE AGOSTO DE 2024.

## I. Marco jurídico de actuación

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), es un organismo creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Gobernación (SEGOB), cuyo mandato es coordinar la política nacional de combate a la discriminación, el cual otorga independencia en la emisión de sus resoluciones, personalidad jurídica y patrimonio propio, así como autonomía técnica y de gestión.

De conformidad con lo establecido en los artículos 1° constitucional; y en el 1, 2, 3, 4, 6, 8, 17, y 20, de la LFPED, el CONAPRED, debe llevar a cabo las acciones necesarias que contribuyan al ejercicio real de los derechos de todas las personas en territorio nacional en igualdad de condiciones, garantizando su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social.

Contribuyendo a su vez, a que los Poderes de la Unión y las autoridades de los tres órdenes de gobierno adopten las medidas necesarias -en el ámbito de su competencia-, para que dentro del territorio nacional toda persona goce del acceso efectivo al ejercicio de los derechos humanos y libertades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

Con base en el marco jurídico nacional e internacional, se consideran aplicables los siguientes ordenamientos, y del mismo modo se toman en cuenta aquellas normas que de alguna u otra forma pueden tener un efecto en el desempeño de sus funciones:

•Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y REGIONALES

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas.
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Para).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores.

### LEYES

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales.

- Ley General de Archivos.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Salud.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Protección Civil.
- Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental.
- Ley General de Bienes Nacionales.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- Ley Federal de Protección al Consumidor.
- Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Ley Federal de Derechos.
- Ley del Servicio de la Tesorería de la Federación.
- Ley del Servicio de Administración Tributaria.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Ley Federal del Derecho de Autor.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- Ley del Diario Oficial y Gacetas Gubernamentales.
- Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Ley de los Institutos Nacionales de Salud.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial.
- Ley de Ingresos de la Federación (anual).
- Ley de Impuesto sobre la Renta.
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.
- Ley de Concursos Mercantiles.
- Ley de Amparo Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria y Asilo Político.
- Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
- Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley de la Fiscalía General de la República.
- Ley de Tesorería de la Federación.
- Ley Federal de Austeridad Republicana.
- Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos.
- Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público.
- Ley General de Comunicación Social.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2024.

#### REGLAMENTOS

- Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación.
- Reglamento de la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Reglamento de la Asamblea Consultiva del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público.
- Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
- Reglamento de la Ley de Tesorería de la Federación.
- Reglamento de la Ley Federal de Archivos.
- Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Reglamento de la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Reglamento de la Ley General de Víctimas.
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor.

#### CÓDIGOS

- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Código de Conducta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Código Fiscal de la Federación.
- Código Civil Federal.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.

#### PROTOCOLOS

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.
- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.

- Protocolo de Actuación para el Proceso de Conciliación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

#### MANUALES

- Manual de Actualización de la Información en Portales y Sitios Web en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Bienes Muebles del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Revisor de Convocatorias, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Organización General del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Procedimientos de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.
- Manual de Procedimientos de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación.
- Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas.
- Manual de Procedimientos para el Trámite de Viáticos, Expensas y Pasajes para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual para la Administración de Bienes Muebles y Manejo de Almacén del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual para la Elaboración y/o Dictaminación de Instrumentos Jurídicos que Celebre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual para la Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Identidad Gráfica 2018-2024.
- Manual de Organización Específico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Manual de Procedimientos de la Subdirección de Comunicación Social del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

#### LINEAMIENTOS

- Lineamientos Generales para la Terminación de la Relación Laboral del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Las Personas Trabajadoras (Estructura) o Servidores Públicos (Confianza), La Elaboración de Actas Circunstanciadas, Administrativas y Citatorios.
- Lineamientos Generales para la Regulación de los Procedimientos de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal.
- Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Lineamientos de eficiencia energética para la Administración Pública Federal.

#### PLAN-PROGRAMAS

- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.
- Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública (PNCCIMGP) 2019-2024.
- Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024.
- Programa Sectorial de la Secretaría de la Función Pública 2020-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024.
- Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024.
- Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH) 2020-2024.
- Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) 2021-2024.
- Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PRONAPINNA) 2021-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024.

- Programa de Eficiencia Energética en la Administración Pública Federal 1999-2024.

#### OTROS DOCUMENTOS

##### POLITICAS

- Política Editorial del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Política interna de inclusión laboral para personas con discapacidad del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Políticas de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

##### GUÍA

- Guía Interna para el Manejo y Control de Expedientes de Queja.

##### NORMAS

- Normas y Bases para cancelar adeudos a cargo de terceros y a favor del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuando fuere notoria la imposibilidad de su cobro.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

##### ACUERDOS

- Acuerdo de creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo mediante el cual se da a conocer el horario de atención al Público en el Consejo Nacional para prevenir la discriminación.
- Acuerdo por el que la Presidenta del CONAPRED Delega a la Persona Titular de la Dirección General Adjunta de Quejas la Facultad de Emitir y Suscribir Resoluciones por Disposición e Informes Especiales.
- Acuerdo por el que se da a Conocer el Calendario de Suspensión de Plazos y Términos para el ejercicio Fiscal 2023, en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo por el que se da a conocer el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo por el que se designa a la Unidad de Transparencia y se crea el Comité de Transparencia del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo por el que se difunde el Manual de Organización Específico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y su ubicación para consulta.
- Acuerdo por el que se da a Conocer el Manual del Comité de Mejora Regulatoria Interna del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Acuerdo por el que se declara la suspensión de labores y términos por motivos del sismo suscitado el día 07 de diciembre de 2023, para efectos de los procedimientos y trámites del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- ACUERDO por el que se da a conocer la reforma del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- ACUERDO por el que se abroga el Manual del Comité de Mejora Regulatoria Interna del Consejo Nacional para Prevenir la

Discriminación, y se notifica la Extinción del Comité de Mejora Regulatoria Interna de esta Entidad.

- ACUERDO por el que se da a conocer el calendario de suspensión de plazos y términos para el ejercicio fiscal 2024, en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- AVISO mediante el cual se informa la actualización de diversa normatividad interna del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
- Acuerdo que reforma el diverso por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
- Acuerdo por el que se establecen las bases generales para los procedimientos de rendición de cuentas, individuales e institucionales de la Administración Pública Federal.
- Acuerdo por el que se delegan las facultades de la Unidad de Control, Evaluación y Mejora de la Gestión Pública que se indican en la Persona Titular de la Unidad de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

#### CRITERIOS

- Criterios para la Baja Documental Contable.
- Criterios para la Baja Documental.
- Guía para dar Cumplimiento al Apartado del Acta Entrega Recepción "Relación de Archivos a Cargo y Documentación".
- Identificación Documental; Criterios para la Organización e Integración Documental.
- Criterios para el Préstamo y Consulta Documental en Archivos de Trámite.
- Criterios para el Préstamo y Consulta Documental en Archivo de Concentración.
- Criterios para la Transferencia Documental Primaria.
- Criterios para la Transferencia Documental Secundaria.
- Criterios para la Valoración Documental.
- Criterios para la Organización e Identificación de Archivos Digitales y Electrónicos Generados durante el Receso de la Contingencia Provocada por el virus SARS-COV2 que causa la enfermedad del COVID19 todos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

#### DISPOSICIONES

- DISPOSICIONES Administrativas de carácter general en materia de eficiencia energética en los inmuebles, flotas vehiculares e instalaciones industriales de la Administración Pública Federal 2020-2024 y Lineamientos para la entrega de información para la integración del Sistema de Información de Transición Energética.

#### **II. Resultado, o en su caso, estado de los programas, proyectos, estrategias y aspectos relevantes y/o prioritarios de su competencia**

a) La vinculación de los programas con los principios rectores, ejes, prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, y con los objetivos prioritarios, estrategias, acciones puntuales y metas para el bienestar contenidos en los programas sectoriales, institucionales, especiales o regionales.

La LFPED establece en su artículo 17 que el Consejo tiene como objetivos: Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional; y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el CONAPRED se encuentra vinculado al Principio Rector 7 "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera". Por su parte, en el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024 la vinculación del CONAPRED se engloba en el objetivo "3. Garantizar, promover y proteger los derechos humanos de las personas mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos" y su estrategia 3.2.- "Garantizar el pleno ejercicio al derecho a la

igualdad y no discriminación para todas las personas, a través del combate de prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados”, es de mencionar que la primera acción puntual de dicha estrategia establece “Impulsar acciones para transversalizar la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer de la Administración Pública Federal”, con el objeto de promover políticas públicas para la no discriminación.

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024 se publicó el 14 de diciembre de 2021 y es el instrumento rector y transversal de la política pública de combate a la discriminación en el país, previsto en la LFPED y de carácter Especial de acuerdo con la Ley de Planeación. El Programa establece las acciones específicas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal y prevé la coordinación con instituciones de otros poderes, órdenes de gobierno y actores sociales para implementar la política antidiscriminatoria. El PRONAIND 2021-2024 representa el eje de política pública formal, rector y garante del derecho a la igualdad y la no discriminación.

El PRONAIND definió seis objetivos, 29 estrategias y 69 acciones puntuales, las cuales están orientadas a contrarrestar y eliminar las prácticas discriminatorias institucionalizadas que operan en ámbitos estratégicos para el bienestar y desarrollo, como la salud, la educación, el trabajo, la seguridad social, la seguridad, y la justicia, entre otros, que impiden el disfrute de los derechos humanos sin discriminación, sobre todo de quienes pertenecen a los grupos históricamente discriminados.

Además, el PRONAIND 2021-2024 cuenta con 18 indicadores que cubren sus seis objetivos prioritarios, considerados en los diversos ámbitos estratégicos. Estos indicadores están distribuidos en seis metas para el bienestar y 12 parámetros, algunos de los cuales se desglosan según los grupos o poblaciones históricamente discriminadas, cuando la fuente de información lo permite.

Por primera vez, se dispuso de la totalidad de indicadores cuantitativos (medibles) y reproducibles a partir de fuentes de información públicas. Estos indicadores estratégicos permiten evaluar los avances en los ámbitos correspondientes. Desde la publicación del PRONAIND 2021-2024, el CONAPRED dio seguimiento puntual y periódico a estos indicadores para conocer su evolución y, en caso de desviaciones, actuar en consecuencia.

Por su parte, el 30 de marzo de 2021 fue publicado el “Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024” (Programa Institucional), para cumplir con los objetivos, misión y visión del CONAPRED, a la par de los definidos por la Cuarta Transformación, mediante el PND 2019-2024 y el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024.

El Programa Institucional definió tres objetivos prioritarios: 1. Coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para todas las personas, 2. Contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos, y 3. Desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED en materia de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, lo anterior priorizando la actuación en los cinco ámbitos de intervención del PRONAIND 2021-2024: salud, educación, trabajo, seguridad social y, seguridad y justicia.

b) Los resultados alcanzados en los programas sectoriales, institucionales, transversales, regionales y especiales, así como en los programas sujetos a reglas de operación o cualquier otro, y los proyectos estratégicos y/o prioritarios. Dicha información deberá ser congruente con lo reportado en la Cuenta Pública.

#### INCIDENCIA EN LA PLANEACIÓN NACIONAL, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (PRONAIND) 2021-2024

En 2019 el Consejo participó en el proceso de elaboración del PND 2019-2024 y sus programas derivados, para incorporar de manera transversal la perspectiva antidiscriminatoria en los programas sectoriales y especiales. Se colaboró con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) en el diseño de una metodología de planeación nacional con un enfoque de derechos humanos con énfasis en la perspectiva antidiscriminatoria para no dejar a nadie atrás y a nadie fuera, y el correspondiente proceso de capacitación. Destaca la realización de foros, mesas de participación y consulta: “Foro Temático de Igualdad y no Discriminación”, el “Foro Especial de Participación en Materia de Derechos de las Personas con Discapacidad”, el “Foro en materia de Derechos Humanos, Migración y Población” y la “Mesa de trabajo sobre prácticas discriminatorias en el ámbito de la justicia” con el objetivo de promover y respetar el derecho a la participación de las personas y grupos históricamente discriminados en el proceso de la planeación nacional. Se participó también en el “Foro sobre el Derecho a la Identidad en México” y el “Foro Nacional del PND 2019-2024”.

Así, el PND 2019-2024 estableció claramente el Principio Rector 7 “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” que postula como visión de Gobierno: “[rechazar] toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual”.

Con ese mandato, se conformó el Grupo de Trabajo coordinado por la SHCP con la participación del CONAPRED, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) y el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) para elaborar el Anexo 1 “Directrices para incorporar en la Planeación Nacional para el Desarrollo el Enfoque de Igualdad de Género, Interculturalidad, No discriminación e inclusión” de la “Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024”; se realizaron dos conferencias y talleres presenciales para la Administración Pública Federal convocados por la SHCP para trabajar en la incorporación de los enfoques transversales y el pensamiento sistémico en el diseño de los programas derivados del PND 2019-2024.

Posteriormente, se trabajó de manera coordinada para la revisión de 26 de los programas sectoriales y especiales con una aportación sustantiva en el combate a la discriminación y el logro de la igualdad sustantiva para los grupos y poblaciones discriminadas.

El diseño del PRONAIIND 2021-2024 partió de los instrumentos diagnósticos impulsados por el Consejo sobre el problema público de la discriminación estructural. Los foros de consulta pública del PND 2019-2024 complementaron el diagnóstico, de tal forma que su formulación se concretó en 2020. Se realizaron reuniones de trabajo interinstitucionales para presentar las propuestas elaboradas por el Consejo para la implementación del PRONAIIND 2021-2024 a instancias como la Secretarías de Hacienda y Crédito Público, del Bienestar, de Educación Pública, de Salud, del Trabajo y Previsión Social, de la Función Pública, la Unidad de Normatividad y Medios de la SEGOB, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el IMJUVE, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y el INMUJERES, entre otras.

Finalmente, el 14 de diciembre de 2021, se publicó el PRONAIIND 2021-2024, en el Diario Oficial de la Federación (DOF) con lo que se definió la política antidiscriminatoria del Gobierno de México para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y fue presentado públicamente en la Primera Reunión de Enlaces Institucionales del PRONAIIND 2021-2024, encabezada por el Subsecretario de Derechos Humanos, Población y Migración de la SEGOB.

El Programa establece seis objetivos, 29 estrategias y 69 acciones puntuales, tres transversales, y participan 54 instancias de la APF (INSABI y NOTIMEX ya no participan en el Programa). Para impulsar la articulación del programa se formalizaron agendas de trabajo con el IMJUVE, INMUJERES, Secretaría de la Función Pública (SFP), INPI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) e Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para impulsar proyectos estratégicos en cumplimiento del Programa, como el desarrollo de herramientas antidiscriminatorias para ser implementadas en el quehacer público como las Guías de Acción Pública en la comunicación social sin discriminación, combatir el acoso escolar discriminatorio, la atención en salud, así como, la incorporación de las variables demográficas de los grupos en situación de discriminación en los registros administrativos y el fortalecimiento de la perspectiva antidiscriminatoria en la defensa del derecho al trabajo.

En ese marco se llevó a cabo la instalación de los grupos de trabajo interinstitucionales, destacando el grupo conformado por las “Instancias Coordinadoras de Acciones Puntuales del Programa” para revisar el avance en la implementación de las acciones que coordinan, y el grupo para desarrollar el proyecto “Comunicación sin Discriminación”, establecido por el CONAPRED con la Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación de la SEGOB y medios públicos.

A fin de fortalecer las habilidades y conocimiento sobre la perspectiva antidiscriminatoria y el derecho a la igualdad y no discriminación del funcionariado público para la implementación del Programa Nacional se realizaron varias capacitaciones generales, entre las que destacaron la incorporación del enfoque antidiscriminatorio en la planeación, accesibilidad web, estándares de consulta y participación de las personas con discapacidad, el enfoque diferenciado para la igualdad de derechos, así como, capacitaciones sobre el derecho a la igualdad y no discriminación a las personas servidoras públicas del sector salud, educativo, seguridad pública y de los medios públicos de comunicación.

Se brindó asesoría técnica a diversas instituciones que solicitaron el acompañamiento del Consejo para la implementación de las acciones puntuales del PRONAIIND 2021-2024.

El Informe de avances y resultados 2022 del Programa, se encuentra disponible en la página web del CONAPRED, presenta los

resultados más relevantes de la implementación del Programa para el ejercicio fiscal 2022, donde se observa, por ejemplo, que los programas públicos dan prioridad a grupos en situación de discriminación, o más procesos institucionales de formación antidiscriminatoria para transformar las prácticas en el servicio público; también la creación de herramientas y mecanismos para la adecuada atención de grupos discriminados desde una mirada que reconozca, respete y proteja su dignidad y sus derechos para que efectivamente nadie se quede fuera ni atrás.

El 8 de diciembre de 2023, se realizó la Segunda Reunión de Enlaces Institucionales del PRONAIIND 2021-2024, con el propósito de informar sobre los avances y resultados del Programa en el periodo 2022-2023, así como la ruta de trabajo rumbo al cierre en 2024. Participaron 64 personas servidoras públicas de 38 instituciones de la APF: DG APRENDE MX, Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA, Corredor Interoceánico- Istmo de Tehuantepec, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, CONADIS, Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, CONAPRED, CULTURA, Instituto Mexicano de la Radio (IMER), IMSS, Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), INAPAM, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, INMUJERES, INPI, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU), Procuraduría de la Defensa del Contribuyente, RADIO EDUCACIÓN, Registro Nacional de Población, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Salud (SALUD), Secretaría de Bienestar (SEBIEN), SEGOB, Secretaría de Marina, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Secretaría de Energía, Secretaría Ejecutiva del SIPINNA, SFP, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), Sistema Público de Radiodifusión de Estado Mexicano, Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación.

Como parte del último año de implementación del PRONAIIND 2021-2024, se llevó a cabo la planeación de las acciones y proyectos a realizar en 2024. De acuerdo con los nuevos lineamientos de la SHCP, se integró el Informe de avances y resultados del 1º de enero de 2023 al 30 de junio de 2024 del Programa, el cual, presenta los resultados más relevantes de la implementación del Programa para los ejercicios fiscales 2023 y 2024, que a continuación se detallan para cada uno de los rubros centrales en la política pública antidiscriminatoria, como son los avances en la armonización normativa para eliminar preceptos discriminatorios que tienen efectos no deseados de limitación y negación de derechos para grupos históricamente discriminados; asimismo, se fortalecieron los mecanismos de observancia con la inclusión de la perspectiva antidiscriminatoria; se ejecutó un importante número de programas y acciones que están basados en el cierre de brechas de desigualdad para el ejercicio de derechos; se diseñaron e implementaron protocolos, guías, manuales y otros mecanismos de política pública que contribuyen a llevar a cabo transformaciones institucionales contra prácticas discriminatorias; se registraron avances en la producción de conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción, así como la inclusión de variables para captar información desagregada relacionada con la discriminación en fuentes estadísticas, y, de manera general, la producción y sistematización de información y estudios especializados que no sólo darán visibilidad a las poblaciones discriminadas, sino que dotarán de evidencias para el diagnóstico, diseño y evaluación de políticas, programas y servicios adecuados y pertinentes a estas poblaciones; también se identificaron avances en las acciones de sensibilización, formación y capacitación del personal público, con el propósito de desarrollar habilidades para la igualdad y no discriminación.

Los Informes de Avances y Resultados del Programa de 2022 y 2023-2024 se encuentran disponibles en la página web del CONAPRED, el siguiente enlace electrónico: <https://www.conapred.org.mx/pronaind/>

## HERRAMIENTAS ESTRATÉGICAS DE POLÍTICA PÚBLICA ANTIDISCRIMINATORIAS

Durante el periodo reportado, el CONAPRED elaboró diversas propuestas de herramientas normativas y de política pública antidiscriminatoria, con el objetivo de impulsar la reducción de prácticas discriminatorias en los ámbitos prioritarios. Entre ellas, el fortalecimiento del "Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación" de la Procuraduría Federal del Trabajo, a partir de las observaciones de mejora emitidas por el Consejo; y la propuesta de Protocolo de Actuación para respetar, proteger y garantizar el derecho al reconocimiento a la identidad de género de niñas, niños y

adolescentes (NNA) con identidades y expresiones de género no normativas, y NNA con variaciones congénitas en las características sexuales, con la finalidad de crear espacios libres de discriminación en el ámbito educativo para la población de la diversidad sexual y de género.

También se publicó la "Guía de Acción Pública para una comunicación sin xenofobia" con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con la finalidad de aportar conocimientos y herramientas útiles para identificar prácticas xenofobas en el ámbito de la comunicación social y actuar para eliminarlas. Asimismo, se realizaron y difundieron entre los medios públicos y áreas de comunicación social de la APF los "Criterios para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación", con el objetivo de ofrecer criterios para el diseño, ejecución y difusión de campañas públicas sin discriminación para orientar a las autoridades en la materialización de sus obligaciones de no discriminación en relación con dichas campañas.

Asimismo, se desarrolló la "Metodología de trabajo para las auditorías de desempeño con enfoque antidiscriminatorio" con el objetivo de incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en los mecanismos de vigilancia y control transversales del quehacer público y se impulsó su adopción por la SFP en el proyecto de "Guía de Auditoría al Desempeño"; se elaboró la "Guía de Acción Pública sobre inclusión financiera sin discriminación" con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a fin de aportar conocimientos y herramientas útiles para prevenir y combatir prácticas discriminatorias en la provisión de productos y servicios financieros; y la "Guía de la Acción Pública para prevenir y eliminar el acoso escolar motivado por discriminación", con la participación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), con la finalidad de acercar elementos para comprender e identificar la violencia y el acoso escolar por discriminación como un problema estructural, al tiempo, de realizar propuestas de acción en las comunidades escolares. Por otro lado, se elabora la "Guía de Acción Pública para la Atención a la Salud sin Discriminación" para proponer pautas de atención de calidad y trato digno en la atención primaria de salud a partir del reconocimiento de los derechos de la población, que haga posible contrarrestar las prácticas discriminatorias y la Guía de Acción Pública sobre Intersexualidad, como una herramienta que aporte tanto conocimiento como elementos para identificar las prácticas discriminatorias que enfrentan las personas intersexuales en los ámbitos de la salud, educativo, laboral, registral, entre otros, a fin de aportar una serie de medidas para su prevención y eliminación. También se elaboró y publicó el documento "Nada de nosotras/os sin nosotras/os. Recomendaciones para promover y respetar el derecho a la participación y consulta de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones en la esfera pública", que constituye una herramienta de trabajo para todas las instituciones que desarrollan procesos de consulta y participación con las personas con discapacidad, señalando los elementos mínimos en dichos procesos.

Para acompañar la estrategia territorial del Consejo y orientar a los congresos y autoridades locales para legislar y articular la política pública para dismantelar las prácticas discriminatorias que vulneran los derechos humanos de las personas y los grupos en situación de discriminación, se elaboró la Guía para legislar contra la discriminación y la Guía para elaborar programas estatales de igualdad y no discriminación.

Por su parte, se trabajó una aproximación conceptual y de tipificación de los crímenes de odio, con el propósito de aportar elementos para la reflexión de una propuesta de tipificación en el Código Penal Federal y para la definición de medidas de política pública para su prevención y atención, considerando el aumento de estas prácticas en contra de diversos grupos en situación de discriminación.

Asimismo, se elaboró el Glosario sobre Igualdad y No Discriminación dirigido, principalmente, al servicio público, el cual plantea una serie de conceptos que son indispensables para atender las condiciones particulares de personas, grupos o poblaciones diversas, a fin de garantizar una protección integral y, con ello, alcanzar la igualdad sustantiva; y el documento Estándares de atención a mujeres privadas de libertad y enfoques diferenciados con el propósito de que sean considerados por las autoridades penitenciarias en el ámbito de su competencia.

Para que las instituciones públicas puedan ofrecer un servicio inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, se elaboró el "Protocolo de Atención Prioritaria, Accesible y de Calidad a Grupos Históricamente Discriminados", que establece los derechos y principios que estas deben seguir para que la atención del Estado mexicano sea inclusiva, eficiente, y accesible. Por otra parte, se elaboró el primer "Informe Especial sobre Narrativas Discriminatorias", que identifica expresiones negativas que degradan a las personas y fomentan prejuicios, facilitando la impunidad de actos violentos. El informe también propone acciones para cumplir con las obligaciones de no discriminar y promover la igualdad sustantiva, con un enfoque particular en los grupos históricamente discriminados.

#### -SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN

En mayo de 2018 se puso en funcionamiento el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS), plataforma que reúne estudios y estadísticas, indicadores y herramientas de consulta interactiva sobre discriminación en México, así como información sobre la política antidiscriminatoria, cuyo objetivo es ofrecer información para la toma de decisiones, diseño de políticas para combatir esta problemática, estudios académicos, entre otros, haciendo más accesible la información estadística sobre el problema público de la discriminación estructural en México.

En el mismo año se presentó el SINDIS en diversos espacios en la Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, y Oaxaca, además se realizó el Taller “Manejo del Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS)”, con el objetivo de explicar a periodistas que cubren la fuente de derechos humanos acerca de su funcionamiento, a fin de consolidarla como la herramienta de consulta cuando se aborden temas sobre igualdad, no discriminación e inclusión. Como parte del ejercicio de actualización de contenidos y herramientas del SINDIS se trabajó en el desarrollo de dos módulos: “Atlas de la Discriminación” y “Corpus de estándares, recomendaciones y jurisprudencia en materia de igualdad y no discriminación”, los cuales se encuentran disponibles al público.

Desde su inicio, el SINDIS se ha actualizado permanentemente, y obtuvo un reconocimiento como “Buena Práctica de Transparencia Proactiva” por parte del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), el 25 de octubre de 2021 en el “Foro Retos y perspectivas de la transparencia proactiva para la construcción de sociedades más democráticas y resilientes”.

#### PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El CONAPRED orientó y atendió a las personas que sufrieron presuntos actos de discriminación, además emitió resoluciones por disposición vinculatorias tanto del sector público como privado, que establecieron medidas que permiten restituir el ejercicio de los derechos y la reparación de los daños sufridos por las personas, en particular aquellas que pertenecen a grupos históricamente discriminados. Entre el 1 de diciembre de 2018 y el 31 de julio de 2024 se otorgaron 40,749 orientaciones, se estima llegar para el 30 de septiembre de 2024 a 42,029 orientaciones; asimismo, se realizaron 54,106 gestiones con un estimado de 55,606 para septiembre 2024. Hasta julio se dio apertura a 2,140 expedientillos de mediación durante la orientación, de las cuales, 1,585 fueron contra particulares y 555 contra personas servidoras públicas federales. Para septiembre de 2024, se estima llegar a 2,194 expedientillos de mediación durante la orientación. Al 31 de julio se recibieron 1,771 quejas por presuntos actos de discriminación, siendo 1,154 contra particulares y 617 contra personas servidoras públicas federales, por su parte se concluyeron 2,305 quejas de las cuales, 1,534 fueron de expedientes contra particulares y 771 de expedientes contra personas servidoras públicas federales. Para septiembre de 2024, se estima un aproximado en conclusiones de 2,395 al sumarse las que se concluyan de agosto a septiembre incluyendo las Resoluciones por Disposición. A julio se verificó el cumplimiento de 2,769 medidas, siendo 1,558 administrativas y 1,211 de reparación.

Se emitieron 61 Resoluciones por Disposición al 31 de julio (se estima emitir 9 más al 30 de septiembre), las cuales se expiden una vez finalizada la investigación en el procedimiento de queja. En estas resoluciones se comprueban actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, y se establecen medidas administrativas y de reparación que buscan prevenir y eliminar la discriminación.

Del total en 2019 se emitieron las dirigidas a la (1) Comisión Federal de Electricidad por afectar el ejercicio de la maternidad; (2) BBVA Bancomer por ausencia de ajustes razonables; (3) el Sistema de Administración Tributaria (SAT) por falta de ajustes razonables y medidas de nivelación relativas a la adaptación del puesto de trabajo; (4) el Centro Educativo Nemoahua por motivo de discapacidad; (5) el Instituto Multidisciplinario Educarte por motivo de discapacidad; (6) Sport City por motivo de apariencia física; (7) al IMSS por motivo de condición de salud; (8) el Banco Santander México, la Institución de Banca Múltiple, el Grupo Financiero Santander México por motivo de embarazo; (9) UBS Grupo Financiero; y a USB Bank México e Institución de Banca Múltiple por motivo de orientación sexual y (10) el SAT por motivo de discapacidad.

En 2020 se emitieron las dirigidas (11) al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por un proceso de valoración poco claro para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores; (12) una escuela particular que negó la inscripción a un menor con Trastorno Oposicionista Desafiante; (13) a una universidad privada cuyo rector realizó manifestaciones homofóbicas; y (14) a una empresa de mensajería que sancionó a un trabajador por no acceder a cortarse el cabello y la barba. Mientras que en 2021 se emitieron las

dirigidas (15) a un colegio por la negativa de inscripción a un niño con motivo de su situación familiar; (16) al IMSS por negativas de pensión a parejas del mismo sexo; (17) a la Secretaría de Educación Pública (SEP) por afectar los derechos laborales de una persona con motivo de su orientación sexual; y (18) al Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado (INDEP) por falta de ajustes razonables y accesibilidad.

Durante 2022 se emitieron las dirigidas a: (19) Waldo's Dollar Mart de México por falta de ajustes razonables y accesibilidad; (20) la Universidad del Valle de México por falta de ajustes razonables para finalmente negarle el servicio educativo inclusivo; (21) al banco HSBC México por el despido injustificado a causa de la condición de salud de la persona agraviada; (22) al Colegio Alexander Von Humboldt, por negar la continuidad en el servicio educativo y falta de ajustes razonables; y, (23) a Seguros Banorte por negarle a la agraviada la estabilidad en el empleo con motivo de su discapacidad y embarazo.

En 2023 se emitieron las dirigidas al (24) Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social y al Centro Quirúrgico San Rafael, por ejercicio de la maternidad dirigida; (25) el Colegio Liceo Franco Mexicano, por educación inclusiva; (26) la Escuela Secundaria Evergreen, por educación inclusiva; (27) al ISSSTE, por religión; (28) el Colegio Ignacio Zaragoza, por edad; (29) el Colegio Newland, por educación inclusiva; (30) la Dirección General de Actualización de Normativa, Cultura de la Legalidad y Transparencia de la SEP, por educación inclusiva; (31) el Colegio Fernández de Lizardi, por educación inclusiva; (32) las empresas CONPERPA y CONPERPA SERVIMEX, por discapacidad; (33) el Colegio Pequeños Talentos y/o Roots Elementary School, por educación inclusiva. Así como, (34) a la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, por embarazo, (35) al IMSS, por apariencia física, (36) a Logos Formación y Desarrollo (conocido comercialmente como Colegio Maxei), por discapacidad, (37) al Colegio Jean Piaget, por embarazo, (38) a Condóminos Acapulco Palmas, por condición social, y/u origen étnico o nacional, género, edad, situación económica, situación migratoria y/o la lengua, (39) a la empresa Hyundai Glovis México, por situación familiar, (40) al Colegio Americano de Torreón, por situación familiar, (41) a un particular por sexo y género, (42) al Banco Santander México, Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Santander México, por situación familiar, (43) a la Sociedad Representaciones Turísticas operadora del Hotel Gran Bahía Príncipe Tulum, por discapacidad, (44) al Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco, por condición de salud, (45) a cuatro particulares, por identidad de género, (46) a la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) por edad, (47) a Promotora Universitaria de Texcoco, con nombre comercial Liceo Universidad Pedro de Gante, por discapacidad, (48) a Corporativo Q de C, Anajalsa, por embarazo y (49) Corporativo San Sebastián, por expresión de género.

Entre el 1 de enero al 31 de julio de 2024, se emitieron las dirigidas al: (50) INDEP por despido injustificado a causa de la edad; (51) al Colegio Particular Wallaby por negación de la inscripción a un menor con discapacidad motriz; (52) a BBVA Bancomer por falta de ajustes razonables en servicios bancarios a una persona con discapacidad; (53) a la Institución Pedagógica Infantil S.C. y/o Escuela Comercial Cámara de Comercio por falta de ajustes razonables en la prestación de servicios educativos a un niño con discapacidad; (54) a la SEDENA por la negativa a la persona agraviada de darle la oportunidad de seguir ascendiendo como miembro de esa Secretaría, con la concerniente vulneración a su proyecto de vida debido a su condición de salud; (55) a la empresa Carl Zeiss de México por despido injustificado por el ejercicio de la maternidad; (56) al Jardín de niños Las Rosas A.C. por la negación de la prestación de servicios educativos a un niño con discapacidad y a su hermano por su filiación con el primero; (57) a la empresa Perforadora Central por despido injustificado a causa de la condición de salud; (58) a la Lotería Nacional para la Asistencia Pública por la negación de la inscripción a los servicios médicos de la pareja de una mujer trabajadora, debido a su género; (59) a la SEDENA por la negación del cambio de adscripción y exclusión de una convocatoria de admisión a la persona peticionaria debido a su condición de salud; y (60) a la empresa Protección Médico Legal S.A. de C.V. por despido injustificado con motivo de embarazo; (61) a PROFEPA por despido injustificado con motivo de embarazo.

Por otra parte, es de destacar que el 6 de febrero de 2019, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), resolvió en un juicio de amparo directo, confirmar la resolución por disposición del CONAPRED, en la que se determinó que es discriminatorio que el IMSS establezca como requisito de contratación del personal médico, la aplicación de exámenes de detección de VIH, toda vez que exigir el examen de VIH como requisito para acceder al trabajo médico viola el derecho a la igualdad y no discriminación, pues permitiría negar el empleo a la persona, simplemente por su condición de salud, ya que la práctica de exámenes de VIH a los aplicantes no resulta necesario para proteger la salud de otras personas, porque todavía no forman parte del personal médico; la protección al derecho a la salud se cumpliría con la posibilidad de realizar el examen de VIH a las personas que ya se

encuentran laborando en las instituciones de salud y que trabajen en las especialidades, áreas médicas o funciones en las cuales, efectivamente, exista un riesgo razonable y objetivo de infección al personal o a los pacientes.

En 2019 por primera vez, se organizó y coordinó dos conversatorios con la finalidad de difundir entre las personas servidoras públicas, de la academia e investigadoras, las conclusiones a las que ha arribado el Poder Judicial por medio de algunas resoluciones por disposición paradigmáticas que en años recientes ha emitido el CONAPRED, así como abordar temas de derechos humanos en la aplicación y resolución de casos donde se denuncia discriminación. En mayo de 2019, se llevó a cabo el primer evento denominado "Conversatorio sobre criterios judiciales en materia del Derecho a la No Discriminación", en coordinación con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), y el Instituto de Investigaciones Jurídicas (IJ) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde cuatro mesas analizaron los temas respecto al "Acceso a la educación sin discriminación", "Pensión por viudez a esposos o concubinos de parejas heterosexuales", "Prohibición de pruebas de detección de VIH/SIDA al personal médico como requisito de contratación y "Trabajo del hogar y seguridad social".

En septiembre de 2019, se realizó el segundo evento "Conversatorio sobre el derecho a la no discriminación en la impartición de justicia" en coordinación con el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), el cual se dividió en tres mesas, en las que se abordaron los temas de "Formas de aplicación y tutela de la igualdad en la tarea judicial", "Aplicación a la interpretación conforme en el acto administrativo y sus implicaciones en las resoluciones del juicio contencioso administrativo" y la "Ponderación de derechos humanos frente a una colisión de derechos fundamentales".

En el mismo tenor se diseñó y difundió material claro, sencillo y preciso sobre cinco casos paradigmáticos relacionados con: el despido injustificado por condición de embarazo; el acceso al servicio de guarderías en igualdad a las hijas e hijos de mujeres y hombres derechohabientes en el IMSS; acceso a pensión por viudez en parejas del mismo sexo; acceso a seguros de gastos médicos mayores para personas con síndrome de Down, y exámenes médicos como requisitos de contratación, intitulados "Mariana y el derecho a su maternidad", "La guardería para el hijo de Mario", "Juan y la pensión de su esposo", "Pepe y su seguro de gastos médicos" y " Los exámenes médicos de Rubén", los cuales fueron difundidos durante 2021, 2022, 2023 y el primer semestre de 2024.

Por otro lado, el CONAPRED en colaboración con la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la SFP, revisó, ajustó y actualizó el "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación" con criterios estandarizados, con base en los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos en la materia, atendiendo a la obligación transversal de no discriminación que debe primar en el servicio público, y a efecto de coadyuvar a garantizar el acceso a las personas a un trato digno y antidiscriminatorio el cual fue publicado el 22 de diciembre de 2023 en el DOF.

#### NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria que reconoce aquellos centros de trabajo que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, que favorecen el desarrollo integral de las y los trabajadores. Dicha norma es resultado del trabajo conjunto entre la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED.

Entre el 1 de diciembre de 2018 y el 31 de julio de 2024, el CONAPRED otorgó 1847 asesorías telefónicas, presenciales, vía correo electrónico y virtuales, así como 3 ceremonias de entrega de reconocimientos a los centros de trabajo certificados en esta Norma Mexicana. Las asesorías fueron realizadas para centros de trabajo públicos, privados y sociales de toda la República Mexicana, interesados en certificarse o próximos a realizar su auditoría de vigilancia y/o recertificación en la normativa en comento. Y se difundió el proceso de certificación en la Norma Mexicana 025, mediante foros, seminarios, talleres, conferencias, pláticas, entre otros; destacan entre enero y julio de 2024: el Seminario web organizado por INMUJERES, STPS y CONAPRED en febrero, que promocionó a 166 personas de distintos centros de trabajo, respecto al proceso y procedimientos necesarios para realizar su certificación en la Norma Mexicana 025; la "Plática del día de la Cero Discriminación" con el Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz durante marzo, dirigido a 148 personas pertenecientes a diversas unidades electorales de la Entidad Federativa; el "Conversatorio Jóvenes que Transforman" en marzo convocado por el proyecto Juventus Mx, en el cual se conversó con 14 personas jóvenes sobre la discriminación laboral con énfasis en juventudes; el "Conversatorio de Igualdad Laboral y No Discriminación", en mismo mes

organizado por el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, dirigido a 615 personas trabajadoras del Gobierno del Estado de Guanajuato; la "Sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación" organizada por la Secretaría de Gobernación del Estado de Quintana Roo, en marzo, dirigida a 225 personas trabajadoras de este centro de trabajo en relación con igualdad laboral, no discriminación y lactancia materna; la "Promotoría en Lenguaje Incluyente, No sexista y Accesible" a la Benemérita Universidad de Puebla, en abril, la cual sensibilizó a 64 personas de diversas áreas de la Universidad; "Promotoría en Lenguaje Incluyente, No sexista y Accesible" a Volkswagen México, con sede en Puebla, en junio, que impactó a 116 personas de la plantilla laboral de este centro de trabajo. El CONAPRED participó como ponente en el "Programa de Formación para empresarias de alto impacto", organizado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, compartiendo la Norma Mexicana 025 con 66 mujeres empresarias de esta entidad. El evento "A Million Conversation", organizado por Sanofi México, en junio, con un impacto a 69 personas conformado por personas trabajadoras de la institución e invitadas de organizaciones de la sociedad civil. En julio Conapred realizó la promotoría "Diversidad Sexual y de Género" la cual sensibilizó a 1387 personas servidoras públicas del Gobierno de Guanajuato.

En este orden de ideas y con el objetivo de dar cumplimiento a los lineamientos de la Norma Mexicana y continuar con los trabajos interinstitucionales y de promoción para alentar a que más centros de trabajo se certifiquen en ella, el 6 de abril de 2022 se firmó la actualización del Acta Instalación del Consejo Interinstitucional, integrado por la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED.

Además, en mayo de 2019, se llevó a cabo una consulta con representantes de las Organizaciones de la Sociedad Civil, como parte de las conclusiones de este ejercicio, se identificó la necesidad de transitar de Norma Mexicana a una Norma Oficial. Al respecto, el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación trabajó una propuesta de Anteproyecto Norma Oficial Mexicana, misma que fue remitida a la Secretaría de Economía en junio de 2021. Posteriormente, se concluyó que esta Norma Mexicana sería actualizada en un Estándar Mexicano, con base en dicho contexto, el Consejo Interinstitucional, se encuentra trabajando de manera conjunta en la elaboración de la propuesta de Anteproyecto del Estándar en la materia, la cual se encuentra en aprobación en la Secretaría de Economía.

## CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

El CONAPRED trabajó en la capacitación y sensibilización permanente de personas del servicio público de los tres niveles de gobierno, así como representantes de organismos públicos de derechos humanos, organismos autónomos, del poder judicial y legislativo, organizaciones y sociedades civiles, y público en general en materia de igualdad y no discriminación.

Entre el 1 de diciembre de 2018 y el 31 de julio de 2024 se impactó a 547,058 con los programas educativos del CONAPRED presencial y en línea.

Entre las labores educativas destacan la primera edición del "Diplomado Transformación de las Comunidades Educativas para la no Discriminación" en agosto de 2019, el Curso Internacional de Alta Formación bajo el título "Desafíos y propuestas para la educación inclusiva y de calidad" en octubre de 2019, y las ediciones XV, XVI y XVII del Diplomado "El Derecho a la No Discriminación".

Derivado de la contingencia sanitaria en 2020 el CONAPRED implementó capacitaciones presenciales a distancia entre ellas el "Conversatorio virtual: El papel de las y los maestros en la educación inclusiva durante y después del COVID-19". En coordinación con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura se llevó a cabo tres ediciones del "Ciclo de Conversatorios" sobre "Propuestas para un Regreso Inclusivo a las Aulas" en octubre de 2020, "Hacia una educación inclusiva: experiencias y estrategias de virtualidad y semipresencialidad con equidad en Iberoamérica" en septiembre de 2021, cuya memoria se publicó en agosto de 2022; y "Hacia una Educación Inclusiva desde las Aulas: Voces y experiencia del profesorado iberoamericano" en noviembre de 2022.

En 2023 destacaron 6 procesos educativos estratégicos, los cuales visibilizan los cambios estructurales generados en el Programa Educativo Presencial entre ellos: 1) Escuela de Derechos de las Mujeres Indígenas Wixárika, Náayeri, Au'dam/ O'dam y Mexikan realizado con mujeres de estos cuatro pueblos en Durango, Jalisco y Nayarit; 2) "Proceso formativo para la prevención de la discriminación a personas usuarias de sustancias psicoactivas, personas que viven con una adicción y personas que viven con neurodivergencias, desde una perspectiva antirracista" realizado con la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones con impacto

en profesionales de la salud; 3) Proceso formativo para prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito de la seguridad y justicia realizada con la Guardia Nacional; 4) Curso de Formación Antidiscriminatoria. Territorios por la Igualdad; 5) Plan de Justicia - Igualdad y no Discriminación en la Salud y Educación para los pueblos indígenas. y 6) Capacitación estratégica en el marco de la agenda con personas en situación de movilidad humana con la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR).

De enero a julio de 2024 se concluyeron dos procesos estratégicos de educación. Uno con la Secretaría Ejecutiva del SIPINNA "Políticas Públicas e Igualdad y No Discriminación para Niñeces y Adolescencias" dando un total de 19 personas impactadas. El segundo con la Secretaría de Cultura "Formación de Habilidades y Conocimientos de Enlaces Estatales en Materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Secretaría de Cultura" con un total de 42 personas impactadas.

Mientras que, entre enero y julio de 2024, a través del programa "Acercándonos", se realizaron 23 acciones con instituciones como las secretarías de Gobernación, Economía, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Bienestar, Educación, Hacienda y Crédito Público, Salud, MEJOREDU, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Grupo Peñoles, Poder Judicial de Michoacán, Comisión de los Derechos Humanos del estado de Puebla, entre otras.

A partir de 2023 por primera vez se garantizó que los equipos operativos construyeran sus modelos educativos y un modelo instruccional para dar pie a la actualización y a la ampliación de la oferta educativa en línea y presencial. En este sentido, se puede decir que se crearon dos modelos educativos que le dan certeza metodológica a la operación de los programas. Se le ha dado versatilidad al programa educativo presencial, especialmente a los procesos de educación estratégica vinculada con las agendas PRONAIIND 2021-2024. A la par se inició el proceso de actualización integral de los contenidos de dos cursos en línea "El ABC de la igualdad y la no discriminación" y "Claves para la atención pública sin discriminación", además se inició el proceso de creación de los contenidos de cuatro nuevos cursos en línea: 1) Los pueblos indígenas y originarios: derechos humanos y no discriminación, 2) El lenguaje incluyente como herramienta para construir una sociedad antidiscriminatoria, 3) Igualdad laboral y no discriminación y 4) Territorios por la igualdad desde la perspectiva municipal.

Con las reformas al programa Conéctate en 2023, se cuenta con recursos que permiten el diseño estructurado de los nuevos cursos en línea y actualizaciones, estos son: Modelo instruccional para el desarrollo y actualización de cursos en línea; Cuadernillo de trabajo para el diseño instruccional; Guía para especialistas en contenido; Recomendaciones para realizar las secciones del curso en línea H5P; Pautas de diseño para actividades y evaluación, y Claves para la transversalización de la perspectiva antidiscriminatoria.

En 2024, por primera vez en la historia del CONAPRED, se dio apertura de la plataforma de educación en línea "Conéctate" en el mes de enero, esto como resultado de los procesos automatizados, estrategias de difusión y objetivo de ampliar el tiempo de operatividad del Programa. Además, se terminó el montaje y se pilotaron los cursos renovados y nuevos realizados durante 2023, encontrándose a disposición del público las nuevas versiones de los cursos en su totalidad a julio. Así la Plataforma Conéctate, a julio de 2024 cuenta con una oferta de 21 cursos activos. También se inició la actualización de los contenidos de tres cursos: "Inclusión y discapacidad", "Diversidad sexual, inclusión y no discriminación", y "1, 2, 3 Por todos los derechos de niñas, niños, adolescentes sin discriminación". Asimismo, se avanzó en la creación de dos nuevos cursos, aún bajo nombres provisionales: uno enfocado en el papel de las mujeres en la transformación de la discriminación y la desigualdad en defensa de sus derechos humanos, y otro que aborda la lucha de las personas privadas de la libertad y liberadas por acceder a una vida sin discriminación.

Es importante mencionar que 4 de estos cursos se montarán, pilotarán y se pondrán a disposición del público para 2025. Solo el curso "Las mujeres en la transformación de la discriminación y la desigualdad en defensa de sus derechos humanos" se pilotará en agosto de 2024 y estará en operación en la apertura de septiembre del mismo año.

Desde el área de educación se produjeron diversos materiales educativos en 2023: Mi mochila trae vida: Manual educativo para la sensibilización en materia de migraciones en movilidad; Lotería y memorama de los grupos discriminados y derechos (propuesta educativa); Cajas de Herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas. Diversidad sexual; y Cajas de Herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas. Antirracismo.

Por otra parte, en alianza con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), desde el 2020, se llevaron a cabo tres ediciones del Diplomado en Prevención de la discriminación en el mundo del trabajo. Su objetivo era y es 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. A lo largo de las tres ediciones concluyeron satisfactoriamente el curso académico 99 personas.

## CAMBIO CULTURAL

El CONAPRED, entre enero y julio de 2024 trabajó en la atención a desafíos puntuales en materia de igualdad y no discriminación, para fortalecer la respuesta inmediata del Consejo ante solicitudes sobre casos mediáticos, coyunturales y/o paradigmáticos a través de insumos que compilan recomendaciones, análisis de casos y narrativas antidiscriminatorias; así se realizó la primera ficha informativa sobre "Transodio en México" que revisa el estado y los retos presentes del Estado mexicano y la sociedad en general en la prevención y atención de las causas y consecuencias de la violencia y desigualdad que vive la población trans en el país.

Igualmente se construyó el cuadernillo "¿Cómo construir contranarrativas dignas para la no discriminación de personas con discapacidad y neurodivergentes?" el cual busca presentar términos básicos y recomendaciones para transformar las narrativas discriminatorias que puedan ser retomadas en diferentes espacios de incidencia de las personas con discapacidad y neurodivergentes, con la finalidad de poder contribuir a una construcción colectiva de cambios profundos (cultural, social e institucionalmente) en la concepción y reconocimiento de estas poblaciones desde el respeto a su dignidad y el derecho a la diferencia.

Además de esto, se abonó a la formación del personal del CONAPRED en materia de neurodivergencias. Con el curso de "Introducción a las neurodivergencias" se sensibilizaron a 50 personas con el objetivo de que el personal conozca, esté sensibilizado y pueda utilizar el paradigma de neurodivergencia en la atención de la agenda pública en materia de discapacidades psicosociales. El curso se realizó en dos grupos: el primero a todo el personal del CONAPRED el 5 y 12 de abril de 2024, y el segundo para personal de la Dirección General Adjunta de Quejas el 23 y 30 de abril de 2024, así como el 2 y 9 de mayo del mismo año.

Otro proceso terminado son las "Acciones de formación continua en Lengua de Señas Mexicana (LSM) para el personal del CONAPRED" en el que se buscó que el personal conociera la cultura, tradiciones, costumbres, historia, lengua, entre otros, de la comunidad y/o población que es usuaria de la LSM, a fin de situar el contexto de la comunidad Sorda. En esta acción se sensibilizaron a 45 personas trabajadoras del Consejo, las cuales tienen contacto directo con poblaciones por sus acciones de orientación, atención y educación. El curso se llevó a cabo en dos grupos: la primera implementación se dirigió a todo el personal del CONAPRED el 19 y 26 de abril de 2024; la segunda, para el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas se realizó en dos grupos: el primero el 9 y 16 de mayo de 2024, y el segundo el 21 y 28 de mayo del mismo año.

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. En mayo de 2024, se realizaron Jornadas de Acompañamiento y Fortalecimiento con la comunidad educativa del Centro de Capacitación Musical y Desarrollo de la Cultura Mixe. Las cuales buscaron identificar y problematizar narrativas de exclusión que reproducen situaciones discriminatorias, así como detectar herramientas locales que permitan contrarrestar estas narrativas y prácticas. Hasta julio de 2024, se impactaron a 113 personas, de las cuales 35 son mujeres, 76 son hombres y dos tienen otras identidades de género.

Asimismo, se elaboró un dossier sobre las narrativas de exclusión en contra de personas privadas de libertad y personas liberadas, con énfasis en las que involucran a las mujeres, niñas y adolescencias. Este documento retoma las narrativas de exclusión y las examina para identificar los elementos estructurales sobre los que se sustentan tales como las opresiones y desigualdades históricas provenientes del sexismo, capacitismo y racismo.

## PRODUCCIÓN EDITORIAL

De diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024, se editaron 47 títulos, entre los que destacan en 2019 ¿Quién tiene el acceso al crédito en México?; Diversidad y discriminación en las empresas del sector servicios de la Ciudad de México; Publicidad incluyente; Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos; La métrica de lo intangible: del concepto a la medición de la discriminación; Poner al centro la igualdad. Memoria de gestión 2015-2019; ¡Sí podemos! Actuar contra el discurso de odio mediante de contranarrativas y narrativas alternas.

En 2020, Sentencias relevantes en materia de igualdad y no discriminación. Análisis de casos; Propuesta metodológica para el diseño de indicadores con perspectiva de derechos humanos y antidiscriminatoria orientada al ciclo de políticas públicas; Informe Iberoamericano sobre la atención a la discriminación 2019; Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México, ¿Existen las “razas humanas”?; Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México. ¿Qué es y cómo se manifiesta la xenofobia?.

En 2021 se presentó Inclusión financiera sin discriminación: Protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias en México; La pandemia deja huella: Hombres en sana convivencia, cuidar hace la diferencia; Nuestras voces: Entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo; Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024; Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024. Guía ciudadana; Propuestas para un regreso inclusivo a las aulas. Memoria del ciclo de conversatorios; Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México. Cuadernillo 2. ¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo? Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México. Cuadernillo 4. Mestizaje y racismo en México.

En 2022, la Guía de acción pública (GAP). Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales; Hacia una educación inclusiva: Experiencias y estrategias de virtualidad y semipresencialidad con equidad en Iberoamérica, II Ciclo de Conversatorios; Nada de nosotros/as sin nosotros/as. Recomendaciones para promover y respetar el derecho a la consulta de las personas con discapacidad en la adopción de decisiones en la esfera pública; El racismo. Recorridos conceptuales e históricos; Convenciones interamericanas contra el racismo, toda forma de discriminación e intolerancia. Una breve aproximación a su contenido, alcance y desafíos; Metodología de trabajo para la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las auditorías de desempeño; Reflexiones didácticas en torno al racismo y a la xenofobia en México, ¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo? / Cuadernillo 2. Segunda edición.

En 2023 se realizaron las siguientes producciones: GAP. Comunicación sin xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales. (Segunda edición digital); Glosario de términos frecuentes en materia de igualdad y no discriminación; GAP. Inclusión financiera sin discriminación; GAP sobre intersexualidad Cajas de Herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas (Identidades sexuales y de género no normativas); Cajas de Herramientas. Contrastando las narrativas de discriminación en las aulas. (Antirracismo y no discriminación); Memorias del III Ciclo de Conversatorios. Hacia una Educación Inclusiva desde las Aulas: Voces y experiencias del profesorado iberoamericano (tentativo); Las preguntas viajan en autobús (recurso didáctico Lotería Afromexicana); Guía para elaborar programas estatales de igualdad y no discriminación; Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022. Prontuario de resultados; Recomendaciones de política para la prestación de servicios de salud sin discriminación y fortalecimiento del Modelo Intercultural de Atención a la Salud y Entornos Saludables de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes (MASPIA) en México.

Entre el 1 de enero y el 30 de julio de 2024 se comenzó la formación editorial de la obra “Mi mochila trae vida. Manual educativo para la sensibilización en materia de migraciones” la cual es un manual educativo que visibiliza y explica las consecuencias de la migración en la vida de las personas en movilidad. A partir de información teórica, testimonial y didáctica se busca que las comunidades educativas formales y no formales puedan sensibilizarse sobre la dimensión de los derechos humanos de este grupo humano. Igualmente se comenzó la gestión de otras obras en materia de política pública como la “Guía de Acción Pública para prevenir el acoso escolar asociado a discriminación”, el “Panorama legislativo antidiscriminatorio nacional” y los “Estándares sobre Mujeres Privadas de Libertad y Enfoques Diferenciados en el Ámbito Penitenciario.”

## ARMONIZACIÓN LEGISLATIVA

Para promover la armonización normativa con los más altos estándares, nacionales e internacionales del derecho a la igualdad y no discriminación, entre el 1 de diciembre de 2018 y el 30 de septiembre (estimado) de 2024 se emitieron 390 opiniones normativas, solicitadas por diversas instituciones públicas y privadas, a nivel federal y estatal, destacando las formuladas con motivo de la presentación de diversas iniciativas relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación en el Congreso de la Unión. Entre los temas abordados en las opiniones institucionales del CONAPRED se encuentran, por lo que se refiere a la regulación jurídica del derecho a la igualdad y no discriminación: Ampliación del catálogo de categorías protegidas contra la discriminación –previstas en la

cláusula antidiscriminatoria de la CPEUM y en la LFPED–; actualización del marco conceptual antidiscriminatorio (tipos de discriminación); y ampliación del catálogo de conductas discriminatorias contenido en la LFPED. Todo lo anterior, de conformidad con los estándares del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos, especialmente las Convenciones Interamericanas contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia y Contra el Racismo, la Discriminación Racial y otras Formas Conexas de Intolerancia.

En términos del fortalecimiento del CONAPRED: reforzamiento de atribuciones para prevenir y eliminar la discriminación, así como del carácter coordinador del CONAPRED de la política pública antidiscriminatoria en la Administración Pública Federal, como lo es el discurso de odio o la imposición de sanciones –por medio de multas– por la comisión de conductas discriminatorias; así como la eliminación de criterios discriminatorios para ser titular de la Presidencia de este organismo.

En cuanto a los grupos de población y el ejercicio de sus derechos sin discriminación, entre otros, el reconocimiento al derecho de la identidad de género conforme a los estándares señalados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en su Opinión Consultiva OC24/17 y por la SCJN en diversas resoluciones y criterios. Reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo sexo y de familias diversas, conforme a los criterios emitidos por la SCJN y la Corte IDH. Combate, prevención y sanción de los esfuerzos para corregir la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género no normativas, reales o percibidas de las personas.

La previsión de conductas discriminatorias en contra de las personas intersex, entre otras, como la falta de registro en los certificados de nacimiento o su registro como un tercer sexo o género, o la comisión de cirugías correctivas innecesarias a bebés y niñas y niños intersex, con la finalidad de “normalizar” la apariencia de sus cuerpos con el estándar socialmente aceptado de un cuerpo femenino y masculino.

El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanos como sujetos de derecho público; de su derecho a la consulta libre, previa, informada y con pertinencia cultural; y de su derecho de acceso a la información y comunicación con la asistencia de intérpretes y traductores. De igual forma, la prohibición de prácticas de discriminación racial como el discurso de odio y el perfilamiento racial por parte de autoridades, entre otros.

El reconocimiento del derecho como persona ante la ley de las personas con discapacidad y el establecimiento de un sistema de apoyos para la manifestación de su voluntad y para el ejercicio de su capacidad jurídica. El reconocimiento del derecho a la accesibilidad en diversos ámbitos, mediante el diseño universal y la adopción de ajustes razonables; a una educación inclusiva; a entornos laborales inclusivos y sin discriminación; a su participación y consulta en todos los procesos en los que se involucren sus derechos, así como al establecimiento de criterios acordes con el modelo social y de derechos de la discapacidad para la emisión de certificados de discapacidad entre otros.

El reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y garantía de acceso efectivo a estos; combate de los estereotipos de género en la educación, en las telecomunicaciones y en la radiodifusión; tipificación de las lesiones causadas a las mujeres por ácidos o cualquier otra sustancia corrosiva o química; prohibición y sanción de la violencia política, mediática, simbólica, obstétrica y vicaria contra las mujeres; paridad de género en el acceso a cargos públicos; derecho al cuidado y sistema nacional de cuidados; entre otros.

El acceso sin discriminación a servicios y al ejercicio de derechos por parte de las personas en contexto de movilidad humana, sin que la falta de presentación de un documento de identidad sea un obstáculo o impedimento para ello. Prohibición de conductas discriminatorias en su contra como la reproducción de discursos xenófobos.

La adopción de medidas inmediatas con un enfoque diferencial y justificado debido a las necesidades diversas de los grupos en situación de discriminación para garantizar el ejercicio, en condiciones de igualdad sustantiva y sin discriminación al derecho al trabajo; a la educación; al acceso a la justicia; al libre desplazamiento, entre otros.

Asimismo, durante el periodo reportado se desarrollaron diversas propuestas de armonización normativa con la finalidad de modificar o eliminar criterios que resultan discriminatorios en el orden jurídico mexicano. Entre ellas las propuestas de reforma al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-031-SSA2-2018 para la atención a la salud de la infancia, toda vez que algunas de sus disposiciones resultan violatorias de los derechos de las niñas y niños intersex, especialmente su derecho a la igualdad y no discriminación y a la integridad física; la propuesta de reforma en materia de personas con discapacidad, en el marco del derecho a la

vida independiente, al igual reconocimiento como persona ante la ley (capacidad jurídica) y accesibilidad, en atención a lo previsto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de eliminar criterios discriminatorios en materia de cuidados, licencias de maternidad, paternidad, permisos y derecho al cuidado; así como la propuesta de reforma a la Ley del Seguro Social para eliminar criterios discriminatorios en el acceso a las pensiones y beneficios de la seguridad social, con motivo del género, orientación sexual, identidad de género y condiciones de salud de las personas.

Por otra parte, por lo que respecta al marco jurídico antidiscriminatorio a nivel federal, el CONAPRED desarrolló una propuesta de reforma integral a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación con el propósito de fortalecer al CONAPRED en sus atribuciones de prevención y combate de las prácticas estructurales discriminatorias; entre otras disposiciones, la imposición de sanciones proporcionales y disuasorias a quien cometa actos de discriminación; procesos que contaron con el apoyo de la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración de la SEGOB.

A septiembre de 2024 en el monitoreo de avances legislativos en materia antidiscriminatoria, todas las entidades federativas cuentan con una ley local para prevenir la discriminación y 30 de ellas en sus constituciones cuentan con una cláusula antidiscriminatoria; 31 códigos penales estatales, 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; 28 entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo por la vía legislativa, mientras que 20 entidades federativas reconocen el derecho al reconocimiento de la identidad de género ya sea por medio 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.

## PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

### Encuestas

El CONAPRED avanzó en el diseño y elaboración de instrumentos de medición confiables sobre la materia, con asesoría de Brújula Intersexual, diseñó la Encuesta Intersex para Personas Nacidas con Variaciones en las Características Sexuales, instrumento que da cuenta de expresiones, prácticas y experiencias de discriminación, exclusión y violencia que enfrentan las personas con variaciones congénitas en las características sexuales. Como resultado de este esfuerzo conjunto, se produjeron varios documentos importantes, incluyendo un documento metodológico y conceptual, el documento Encuesta Intersex. Resumen ejecutivo, y un capítulo de un libro titulado "Conociendo a la población intersex en México: experiencia de la Encuesta Intersex".

Se concluyó el documento de análisis de resultados de la "Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género" (ENDOSIG), cuyos resultados fueron insumos fundamentales para desarrollar en 2019 con el INEGI la prueba piloto de la primera encuesta en hogares sobre diversidad sexual (Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)). La ENDOSIG fue reconocida dentro de las "Buenas Prácticas en el uso de los Resultados de Monitoreo y Evaluación en el Ciclo de las Políticas Públicas 2019", una iniciativa del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Después de la prueba piloto de la ENDISEG, el CONAPRED brindó asesoría técnica al INEGI para el levantamiento de la ENDISEG 2020, la cual generó información estadística sobre las condiciones de vida y de discriminación de la población con identidad de género y orientación sexual no normativa.

Como parte de la agenda de investigación de la "Encuesta Nacional sobre Discriminación" (ENADIS) 2017, se elaboraron en el periodo seis cuadernillos con los resultados sobre: 1) mujeres, 2) personas mayores, 3) personas con discapacidad, 4) adolescentes y jóvenes, 5) personas indígenas y afrodescendientes y 6) diversidad religiosa, así como la versión en formato de lectura fácil del Prontuario de resultados generales.

En 2022, el CONAPRED, el INEGI y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), llevaron a cabo un nuevo levantamiento de la ENADIS, que permitió actualizar el diagnóstico de la discriminación estructural y desigualdades en el ejercicio de derechos. Los resultados generales se presentaron en mayo de 2023. Posteriormente, el CONAPRED elaboró la publicación ENADIS 2022. Prontuario de resultados.

El CONAPRED participó en la Comisión Técnica de las Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México (EMIF Norte y EMIF Sur), espacio en que formuló diversas recomendaciones, entre ellas las relativas a la consistencia de las diversas bases de datos de acuerdo a los flujos de población captados por cada encuesta y periodo de captación, así como a los reportes de indicadores, informes de campo y en torno a la revisión de los reportes trimestrales y anuales se propuso la incorporación de variables desagregadas por grupos históricamente discriminados y uso de lenguaje incluyente para su análisis. Asimismo, el CONAPRED participó junto con la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP), el Consejo Nacional de Población (CONAPO), las secretarías de Relaciones Exteriores y del Trabajo y Previsión Social; así como con El Colegio de la Frontera Norte en las publicaciones históricas de las EMIF Norte y EMIF Sur, presentados públicamente el 5 de julio de 2023, dentro del Encuentro Internacional sobre Movilidad Humana 2023.

## Estudios

Como parte de la agenda de investigación empírica del Consejo en 2019 se concluyó la construcción del "Atlas iberoamericano de la no discriminación" como herramienta complementaria del Estudio iberoamericano sobre la no discriminación, elaborado por la Comisión de Investigación (coordinada por el CONAPRED) de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD). En colaboración con el Seminario Interdisciplinario sobre Racismo y Xenofobia de la UNAM, en 2020 se editaron dos cuadernillos de la serie "Reflexiones didácticas en torno al racismo y la xenofobia en México".

Con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se desarrolló y publicó el estudio: "Inclusión financiera sin discriminación: protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias en México", cuya finalidad fue crear procesos inclusivos y no discriminatorios en las instituciones bancarias privadas y públicas, y el Consejo acompañó el estudio financiado por la CEPAL "Recomendaciones de política para la prestación de servicios de salud sin discriminación y fortalecimiento del Modelo Intercultural de Atención de la Salud y Entornos Saludables de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en México (MASPIA)", en proceso de publicación.

Además, el CONAPRED participó en el "Estudio regional sobre necesidades de gobernanza migratoria", conducido por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y elaboró el estudio "Opiniones y actitudes discriminatorias hacia personas migrantes".

Se realizaron investigaciones para la generación de las herramientas de política pública, previamente mencionadas, tales como la "Guía para la Acción Pública contra el Acoso Escolar", "Metodología de trabajo para la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en las auditorías de desempeño", "Insumos gráficos para la estrategia pedagógica contra la xenofobia "Mochilas de personas migrantes y refugiadas", "Guía de Acción Pública para la Atención a la Salud sin Discriminación" y la "Guía de Acción Pública contra la xenofobia en la comunicación".

Asimismo, en 2022 se publicó el estudio especializado "Convenciones Interamericanas contra el racismo, toda forma de discriminación e intolerancia. Una breve aproximación a su contenido, alcance y desafíos", para difundir las obligaciones que adquiere el Estado mexicano en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y garantizar la protección de los derechos humanos. En 2023 se elaboraron las versiones en lectura fácil de dichas convenciones.

En 2023 se realizó el estudio "Profesorado indígena bilingüe y discriminación estructural" documento elaborado en el marco del Plan de Justicia de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam y Meshikan.

A julio de 2024, en colaboración con el INEGI y el CONAPO, el Consejo elabora un estudio sobre las condiciones de vida y de discriminación de la población afrodescendiente, con base en el Censo de Población y Vivienda 2020 y la ENADIS 2022.

## DIFUSIÓN PARA UNA CULTURA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La estrategia de promoción sobre la transformación cultural que favorezca el ejercicio de los derechos humanos, la inclusión y libertades -en igualdad de condiciones de todas las personas-, por medio de la difusión de información y de sensibilización social para la igualdad y la no discriminación, así como las Campañas de difusión del CONAPRED buscan, a partir del cuestionamiento de valores, conductas y actitudes de discriminación, confrontar a las personas en situaciones que cotidianamente muestran un trato desigual con el

fin de motivar una cultura de no discriminación.

En ese sentido, para 2019 se realizó la campaña Institucional “XeNOfobia” que promovió contenidos contra la xenofobia, destacando la importancia de trabajar en la integración de las personas migrantes, su difusión fue en medios como TV Azteca, Canal Once, IMER, Radios Comunitarias de México, Sistema de Transporte Colectivo de Guadalajara y Monterrey; con Canal Once se difundió en casi 600 sistemas de paga llegando a las 32 entidades federativas, además con la señal internacional se llegó a más de 2.5 millones de personas en Estados Unidos. Con TV Azteca se difundieron 127 spots a nivel local en varios estados de la República Mexicana y la transmisión de tres spots en el ámbito nacional. Con Tiendas Elektra, se pauto 24,840 spots distribuidos en 30 sucursales, y con el IMER se posicionó en 17 entidades de la República Mexicana con un alcance a más de 1 millón de personas.

Por su parte, en los sistemas de transporte colectivo de las ciudades de Guadalajara y Monterrey se utilizaron 1,140 espacios, mientras que en las pantallas del Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México se llegó a 1,697,724 de impactos, la transmisión del spot se realizó en 11 líneas y 70 estaciones, con una frecuencia mínima de tres spots por hora.

A la par, el CONAPRED diseñó una campaña en Redes Sociales que tuvo el objetivo de concientizar sobre la discriminación que sufren las mujeres por embarazo en los centros de trabajo en México, por su preferencia sexual, por identidad étnica o región de residencia, o por el hecho de ser mujer.

En la primera etapa de la campaña se difundió el mensaje que el despido por embarazo es una conducta ilegal que afecta a mujeres de todas las condiciones sociales, y que se basa en prejuicios y estereotipos falsos sobre las capacidades y el compromiso laboral de quienes tendrán una hija o un hijo. Lo anterior, permitió hacer visible el tema de mayo a septiembre de 2019, y se hizo un llamado a quienes conducen los centros de trabajo públicos y privados en el país, para que dieran cumplimiento a las leyes no discriminatorias y se sumasen a la construcción de un México incluyente, tomando en cuenta las siguientes medidas:

- Abstenerse de solicitar pruebas de embarazo para decidir sobre contrataciones y ascensos.
- No preguntar a las candidatas si están embarazadas durante las entrevistas laborales ni en las solicitudes de contratación.
- Prevenir y sancionar de manera estricta el acoso laboral hacia las mujeres embarazadas.
- Ofrecer y promover que los hombres tomen licencias de paternidad, para que sean corresponsables del cuidado de sus hijas e hijos.
- Proteger a las mujeres embarazadas de condiciones insalubres o peligrosas para la gestación, como levantar y empujar objetos pesados o estar de pie durante mucho tiempo.

Los resultados orgánicos de la campaña fueron por parte del video “Día de la Madre despido por embarazo” un alcance en Facebook de 1,095 impactos y en Twitter 2,434 impresiones. Por su parte, a la infografía del tema tuvo un alcance en Facebook de 4,848 impactos mientras que en Twitter alcanzó 36,922 impresiones, finalmente los gifs tuvieron un alcance en Facebook de 19,605 impactos mientras que en Twitter alcanzaron 56,184 impresiones.

En la segunda etapa, se difundió en las redes sociales del Consejo el hashtag: #ApostemosPorLaIgualdad en las que se presentaron los resultados de la ENADIS 2017 sobre Mujeres y de la ENDOSIG 2018 de las mujeres lesbianas que respondieron la encuesta. Los resultados fueron en Facebook 90,303 impactos mientras que en Twitter se alcanzó 109,173 impresiones.

Para 2020 la campaña institucional se denominó “Discriminas cuando... versión Estereotipos y Prejuicios” la cual buscó visibilizar las prácticas discriminatorias que excluyen a los grupos vulnerados de la sociedad para detenerlas y recuperar el principio de empatía, cohesionar el país y beneficiar a las personas pobres y en desventaja. El mensaje fue: “México está en plena transformación. Las personas, de los grupos en situación de discriminación, que se habían quedado fuera, ahora están siendo incluidos a ser parte integral. Nadie se queda atrás”. Fue difundida por televisión (Canal Once, TV Azteca, Televisa), Radio (IMER), Radios comunitarios (Asociación Mundial de Radios Comunitarias), Medios complementarios (ISA Corporativo, Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, y el Tren Ligero de la CDMX), y de manera impresa (Revista Chilango, Periódico Más por Más).

Para llegar a una mayor audiencia se signaron convenios con AT&T y DIDI, con la primera se lanzó la campaña #ConvivenciaLibreDeViolencia #HagamosEstoJuntos, con un alcance en el ámbito nacional de 15,713,861 personas, y con DIDI se implementó una campaña de difusión orientada a prevenir y eliminar la discriminación, así como la violencia de género en contra de las mujeres.

En 2021, la campaña se denominó “La igualdad hace la fuerza” versión No dejar a nadie atrás no dejar a nadie a fuera, difundiéndose mensajes que buscaron contrarrestar el discurso de odio contra pueblos afrodescendientes, personas que viven con VIH y personas

trabajadoras del hogar, para ello se elaboraron un spot de tv y de radio de 30 segundos, así como materiales visuales, que se transmitieron en radio (IMER, Radios Comunitarias de México, Radiopolis), medios complementarios (ISA Corporativo, Sistema de Transporte Colectivo Metro de la Ciudad de México, Servicios de Anuncios Publicitarios y 5M2) y medios digitales (Infobae, Más por Más, Uno TV, y Cultura Colectiva). Debido al recorte presupuestal de más del 30% para dicha campaña, se gestionó la difusión del spot de televisión en tiempos oficiales. De acuerdo con el monitoreo que se realizó desde el CONAPRED, se detectó que el spot de televisión se transmitió en los siguientes canales de TV: Canal Once IPN, Canal 22, TV UNAM, Imagen TV, La Octava, Tv Azteca, Televisa Canal de las Estrellas, entre otros.

Durante 2022, se realizó la campaña "Ser Diferente es mi Derecho", versión "La Diversidad nos Une", con el objetivo de visibilizar las prácticas discriminatorias que excluyen a las personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados y promover una cultura de igualdad y no discriminación desde el reconocimiento de la diversidad. La campaña se difundió en radio (IMER y Radios Comunitarias de México), medios complementarios (ISA Corporativo, AP&H Communication, República Web, Servicios de Anuncios Publicitarios y 5M2), medios impresos (Más Información por Más Beneficios, Editorial Algarabía y Desarrollo de Medios), y medios digitales (AMX Contenido). El spot registró 1,821 reproducciones en radios comunitarias y emisoras de 17 entidades, en medios complementarios impactó a una audiencia aproximada de 47 millones de personas.

En 2023, se llevó a cabo la difusión de la campaña institucional "Sin discriminación nos unimos todas, todos y todes", versión "Mis derechos me acompañan". Siguiendo la estrategia de descentralización y abonando al trabajo de campo de la presidencia del Consejo, dando prioridad a aquellos estados en los que no se había tenido presencia en años anteriores, se utilizaron medios de difusión nuevos como los tortipaneles que son espacios a nivel de calle, ubicados en más de 600 y los exteriores de camiones de transporte colectivo que circulan en más de 40 rutas con 70 unidades en el interior de la república, a la par de los medios impresos (periódico), digitales (Servicio de segmentación de público a través de portales web), electrónicos (radios comerciales y comunitarias) y complementarios (paneles en el Metro de la CDMX, Dovelas en Metrobús y Mexibús).

Para 2024 se proyecta la difusión de la campaña institucional "México es diversidad, inclusión y derechos", versión "20 años abrazando la diversidad", a partir del 19 de septiembre y con duración de un mes. Esta campaña tiene como objetivo refrendar el compromiso del Consejo con la sociedad mexicana, de acompañar a todas las personas habitantes del territorio nacional que formen un presunto acto de discriminación, así como seguir impulsando política pública, cuya finalidad es contribuir en la reducción de las prácticas discriminatorias en distintos ámbitos.

Continuando con la estrategia de descentralización de las campañas institucionales, se llevará a cabo la difusión a nivel nacional a través de medios impresos (periódico), medios digitales (servicio de segmentación de público a través de portales web y difusión web), medios electrónicos (radios comerciales y comunitarias) y medios complementarios (paneles de estación en el Metro de la CDMX, dovelas y pantallas en Metrobús y Mexibús de la CDMX y Estado de México).

De igual manera el CONAPRED entre diciembre de 2018 y julio de 2024 promovió mensajes orgánicos en redes sociales (Facebook, X antes Twitter, e Instagram), a través de materiales gráficos y audiovisuales, a favor de la igualdad y la no discriminación, buscando contrarrestar estereotipos, estigmas y prejuicios específicos que afectan a grupos discriminados.

Los mensajes versaron en temáticas como: racismo, personas afrodescendientes y afromexicanas, personas migrantes, personas con discapacidad, discriminación laboral, COVID-19, derechos de personas trabajadoras del hogar remuneradas, discriminación y despidos por embarazo, educación no sexista, gordofobia, acoso escolar, identidad de género, diversidad LGBTIQ+, personas usuarias de perros guía, ENADIS 2022, familia, homofobia, transfobia y bifobia, diversidad étnica, las personas migrantes y su derecho a una vida digna, la violencia de género que provocan los estigmas y prejuicios originados por los roles de género, así como las nuevas masculinidades y cómo éstas aportan a la igualdad de género, Norma Mexicana 025, entre otros, mediante gráficos bajo etiquetas como: #DiscriminacionEstructural, #MovSinOdio, #NoALaXenofobia, #AplanaLaCurvaDeLaDiscriminacion, #BajaleAtusFobias, #DesaprendamosElRacismo, #QuédateEnCasaConKipatla, #SoyOrgullosamenteMujerAfrodescendiente, #CeroDiscriminación, #SomosIgualdad, #NadieAtrásNadieAfuera, #MásDiversidad.

Los materiales creados abordaron, entre otros, el contexto de las personas que pertenecen a los grupos históricamente discriminados, que se puede conocer a través de los resultados de la ENADIS 2022; la importancia de la justicia social; las mujeres y las diferentes interseccionalidades que las atraviesan (indígenas, con discapacidad, maternidades, etc.); el respeto a los derechos humanos de las

personas de la diversidad sexogenérica; la oferta educativa que el CONAPRED pone a disposición, a través de su plataforma en línea "Conéctate". También están los derechos de las niñas, niños y adolescentes en contextos educativos y virtuales; la distribución igualitaria de los cuidados y trabajos del hogar para que el acceso a otras oportunidades sea parejo para hombres y mujeres. Los derechos de las personas mayores; la importancia de la representación, visibilización y respeto de las personas indígenas; la diversidad religiosa que existe y el respeto que se merecen las personas que la conforman; la barrera que representa la gordofobia para que las personas puedan tener acceso a servicios y oportunidades; el derecho que tienen las personas jóvenes a vivir un proceso de desarrollo libre de discriminación.

La representación de las familias diversas, el derecho al trato digno de las personas consumidoras de sustancias psicoactivas; casos atendidos por el CONAPRED; la representación de las personas afromexicanas y afrodescendientes; las narrativas que incentivan al odio de las personas de la diversidad sexogenérica que existen en el deporte; el racismo; la representación de personas neurodivergentes; las personas con modificaciones corporales y su derecho a un trato digno; así como los medios de atención que brinda el Consejo a las personas, en caso de vivir un posible acto discriminatorio y requieran del acompañamiento y atención de sus servicios.

Se desarrollaron en conjunto con SIPINNA, materiales audiovisuales para su difusión en las redes sociales de ambas instituciones enfocados en la relación que tiene la discapacidad con los problemas de salud mental en adolescencias por el acoso que estas condiciones pueden generar.

Entre enero y julio de 2024, se elaboró un tríptico con información sobre qué es el CONAPRED y cómo brinda acompañamiento a las personas que han vivido un caso de discriminación. Además, se desarrollaron dos spots de audio que explican el concepto de discriminación y de qué manera las personas pueden entablar comunicación con el consejo para iniciar el proceso de queja.

En acompañamiento al proceso de emisión de un billete para la Lotería Nacional, se llevó a cabo el diseño de prototipos del billete conmemorativo para los 20 años del CONAPRED, de los cuales se seleccionó solamente uno. Durante el periodo de veda electoral 2024, en conjunto con el área de Comunicación Social de la SEGOB se desarrollaron materiales para redes sociales enfocados en la visibilización de los grupos históricamente discriminados y el acceso a sus derechos humanos.

Por otra parte, el CONAPRED colaboró con otras instancias para difundir contenidos sobre igualdad y no discriminación, para lo cual realizó cinco "Cuartos de Paz" que reunieron a especialistas de la academia, OSC, personas funcionarias públicas, influencers, entre otros, en un esfuerzo de difundir la temática de la no discriminación y con el objeto de analizar temáticas específicas:

- El 6 de diciembre de 2018, bajo el título #DiscriminaciónAPcD para visibilizar la agenda pendiente de derechos a personas con discapacidad,
- El 30 de enero de 2019, con la temática "La agenda pendiente sobre trabajo del hogar #TambiénEsTrabajo #NoSonEllasSomosTodosyTodas", tuvo como objetivo visibilizar y reconocer esta actividad, garantizar el acceso a la educación de las personas que se dedican a esta labor, así como ratificar el Convenio 189 de la OIT.
- El 9 de agosto de 2019, con el título "Somos la Ciudad", que tuvo objetivo promover las contribuciones de los pueblos indígenas y barrios originarios, así como las lenguas indígenas a la diversidad cultural de la Ciudad de México.
- El 21 de abril de 2020 intitulado "Creatividad sin Discriminación", su objetivo fue reflexionar el papel de la creatividad en los mensajes publicitarios y en la comunicación social durante la contingencia del COVID-19 para crear propuestas libres de discriminación que continúen una vez superada la pandemia, como aprendizaje de esta crisis.
- El 21 de octubre de 2020, con la temática "Apostemos por la Igualdad de las Personas Jornaleras Agrícolas", con el objeto de visibilizar los obstáculos de las personas jornaleras agrícolas sufren en el acceso a derechos en los ámbitos de la educación, trabajo y salud y con enfoque a grupos de población como mujeres, personas migrantes e indígenas y niños y niñas.

También se unió a la campaña "AfroCenso 2020" que tuvo como propósito apoyar la autoidentificación de las personas afromexicanas y afrodescendientes en el Censo 2020, y a los esfuerzos del gobierno federal para contribuir a erradicar percepciones y prácticas discriminatorias en contexto de COVID-19 en 2021; signó agendas de difusión con el INALI y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior de la SRE en 2022 y, con el IMJUVE y SIPINNA en 2023; llevó a cabo el Ciclo de Conversatorios virtuales 2023 'Ser diferente es mi derecho', que buscaron la deconstrucción de narrativas de exclusión y reflexionar sobre las diversas prácticas discriminatorias, en cada uno de ellos se abordó temáticas como la Gordofobia, Lesbofobia, Gerontofobia, Xenofobia, Bifobia, Serofobia, Negrofobia y diversidad

religiosa; en 2024, se dio inicio al Ciclo de Conversatorios “Mis derechos me acompañan” con la publicación del conversatorio “Mujeres: somos igualdad” con el objetivo de visibilizar las historias de mujeres sobresalientes en sus ámbitos y cómo han enfrentado los prejuicios y estereotipos por razón de género.

Asimismo, en colaboración con la Procuraduría Federal del Consumidor desde 2023 y hasta julio de 2024 se desarrollaron infografías enfocadas en el acceso a productos y servicios libre de discriminación considerando a las personas usuarias que forman parte de los grupos históricamente discriminados para su difusión en los ejemplares digitales de la Revista del Consumidor y en sus redes sociales. Cabe destacar que esta colaboración continúa por lo que estará vigente durante el 2024.

El CONAPRED impulsó la creación del grupo de trabajo “Comunicación sin discriminación”, conformado por medios públicos y áreas de comunicación de la APF, para promover ejercicios que prevengan narrativas públicas basadas en prejuicios y estereotipos, tanto en las campañas como en el material que producen, y amplificar la tarea de promover la diversidad y la igualdad en dignidad y derechos. Entre los resultados en 2022, destaca la difusión conjunta de contenidos en el marco del Día Nacional por la Igualdad y No Discriminación (19 de octubre) y la campaña nacional #SerDiferenteEsMiDerecho, versión “La diversidad nos une”, en mes de diciembre de 2022, así como el desarrollo del documento “Criterios para el diseño de campañas públicas de comunicación sin discriminación”. En ese sentido, el CONAPRED impartió un taller de “Formación de personas formadoras para una Comunicación para la Igualdad y la Diversidad”, que contó con la participación de 62 personas de 14 instituciones.

Para visibilizar y contrarrestar los prejuicios y estigmas que generan el rechazo hacia las personas que forman parte de los grupos históricamente discriminados, el CONAPRED impulsó ciclos de conversatorios; entre marzo y octubre de 2023, se transmitieron a través de YouTube ocho del ciclo denominado “Ser diferente es mi derecho”, con los temas de gordofobia, lesbofobia, gerontofobia, xenofobia, bifobia, diversidad religiosa en el ámbito laboral, negrofobia y serofobia, que obtuvieron un total de 2,788 reproducciones al 5 de agosto de 2024, mientras que en junio de 2024, inició el ciclo “Mis derechos me acompañan” con la transmisión del conversatorio “Mujeres: somos igualdad” enfocado en resaltar la importancia de lograr una sociedad con igualdad entre hombres y mujeres, así como el conversatorio “Neurodivergencias”, que tuvo como objetivo brindar un espacio seguro para que las personas con neurodivergencias levanten la voz y expresen sus necesidades e inquietudes. Al 5 de agosto han acumulado un total de 312 reproducciones.

## PREMIOS Y CERTÁMENES

El CONAPRED, en conjunto con otras instituciones, convocan desde 2005 al Premio “Rostros de la Discriminación. Gilberto Rincón Gallardo”, el cual, lleva por objetivo, promover un periodismo incluyente y sin discriminación para propiciar el cambio cultural. Las categorías del Premio han ido variando a lo largo de los años para adaptarse a los cambios en el mundo de la comunicación social, por lo que desde el 2023 se renombró como Premio “Rostros por la Igualdad”. Gilberto Rincón Gallardo. De diciembre de 2018 a diciembre de 2023, se recibieron alrededor de 561 trabajos de los cuales se entregaron 24 premios a personas de distintos estados, entre ellos: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

El 13 de junio de 2024, el CONAPRED lanzó la convocatoria para el “Premio Nacional de Fotografía 2024, Enfoques de la Inclusión” dirigido al público en general, a través del portal web del Consejo y sus perfiles de redes sociales (Facebook, Instagram y X). Con el objetivo de mostrar, a través de imágenes, la óptica ciudadana de la agenda de igualdad y no discriminación en México, orientada a propiciar el cambio cultural al visibilizar las expresiones y prácticas discriminatorias, así como las buenas prácticas en la materia. Se recibieron 32 trabajos provenientes de siete entidades de la República Mexicana: Jalisco, Oaxaca, Nuevo León, Estado de México, Michoacán, Veracruz y la Ciudad de México. El 5 de agosto de 2024 se dieron a conocer los nombres de las personas ganadoras del premio, a través de un boletín que se publicó en el portal web del Consejo y sus redes sociales (Facebook y X).

## VINCULACIÓN Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Como parte de la estrategia de vinculación entre diciembre de 2018 y julio de 2024, el CONAPRED trabajó con distintas organizaciones civiles, religiosas, instituciones culturales y movimientos, así como con los poderes de la unión e instancias de la administración pública

federal, estatal y municipal, para promover la formación de una cultura de respeto a la diversidad y la participación ciudadana en asuntos públicos.

Estos espacios de vinculación buscaron contribuir al análisis e intercambio de experiencias sobre el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación y derechos humanos, en particular al ejercicio y goce de derechos de grupos de población históricamente discriminados y con ello contribuir a mejorar la calidad de vida de estas poblaciones, algunas de las labores realizadas fueron: Derechos de las pueblos y comunidades afromexicanas y afrodescendientes. El reconocimiento constitucional se logró en 2019 al adicionar un apartado al artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de reconocer a las personas afrodescendientes como integrantes de la composición pluricultural de la Nación. El CONAPRED acompañó y facilitó mesas de diálogo en las consultas realizadas sobre la iniciativa de reforma constitucional, y para el reconocimiento social y facilitar la autoadscripción, se realizaron ejercicios de sensibilización para eliminar los estereotipos, prejuicios y estigmas y participación en eventos como el Encuentro de Pueblos Negros en sus ediciones XI y XII. Asimismo, el CONAPRED, formó parte del Comité Dictaminador para la Primera Edición del Premio Nacional a la Promoción de los Derechos de las Mujeres Afromexicanas.

Derecho a la libertad religiosa. Se trabajó para mantener un vínculo directo con los grupos religiosos, así como la comprensión de sus necesidades especiales y atención en los casos de discriminación, por medio del grupo "Religiones por la Inclusión" el cual sesionó trimestralmente con representantes de diversas Iglesias cristianas como la Católica Romana, Bautista, Anglicana, Luterana, Adventista del Séptimo Día, Luz del Mundo, de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Veterocatólica; y comunidades como la Judía, Musulmana, Budista, Bahai, Sikh y Cienciología.

De octubre de 2023 a julio de 2024, se ha trabajado en la elaboración de una publicación dirigida con la temática diversidad religiosa y cultural con perspectiva antidiscriminatoria, en materia de Personas Gitanas en México (pueblos calé, ludar y rrom), en colaboración con una persona especialista en el tema.

Derechos de las personas con discapacidad. A partir de junio 2019, con el propósito de sentar las bases de una política de Estado plenamente inclusiva en materia de protección civil, se trabajó con organizaciones de y para personas con discapacidad y se impulsó que la Coordinación Nacional de Protección Civil liderase un proceso interinstitucional para política de estado, con ello se avanzó el trabajo de protección civil desde una perspectiva antidiscriminatoria con enfoque en personas con discapacidad. Se asesoró y acompañó a la LIGA MX en la revisión de materiales de campañas para visibilizar los derechos de las personas con discapacidad y fomentar la inclusión en el deporte.

En ese mismo año el CONAPRED trabajó juntamente con diversas organizaciones de y para personas con discapacidad y con la SEP con la finalidad de incorporar el carácter de inclusiva a la educación en la reforma constitucional de 2019, publicada en el DOF el 15 de mayo de aquel año. Motivo por el cual el CONAPRED también participó, por invitación de la SEP, en el proceso de reforma a la Ley General de Educación, con la finalidad de incorporar los contenidos de aquella reforma constitucional, en particular, aquellos relacionados con la educación inclusiva de las personas con discapacidad, atendiendo a lo previsto en el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Observación general Núm. 4 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde 2020 y 2021 el CONAPRED colaboró con la SEGOB y otras instituciones a nivel federal y local de la Ciudad de México, para dar respuesta a la sentencia emitida a México por parte del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –CRPD/C/22/D/32/2015- en la que determinó que el Estado mexicano había violado diversos derechos del Señor Arturo Medina Vela, entre otros, el derecho a la igualdad y no discriminación, al igual reconocimiento como persona ante la ley y al acceso a la justicia.

Por cuanto hace al derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad en los espacios construidos, el CONAPRED colaboró con el Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales en la emisión del Acuerdo por el que se emiten los criterios y especificaciones técnicos para la accesibilidad de las personas con discapacidad a los inmuebles de la Administración Pública Federal, el cual fue publicado en el DOF en enero de 2022, con el propósito de regular las condiciones y requerimientos de accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables que deben cumplir los inmuebles federales para garantizar a las personas con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera autónoma, cómoda y segura al interior, así como al exterior de los espacios públicos en inmuebles federales.

En abril de 2024, se llevó a cabo una reunión de trabajo con personas representantes de Éntrale, "Alianza por la inclusión laboral de

Personas con discapacidad" , Juntos, Una Experiencia Compartida A.C. , APAC, I.A.P. Asociación Pro-Personas con Parálisis Cerebral y la Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, Organizaciones de la Sociedad Civil enfocadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, con la finalidad de establecer un diálogo abierto para el intercambio de ideas, experiencias, retos y buenas prácticas sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, con el objetivo de identificar y generar acciones encaminadas a que toda persona ejerza, sin discriminación, todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano.

Derechos de las personas neurodivergentes. En el mes de mayo de 2024, se llevó a cabo una reunión de trabajo con personas representantes de las siguientes organizaciones de la sociedad civil: Nanneti Centro de Atención Psicopedagógica, Clínica Mexicana de Autismo y Alteraciones del Desarrollo A.C, Asperger México A.C, Soy Asperger A. C, Pro Personas con Parálisis Cerebral APAC I.A.P, Asociación Integral de Asistencia a los Trastornos de Espectro Autista. ATREA Autismo, y Voz Pro Salud Mental, a efecto de establecer una mesa de diálogo que permita identificar las principales problemáticas que enfrenta este sector de la población, con el objetivo de identificar campos de oportunidad y generar acciones en su beneficio.

Derechos de las personas trabajadoras del hogar remuneradas (PTHR). El CONAPRED mantuvo comunicación con el poder legislativo para impulsar la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se aprobó en mayo de 2019, la cual exige el reconocimiento de derechos para este sector de la población; también acompañó la discusión en el Consejo Nacional de Salarios Mínimos sobre el salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar remuneradas, el cual se definió en diciembre de 2020.

En el contexto de la contingencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) en 2020, el Consejo gestionó ante SEBIEN la inclusión de las trabajadoras del hogar en el programa social de Madres Trabajadoras. Desde 2021 se integró a la Mesa de Trabajo Multisector/Derechos de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas en Yucatán realizando labores que promueven los derechos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias ejercidas contra esta población, mediante la sensibilización, capacitación y campañas de difusión. Asimismo, CONAPRED forma parte de la Mesa intersectorial para impulsar el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las PTHR, coordinado por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.

Derechos de las personas con orientación sexual, identidad de género y características sexuales no normativas. En 2019, el Presidente Andrés Manuel López Obrador promulgó el decreto por el cual se declara el 17 de mayo el Día Nacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia.

El CONAPRED elaboró el "Informe de las acciones 'Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia' 2019-2020" que muestra importantes avances vinculados al reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo sexo en consulados mexicanos, la eliminación del criterio discriminatorio de la orientación sexual para la donación de sangre, el impulso de créditos hipotecarios para parejas del mismo sexo, la inclusión laboral de personas trans en las Secretarías de Economía y Marina, la implementación de protocolos específicos en el ámbito de la procuración de justicia y la salud, en la generación de campañas y difusión cultural por la diversidad, la sensibilización y capacitación a las personas servidoras públicas, y buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas de la diversidad sexual y de género en los Institutos Federal de Telecomunicaciones y Nacional Electoral, así como Petróleos Mexicanos.

En 2021 la LIGA MX, la Federación Mexicana de Fútbol y el CONAPRED trabajaron en la Campaña "Grita México", así como una serie de compromisos para promover la inclusión y la no discriminación en el mundo del futbol, especialmente para erradicar el grito homofóbico, la campaña alcanzó a más de 1 millón de personas en los estadios.

De enero a julio de 2024, se sostuvieron reuniones de trabajo con personas representantes de Litigio Estratégico de Derechos Sexuales y Reproductivos, Espacios diversos y seguros, Asociación por las Infancias Transgénero, Marcha Lencha, Fundación Orgullo Diverso de México, A.C. y Mexicolectivo, Organizaciones de la Sociedad Civil de la Diversidad Sexual y de Género, a efecto de brindar atención a diversos casos específicos presentados por las organizaciones, a los cuales se otorgó la atención, orientación jurídica y el seguimiento correspondiente; de manera paralela, se estableció un vínculo de colaboración entre las personas integrantes de las OSC y este Consejo, a efecto de generar acciones tendentes a que todas las personas de este grupo históricamente discriminado ejerzan todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano.

Con el objetivo de identificar las narrativas de odio que aún enfrentan las personas con identidades sexuales y de género no normativas, así como aquellas con características sexuales diversas, los días 3 y 4 de julio de 2024, en el municipio de Puerto Morelos,

Quintana Roo, se realizó el Encuentro por la No Discriminación "Contrastar las narrativas de odio desde las identidades sexuales y de género no normativas", en el que se contó con la asistencia y participación de 55 representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil que impulsan los derechos de este sector social.

Destacando la interseccionalidad del evento, ya que se trabajó con personas con discapacidad, personas mayores, personas que viven con VIH, personas integrantes de pueblos y comunidades indígenas, así como afrodescendientes y afromexicanas, personas trabajadoras sexuales y personas de la diversidad corporal. El CONAPRED trabajó en una estrategia contra la xenofobia, el racismo y la discriminación para ello desarrolló intervenciones, algunas en coordinación con la Agencia de la ONU para los Refugiados y Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, en Ciudad Juárez, Chihuahua; Guadalajara, Jalisco; Tuxtla Gutiérrez, Chiapas en 2019; en Tapachula, Chiapas y Tijuana, Baja California en 2020; en Palenque, Chiapas en 2021; en Apizaco, Tlaxcala; en Tenosique, Tabasco; Palenque, Chiapas; Guadalajara, Jalisco; Tijuana y Mexicali, Baja California; y Tapachula, Chiapas en 2022; y en varias sedes de Aguascalientes así como Monterrey, Nuevo León en 2023; Ciudad Juárez, Chihuahua, Saltillo, Coahuila; y Olutla, Veracruz entre enero y julio de 2024, además de la Ciudad de México (2019, 2020, 2021, 2023).

Las cuales contaron con actividades en línea y presenciales entre ellas: Rally's deportivos, talleres "Hacia la creación de acuerdos de convivencia inclusiva y espacios laborales libres de discriminación", "Prevención de prácticas de perfilamiento racial y promoción de la no discriminación", "Prevención de prácticas discriminatorias contra personas en movilidad, en la labor de instituciones públicas" y "Periodismo con narrativas incluyentes"; jornadas de salud para personas en situación de movilidad y personas refugiadas, así como para personas de la localidad, con el fin de una mayor cohesión social entre la comunidad, mesas de diálogo con autoridades federales, estatales y municipales, organizaciones civiles, así como colectivos de personas refugiadas para construir mayor entendimiento sobre la situación de la migración.

De igual modo, visitas a albergues con recorridos por las colonias de estos, incluyendo visitas a locales para dar información sobre no discriminación; y reuniones con autoridades municipales para tener conocimiento de los trabajos que implementan para fortalecer la convivencia y ofrecer el apoyo técnico del CONAPRED.

El CONAPRED trabajó desde 2020 en el proyecto "Catálogo de Voces" con el Instituto de Estudios Superiores Rosario Castellanos del cual se concretó la publicación "Nuestras voces: entendimiento del mundo-universo dentro de nuestro espacio-tiempo" en 2021. También, formó parte en 2023 del Comité Dictaminador para la Segunda Edición del Premio Nacional a la Promoción de los Derechos de las Mujeres Indígenas: "Martha Sánchez Néstor".

En 2022 participó activamente en el desarrollo e implementación del "Plan de Justicia de los Pueblos Wixárika, O'dam/ Au'dam, Náayeri y Mexikan", derivado de ello, en colaboración con personal del INMUJERES y el INPI, se llevaron a cabo en 2023 cuatro escuelas de formación en derechos humanos de las niñas, jóvenes y mujeres indígenas, además de participar en los trabajos que dieron pie al "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." Del 11 al 18 de junio de 2024, se reanudó los trabajos de la "Escuela de Derechos de las Mujeres Indígenas por la Igualdad", en los estados de Durango, Jalisco y Nayarit. En estos talleres, se generó una "Declaratoria de acciones que fortalecen el ejercicio de los derechos de las mujeres" en las estas comunidades (Carta de Derechos de las Mujeres), que se entregó a diversas personas representantes de los colectivos de mujeres indígenas asistentes. Impactando con esta acción a 173 personas.

Paralelamente, el 20 y 21 de junio de 2024 en Guadalajara, Jalisco, CONAPRED organizó el Foro Interinstitucional "Bases para la Organización Comunitaria desde la inclusión, igualdad y no discriminación" para representantes del INPI y del Registro Agrario Nacional, presentando la Opinión Técnica sobre la aplicación del principio de Igualdad y No Discriminación en estatutos comunales, con impacto en 48 servidoras públicas.

En abril de 2024, se llevó a cabo una reunión de trabajo con representantes de JORNAMEX, la Red Nacional de Jornaleras y Jornaleros Agrícolas, y la Universidad Autónoma Indígena de México, organizaciones de la sociedad civil enfocadas en la defensa de los jornaleros agrícolas. El objetivo fue establecer un diálogo abierto para conocer las problemáticas actuales enfrentadas por este grupo históricamente discriminado, así como recopilar experiencias y buenas prácticas observadas por las OSC en su labor. En mayo de 2024, se realizó una reunión similar con 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 e Información de

VIH/Sida. En esta ocasión, el propósito fue mantener un diálogo directo para identificar las problemáticas específicas de este grupo y buscar oportunidades y acciones para su beneficio.

Con motivo de las brigadas para la paz y los derechos humanos generadas por el Centro Universitario del Norte, Jalisco, los días 8 y 9 de mayo de 2024, Conapred brindó un taller sobre conceptos básicos relacionados a la discriminación y racismo, así como sus causas y consecuencias; grupos históricamente discriminados y sus intersecciones; de igual manera, estereotipos, prejuicios, estigmas, sistemas de opresión y asimetrías de poder, denominado "Buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación, en el ámbito laboral y educativo", con el que se impactó a 67 personas que conforman las brigadas de paz, personal docente, coordinadores de pregrado, personal administrativo y estudiantil.

Para proporcionar herramientas para una atención sin discriminación a las mujeres privadas de libertad y a las niñas en los centros de reclusión federal, los días 14 y 15 de mayo de 2024 se realizaron sesiones de capacitación virtual para servidores públicos de los Centros Federales de Readaptación Social de la Secretaría de Seguridad Ciudadana. La capacitación, titulada "Atención a las Mujeres y a las Niñas en los Centros Federales de PRS", impactó a 128 personas.

Además, el CONAPRED elaboró el documento "Mitos y realidades sobre las personas privadas de la libertad y liberadas" para visibilizar y confrontar mitos que afectan a este sector. El documento tiene un avance del 80% a julio de 2024

#### VINCULACIÓN Y ALIANZAS INTERNACIONALES

En el ámbito internacional el CONAPRED coordinó los trabajos de la RIOOD para la realización de la VII Reunión Ordinaria (noviembre de 2019) y la VII Reunión Extraordinaria (noviembre de 2020). Asimismo, en abril de 2021 llevó a cabo el Seminario sobre las medidas de recuperación frente al COVID-19 en los ámbitos educativos, laboral, salud y de cuidados. En 2022, se actualizó el Informe Iberoamericano sobre la Atención a la Discriminación que fue elaborado con insumos de integrantes de la RIOOD y que es el segundo estudio regional que se publica con intención de conocer el estado que guarda el combate a la discriminación.

Con la Red Interamericana de Altas Autoridades sobre Políticas para Poblaciones Afrodescendientes (RIAFRO), participó en diversas reuniones, entre las que se abordaron tareas para impulsar la ratificación de la Convención contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia por parte de los países de la región. Asimismo, se ha participado en diversos webinars que abordan temas de desigualdades étnico-raciales en salud, el COVID-19 y población afrodescendiente reparaciones para las personas afrodescendientes, prácticas prometedoras para la efectiva articulación en el sector público, entre otros. De diciembre de 2018 a diciembre de 2023 se llevaron a cabo dos sesiones ordinarias, una en junio de 2021 y a otra en diciembre de 2023. En esta última sesión, Brasil asumió la presidencia y se rindió el informe general de la Red, así como informes de países parte. En el caso del Estado mexicano, CONAPRED compartió las actividades que se desarrollaron relacionadas con la población afromexicana.

En marzo de 2024 se llevó a cabo el webinar "¿Por qué necesitamos una declaración americana sobre derechos de afrodescendientes?" en el que se abordó la necesidad del instrumento regional? El Consejo participó en representación del Estado mexicano destacando las acciones en materia educativa y territorial, así como las medidas legislativas que se impulsan como parte de las acciones de armonización con los más altos estándares establecidos en los tratados regionales e internacionales.

En la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI por sus siglas en inglés), el CONAPRED participó en las sesiones plenarios 83 (octubre de 2020), 86 (julio de 2021), 87 (diciembre de 2021), 88 (marzo 2022) como representante del Estado mexicano y en su carácter de observador, para compartir buenas prácticas en relación con la eliminación de la discriminación racial y el racismo.

En relación con el cumplimiento de obligaciones internacionales, el Consejo participó como parte de la Delegación del Estado mexicano en la sustentación del XVIII-XXI Informe Periódico sobre la Instrumentación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial que se llevó a cabo en agosto de 2019 en Ginebra, Suiza.

El 25 de junio de 2019, se presentaron los resultados finales del "Proyecto de cooperación técnica para el intercambio de buenas prácticas y generación de indicadores sobre el derecho a la igualdad y no discriminación", financiado por el Fondo Conjunto de Cooperación México-Uruguay, desarrollado por el CONAPRED y el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (MIDES). Entre los más importantes del proyecto se pueden señalar la identificación de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación, así como, la "Propuesta metodológica para el diseño de indicadores con perspectiva de derechos humanos y antidiscriminatoria".

En marzo de 2022 el CONAPRED formó parte de la Delegación mexicana encabezada por la SEBIEN que sustentó el 1º y 2º informes consolidados ante el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señalando los trabajos que se llevaron a cabo en materia legislativa y de política pública sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

El 18 de agosto de 2022, se integró el Comité Espejo en México de Atención en la creación de la Norma Internacional ISO/PC 337 "Lineamientos para la promoción e implementación de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres", del que el CONAPRED fue designado "Coordinador Técnico" y, cuyo objetivo es brindar orientación sobre cómo promover e implementar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos y espacios públicos y privados.

Del 29 al 31 de mayo de 2023 se asistió en representación del Estado Mexicano en el marco de la Alianza de América del Norte para la Igualdad y la Justicia Racial en la sede de Nueva York de la Organización de las Naciones Unidas, en la que se hizo referencia a la ENADIS como herramienta para visibilizar la discriminación estructural, y como con sus resultados es posible crear políticas públicas que mejoren en la vida de las personas, se recalcó que esta encuesta tiene un apartado especial relacionado con la población afromexicana y afrodescendiente, se compartieron algunos datos.

Posteriormente se sostuvo una reunión con la Embajadora adscrita Aurenny Aguirre O. Sunza, y reuniones bilaterales con los Estados de Brasil y Colombia, en las cuales se señalaron las pautas para entender qué es necesario para fundar los cimientos de una sociedad igualitaria y respetuosa de los derechos humanos de las personas afromexicanas y afrodescendientes.

Por su parte, del 13 al 17 de agosto de 2023 se participó en el encuentro "Más allá de las Acciones Afirmativas: Políticas Públicas Inclusivas e Inter seccionales con Población Afrodescendiente en América Latina y el Caribe", Cartagena de Indias, Colombia en representación del Estado Mexicano, en dicho encuentro se visualizó entre los participantes cuanto se ha avanzado en políticas públicas y equidad con los pueblos y comunidades afrodescendientes, también se reconoció la deuda histórica y las reparaciones, conforme al derecho legal y moral, contemplando también las deudas históricas y coloniales de otros países.

Del 4 al 8 de septiembre de 2023 se llevó a cabo una misión en Ottawa, Canadá donde se habló de distintos temas entre ellos se narró la violencia de género que han vivido las mujeres, las jóvenes y las niñas de los tres países de la Alianza de América del Norte. Canadá relató las dificultades para reconocer la historia de genocidio, persecución y robo de niñeces indígenas por parte de las congregaciones religiosas del país. En el caso de Estados Unidos y de México se relataron las circunstancias de vida que se presentan en la atención de este colectivo.

La historia de violencia a las mujeres en el caso de México se abordó reconociendo las políticas públicas que ha instaurado el gobierno mexicano, siendo las Casas de las Mujeres Indígenas y Afromexicanas (CAMIA), los proyectos productivos para mujeres indígenas o las Escuelas para Mujeres Indígenas parte de los esfuerzos para transformar las causas y consecuencias de la violencia.

En las jornadas se destacaron diversos elementos teóricos que son importantes de reconocer en los distintos puntos de vista de protección de las mujeres indígenas: justicia restaurativa, memoria histórica y ejercicios de reparación del daño. Por parte de la delegación mexicana se solicitó a las contrapartes que en las próximas reuniones se definan alcances de los trabajos realizados en conjunto, presentar buenas prácticas nacionales en atención de la agenda de trabajo y compartir recursos o ideas para reforzar el trabajo antirracista de los tres países.

Del 29 de noviembre al 1 de diciembre de 2023 CONAPRED participó en el "Tercer Foro Global contra el Racismo y la Discriminación Una carrera hacia la cima: colocando la equidad y la justicia racial al frente de las agencias de desarrollo" en Brasil, en el que se abordó la importancia de situar la cuestión racial en el centro de la elaboración y aplicación de estrategias para el desarrollo socioeconómico, además, la necesidad de establecer instituciones especializadas para cumplir los compromisos gubernamentales con la igualdad, la antidiscriminación y el antirracismo.

Entre el 1 de enero y el 29 de febrero de 2024 el Consejo participó en la preparación de la cuarta evaluación del Estado mexicano del Mecanismo de Examen Periódico Universal (MEPU) del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CoDH), que se llevó a cabo el 24 de enero y del que se emitieron 318 recomendaciones relacionadas con diversos temas, incluyendo la eliminación de la discriminación en contra de grupos históricamente discriminados.

El 23 de mayo se llevó a cabo, en el marco del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, la Sesión Ordinaria 2024-I de la Comisión para el Seguimiento de las Recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño.

Durante la sesión se presentó el Informe 2023 de la Comisión, la ruta para el proceso de sustentación del Sexto y Séptimo informe

combinado de México ante el Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, así como el mecanismo de diálogo con organizaciones de la sociedad civil, en el marco de la sustentación ante el Comité. La reunión se llevó a cabo en las instalaciones de la Secretaría de Gobernación.

Asimismo, en el marco de las obligaciones del Estado mexicano, el Consejo participó en la elaboración del X Informe Periódico de México ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la presentación del Examen Nacional de la Plataforma de Acción de Beijing, mismos que se enviaron en julio de 2024.

Este Consejo coordinó con la SRE los trabajos preparatorios para la sustentación de los XXII a XXIV informes periódicos consolidados de México ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Para tales efectos, se llevó a cabo la segunda reunión interinstitucional el 22 de febrero en las instalaciones de la SRE, en la que se detalló la metodología para la recopilación de información en las tarjetas que sirvieron de apoyo a la Delegación mexicana durante la sustentación. Asimismo, se llevó a cabo el 3 de abril un foro con organizaciones de sociedad civil mexicana dedicadas al tema de discriminación racial para dialogar con representantes de las instituciones públicas competentes en la materia, para detectar los principales retos y avances.

La sustentación de los XXII a XXIV informes periódicos consolidados de México ante el CERD se llevó a cabo el 9 de abril en Ginebra, Suiza y la delegación mexicana estuvo encabezada por el Consejo con el acompañamiento de la SRE, el INPI y el Consejo de la Judicatura Federal (CJF)

El Comité sostuvo el diálogo con la delegación mexicana y emitió sus recomendaciones finales el 25 de abril en la que destacaron aquellas relacionadas con la prevención y eliminación de la discriminación contra los pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes y personas en situación de movilidad humana.

El 25 de junio se sostuvo una reunión virtual de carácter técnico con personas integrantes del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el marco de su visita de carácter confidencial a nuestro país que realizó del 8 al 18 de julio de conformidad con el artículo 6 del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La reunión virtual tuvo como objetivo informar sobre las acciones que se llevaban a cabo en el marco del mecanismo de protección contra actos de discriminación cometidos por personas particulares y públicas y de la queja de oficio que inició derivado de los hechos descritos en el informe "Crímenes de lesa humanidad. Décadas de Violencia y Abuso en las instituciones para Niñas, Niños, Adolescentes y Adultos con Discapacidad" de la organización internacional Disability Rights International (DRI).

El 17 de julio se llevó a cabo la reunión de cierre de la visita a México de las personas expertas del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En dicha reunión el Comité agradeció la atención logística y el contenido de las reuniones, pues se allegó de diversa información sobre las acciones que realiza el Estado mexicano. Asimismo, indicó que las recomendaciones surgidas de la visita contribuirán a que el Estado implemente la Convención en todos los ámbitos y que, previo a publicar las recomendaciones, las hará del conocimiento del Estado para conocer sus reflexiones y evitar la inclusión de información incompleta, poco clara o errónea.

#### TRABAJO TERRITORIAL Y ESTRATEGIA "TERRITORIOS POR LA IGUALDAD"

De manera permanente, el CONAPRED monitoreó, actualizó y socializó con las 32 entidades federativas acerca del estado que guarda el avance en la armonización legislativa local, con los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad y no discriminación; ello incluyó revisión a sus constituciones políticas, leyes estatales antidiscriminatorias, códigos civiles y penales para detectar artículos y/o apartados con contenido discriminatorio, a fin de impulsar las reformas necesarias a sus cuerpos normativos, que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación.

Como parte del trabajo con gobiernos de las entidades federativas para reducir las prácticas discriminatorias en los ámbitos locales, el CONAPRED trabajó con distintos actores estatales y municipales en temas afines al derecho a la no discriminación, entre ellos los municipios de Juárez, Chihuahua; Manzanillo, Colima; Morelia, Michoacán; y Yanga, Veracruz; los Ayuntamientos de Nezahualcóyotl, Estado de México y San Luis Potosí, San Luis Potosí; los gobiernos de los estados de Jalisco, Guanajuato, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Tabasco y Yucatán en 2019. Mientras que en 2020 se trabajó con actores de Baja California, Jalisco, Guanajuato y Zacatecas. Para 2021 se trabajó con instancias de Coahuila, Querétaro y Tabasco. también se signó un convenio con el estado de Nuevo León (en marzo de 2022), y se trabajó con instancias de los estados de Michoacán, Tabasco, Querétaro y de México.

Por su parte, con la llegada de la presidenta Claudia Olivia Morales Reza se estableció la estrategia "Territorios por la igualdad" con el objetivo de crear agendas de colaboración en comunidades donde se encuentran y trabajan colectivos históricamente discriminados, derivado de esta estrategia entre noviembre de 2022 y julio de 2024 se ha impactado en comunidades de los estados de Durango, Jalisco, Nayarit, Quintana Roo, Tlaxcala, Ciudad de México, Guerrero y Veracruz.

#### ACCIONES PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANITARIA GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV-2 CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS Y ANTIDISCRIMINATORIA

Ante la emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor generada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), el CONAPRED tomó participación en dos áreas fundamentales. En primer lugar, con la creación de condiciones seguras para llevar a cabo las labores dentro del propio Consejo y, en segundo, respecto a garantizar el continuo y adecuado funcionamiento del Consejo para garantizar el derecho a la no discriminación en México.

Con respecto a las acciones emprendidas para crear condiciones seguras para llevar a cabo las labores en el Consejo, se implementó el ejercicio de los Censos de retorno de la Comunidad del CONAPRED en el contexto del COVID-19; para saber las condiciones del personal de cara al regreso seguro a las instalaciones. Este censo tuvo dos levantamientos de información. El primero en julio de 2020 y el segundo en octubre de 2021. Cada uno de estos levantamientos de información permitieron tener conocimiento, de manera puntual, las características del personal que trabaja en el Consejo y fueron un insumo esencial para la formulación de una estrategia para el retorno presencial en el CONAPRED.

En lo que respecta a las labores emprendidas para garantizar el trabajo continuo del CONAPRED durante el periodo de emergencia sanitaria, el Consejo participó en diversas iniciativas para la atención adecuada e inclusiva de grupos en situación de discriminación, labores para prevenir y atender casos de discriminación por motivos de salud y hacia el personal de salud, así como en asegurar la accesibilidad de la información sanitaria a todas las personas.

Durante la contingencia el CONAPRED, a pesar de que se suspendió la atención personal y los plazos legales para el trámite de las quejas; asesoró y orientó a la ciudadanía vía remota que así lo requirió, en particular a aquellas peticiones que, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto se emitieron, atendieran casos graves o urgentes. Del 19 de marzo de 2020 al 9 mayo de 2023, fecha que se declaró el fin de la contingencia, se atendieron 711 casos relacionados con COVID-19 y, aunque no se trataran estrictamente de presuntos actos de discriminación, el personal de la Jefatura del Departamento de Orientación brindó asesoría, apoyo y canalizó a las personas peticionarias ante las instancias competentes. La mayoría de los casos se concentraron en la Ciudad de México con el 32.5% (231), seguido del Estado de México con 14.5% (103), el 53.3% fueron presentados por mujeres (379), en comparación con el 43.6% presentado por hombres (310) y el 3.1% no precisó mayores datos (22).

Asimismo, en aras de impulsar estrategias y políticas públicas que aseguren la protección de la sociedad en su conjunto, el CONAPRED brindó asistencia técnica, capacitación y otras formas de colaboración con la APF, especialmente aquellas directamente relacionadas con dar respuesta a la pandemia. Y se realizaron gestiones, campañas y pronunciamientos dirigidos al ámbito privado y social para prevenir y denunciar prácticas de discriminación.

En particular se colaboró con SALUD y con organizaciones de y para personas con discapacidad en la elaboración de la "Guía para la Protección de la Salud de las Personas con Discapacidad en el Contexto de COVID-19", con el objetivo de señalar las medidas básicas a implementar para la protección a la salud de las personas con discapacidad ante la emergencia por COVID-19.

Se desarrollaron recursos contra la discriminación y la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género en el contexto de la enfermedad COVID-19; se elaboró un sondeo en línea sobre el trato dado a personas empleadoras de trabajadoras del hogar remuneradas, con el fin de sensibilizar sobre la necesidad de implementar medidas de protección en el trabajo del hogar y de evitar despidos o falta de pago en el contexto de la emergencia sanitaria; se realizaron reportes gráficos a partir de los datos abiertos sobre COVID-19 y un análisis de la mortalidad entre la población indígena que dio cuenta de su mayor alcance en este grupo poblacional; se elaboraron recomendaciones sobre la accesibilidad de los contenidos del portal coronavirus.gob.mx y se colaboró en la versión accesible de las conferencias diarias sobre COVID-19.

El CONAPRED y la Red Cómplices por la Igualdad, en el marco de la campaña "#HombresEnSanaConvivencia: en esta contingencia,

cuidar hace la diferencia" y del Día del Padre, promovieron en conjunto con otros actores sociales, el Ciclo en Línea "Cuidar es Padre", con el objetivo de dialogar y reflexionar las formas de involucramiento de los hombres en los cuidados familiares y el trabajo en el hogar que, promovieron el respeto y el buen trato para la convivencia cotidiana, esta campaña inició el 9 de junio y finalizó el 8 de agosto de 2020 contando con seis conversatorios que tocaron diferentes elementos del cuidado y la paternidad.

El 16 de junio de 2020 se lanzó la convocatoria de la Muestra Nacional Infantil y Juvenil "Mi papá y yo durante la contingencia", en la cual, se invitó a las y los participantes a compartir sus impresiones y opiniones sobre el papel que los papás o tutores tuvieron dentro del hogar durante la contingencia sanitaria que buscaba contener la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19)-por medio de dibujos, audios o videos - y contribuir a una reflexión sobre las paternidades en México como clave para avanzar hacia la igualdad y el buen trato en los hogares.

En esta iniciativa, los trabajos recibidos en INMUJERES y el CONAPRED sumaron 227 hasta la fecha de cierre del 31 de julio de 2020. En seguimiento a estos trabajos, el 27 de junio de 2022 se llevó a cabo la presentación y difusión en redes sociales de la publicación La pandemia deja huella: Hombres en sana convivencia, cuidar hace la diferencia, realizada en conjunto con la Universidad Autónoma de Querétaro y las y los autores del colectivo Red de Cómplices por la Igualdad. Dicha obra llevó por objeto visibilizar y brindar información sobre masculinidades alternativas, presentes y diversas, principalmente en el marco de la pandemia por COVID-19.

Para 2021, entre abril y diciembre, se difundió materiales sobre la pandemia por COVID-19, ya que las agresiones hacia trabajadores de la salud y personas que contrajeron el virus se alimentaron del desconocimiento, prejuicios, desinformación y el temor infundado de que el personal de salud, así como las personas extranjeras, eran una fuente de contagio de este virus y, como consecuencia, había la percepción que vulneran sus derechos y aumentan su inseguridad, entre otros efectos.

Derivado de lo anterior, el CONAPRED coadyuvó a informar a la población acerca del valor e importancia de la labor que desarrolla el personal de salud, así como de las medidas de prevención de contagio que adoptan en sus sitios de trabajo; además de hacer el llamado a la población a solidarizarse, respetar y apoyar al personal de salud.

Para ello se difundieron varios materiales de manera orgánica en un esfuerzo por informar y difundir la no discriminación en el ámbito de la salud con el propósito de impulsar la ruta hacia una política de prevención y erradicación con un enfoque de derechos humanos y antidiscriminatorio.

Así se realizaron 43 acciones entre entrevistas sobre la discriminación por COVID-19 y la difusión vía redes sociales de mensajes con información relacionada con las vías para la presentación de quejas o solicitud de orientación, seguimiento de expediente de queja en trámite, los horarios de atención de la Oficialía de partes, la atención presencial de la Unidad de Transparencia y la situación de las personas migrantes, un sector poblacional que se encuentra propenso a vivir actos de discriminación durante la pandemia por COVID-19 debido a una percepción errónea de que representa una amenaza a la salud. Como resultado de esto el alcance en Facebook fue de 79,418 personas, mientras que en Twitter se lograron 77,211 impresiones.

## CASOS PARADIGMÁTICOS

En el ejercicio del 2018, llegaron por primera vez tres casos de CONAPRED a la SCJN:

- Resolución por Disposición 3/2016: Educación Inclusiva para personas con discapacidad
- Resolución por Disposición 7/2015: Realizar pruebas de detección de VIH para acceder al empleo en el sector salud público es un requisito discriminatorio.
- Resolución por Disposición 8/2015: Acceso a guarderías en igualdad de condiciones.

La Suprema Corte resolvió dos de los tres asuntos que llegaron a sus Salas; el primero, Educación Inclusiva sin discriminación y el segundo sobre la prueba de VIH como requisito discriminatorio en las contrataciones de médicos del IMSS. En ambos se reiteró los criterios establecidos en las resoluciones por disposición del CONAPRED y amplió la protección de los derechos al empleo y a la educación en igualdad y sin discriminación.

En el primer caso, la Segunda Sala de la SCJN, resolvió un amparo directo, que determinó que es discriminatorio que las instituciones educativas restrinjan el acceso a la educación con motivo de alguna discapacidad, lo que confirmó la resolución por disposición 03/2016 del CONAPRED, estableciendo criterios y directrices que permiten que la prestación de los servicios educativos se encuentre

encaminados a desarrollar al máximo la personalidad, talentos y creatividad de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, lo cual se traduce en un beneficio para la sociedad y las personas con discapacidad.

El segundo caso, es respecto a un amparo directo resuelto por la Segunda Sala de la SCJN, el cual se considera de gran efecto, toda vez que los criterios que se desprendieron revisten características de obligatoriedad e importancia para el orden jurídico nacional, dado que permite dilucidar, desde la óptica legal y constitucional, que es discriminatorio que las instituciones de salud realicen pruebas de detección de VIH como requisito de contratación, para ingresar a laborar como personal médico.

El tercer caso, relativo a personas afiliadas al IMSS que no cuentan con los mismos beneficios a pesar de cubrir sus cuotas obrero-patronales, particularmente, en el acceso a guarderías en igualdad de condiciones para padres de familia, por su importancia había sido atraído por la SCJN, sin embargo, el IMSS, por propio derecho, retiró la demanda de amparo y determinó que era necesario cumplir la totalidad de la Resolución por Disposición emitida por CONAPRED.

Otro caso relevante, fue la sentencia de un amparo directo del Vigésimo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa, que confirmó la resolución por disposición 09/2015, que robustece que el extracto normativo de la Ley de IMSS que restringe a los hombres (esposos o concubinos) para acceder a la pensión por viudez constituye un acto discriminatorio, lo cual abona en la prevención y eliminación de la imposición de cargas adicionales y desiguales que se encuentran basadas únicamente en razón del sexo y género, sin que exista una justificación objetiva y razonable la restricción de ese derecho. Asimismo, se hizo un llamado a fin de que el IMSS impulsara una reforma a su ley, que garantizara la igualdad formal en el acceso a la pensión por viudez, toda vez que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y normas internacionales en materia de derechos humanos, no establecen restricción alguna de los derechos por motivo del sexo y género.

En enero de 2020, derivado de la sentencia interlocutoria del recurso de revisión fiscal 196/2019 se generaron dos criterios en el Semanario Judicial de la Federación, que abonan a la protección de los derechos humanos en los matrimonios de parejas del mismo sexo. El primer criterio denominado "DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA APLICACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA LA GENERA EN PERJUICIO DEL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO." estableció los pasos que el juzgador debe seguir para determinar si la aplicación de una norma genera una conducta o acto discriminatorio indirecto.

El segundo criterio "RECURSO DE REVISIÓN FISCAL. PROCEDE CONTRA LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA QUE DECLAREN LA NULIDAD DE UNA RESOLUCIÓN DICTADA POR EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, EN LA QUE DETERMINÓ QUE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL INCURRIÓ EN DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN PERJUICIO DE UN MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO, AL NEGAR LA PENSIÓN DE VIUDEZ.", estableció que son de importancia y trascendencia las resoluciones del CONAPRED, para efectos del recurso de revisión fiscal.

En 2020, se publicó el libro "Sentencias relevantes en materia de Igualdad y no Discriminación" en coordinación y colaboración con INACIPE y la SCJN, en el que se abordan sentencias que fueron litigadas por esta área, las cuales dejaron precedentes trascendentales en beneficio de la sociedad, ya que abonan la protección y promoción a la igualdad y no discriminación en relación con los derechos a la salud, trabajo, niñez y ejercicio de la maternidad

En el mismo año, el CONAPRED emitió una opinión técnica en calidad de amicus curiae ante la SCJN. La SCJN revocó la que no había analizado con perspectiva de género y no discriminación y determinó entre otros criterios que, debido a que las conductas constitutivas de acoso sexual se llevan a cabo en la clandestinidad e impone una carga de vulnerabilidad y de desigualdad a la persona acosada, haciendo casi imposible que pueda evidenciar a quien la ejerce, la carga de la prueba opera de manera diferente, a lo que ocurre por ejemplo en el caso del acoso laboral, lo que en ningún momento afecte el principio de presunción de inocencia de la persona a quien se le atribuyen los hechos o conductas ilícitas.

En 2022 se destacaron dos juicios que abonaron en la protección del derecho a la igualdad y no discriminación para las niñas y niños en el acceso a la educación. El primero el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, ejerció su facultad de atracción del mismo y confirmó la resolución por disposición 04/2019 del CONAPRED, al involucrar a una niña con discapacidad en el acceso a la educación en relación con la prestación de servicios educativos por empresas particulares. El segundo juicio fue la defensa de la resolución por disposición 01/2021, donde se acreditaron conductas discriminatorias en contra de un niño al negarle la inscripción al siguiente ciclo escolar con sustento en la normativa interna injustificada por ser desproporcionada y no razonable, al basarse en el

vínculo familiar.

#### ÓRGANOS COLEGIADOS DEL CONAPRED

La Junta de Gobierno es el órgano colegiado que colabora en la función de alta dirección, aprueba las líneas estratégicas y define la realización de todas las operaciones inherentes a la razón de ser de la institución, y se encuentra integrada por la persona que ocupe la Presidencia del Consejo, siete representantes del Poder Ejecutivo Federal (de las Secretarías de Gobernación; de Hacienda y Crédito Público; de Salud; de Educación Pública; del Trabajo y Previsión Social; de Bienestar; y del Instituto Nacional de las Mujeres). y siete de la Asamblea Consultiva del Consejo. La Junta de Gobierno es presidida por la persona que ocupe la presidencia del Consejo.

En el Órgano de Gobierno se cuenta con siete entidades invitadas permanentes con derecho a voz, pero no a voto, siendo el CONADIS, IMJUVE, INPI (antes Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas), INAPAM, Consejo Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA, Instituto Nacional de Migración y SNDIF.

Del 1 de diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, la Junta de Gobierno sesionó de forma ordinaria en 32 ocasiones, y dos en forma extraordinaria; en estas sesiones se aprobaron 122 acuerdos, entre los que destacan: El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2019-2024, que finalmente quedó como PRONAIND 2021-2024; el Programa Institucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2021-2024; los Estados Financieros del CONAPRED, dictaminados por un Despacho de Auditoría Externa; los informes anuales institucionales de actividades que rinde la Presidencia del Consejo a los Poderes de la Unión, y los informes de autoevaluación semestrales.

Así como los nombramientos de diversas personas servidoras públicas del Consejo que ocupan cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de Presidencia, lo que coadyuvó en la consecución de los objetivos estratégicos; los tabuladores de salarios y prestaciones anuales para el personal operativo, enlace y mandos medios; manuales y ordenamientos que regulan el funcionamiento interno del CONAPRED; entre ellos: el Manual para la integración y funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas; Guía interna para el manejo y control de expedientes de queja y el Protocolo de actuación para el proceso de conciliación; Manual de procedimientos para el trámite de viáticos, expensas y pasajes; Actualización de las Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios (POBALINES).

Y la actualización del Manual para la Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; Reforma al Manual de Organización Específico; Actualización al Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Bienes Muebles; Manual de Procedimientos de la Subdirección de Comunicación Social; Actualización del Manual para la Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; Manual de Organización General del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

La aprobación de la reforma el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la modificación de las normas administrativas internas del Consejo, así como la modificación de la estructura orgánica del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la cual implica la reducción de plazas en la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas y en la Dirección de Apoyo a Órganos Colegiados, con lo que se garantiza la optimización de recursos y funciones, sin comprometer la atención integral a los procesos sustantivos de la entidad, con la finalidad de concentrar eficientemente las responsabilidades y procesos sustantivos de la Dirección General Adjunta de Quejas y la Coordinación de Vinculación, Transversalidad y Educación.

El CONAPRED cuenta con una Asamblea Consultiva, la cual es un órgano de opinión, asesoría y promoción de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que diseña o desarrolla el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación; representa un activo institucional en razón tanto del profesionalismo, especialización y reconocimiento de la trayectoria y capacidades individuales de sus integrantes, como del compromiso y la responsabilidad con que desempeñan su función. La Asamblea se integra de 18 personas y seis personas invitadas honorarias.

Del 1 diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, la Asamblea Consultiva sesionó de forma ordinaria en 21 ocasiones, dos de forma extraordinaria, y tres de forma urgente, en las cuales se adoptaron 90 acuerdos en sesión, ocho acuerdos urgentes y 30 acuerdos

electrónicos, relacionados con la gestión, normativa institucional y con la regulación administrativa y organizativa, entre los que sobresalieron: propuestas de incorporación o ratificación de nuevas personas integrantes; emisión de pronunciamientos, cartas o exhortos relacionados con la defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación; elección de las personas, instituciones u organizaciones que se hicieron acreedoras de los Reconocimientos por la Igualdad y la No Discriminación en el periodo; designación de sus representantes -titulares y suplentes- ante la Junta de Gobierno.

La celebración de reuniones de trabajo con personas funcionarias del gobierno federal respecto de temas relacionados con la defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación; integración de grupos de trabajo para la revisión y aportaciones a documentos normativos del Consejo, destaco la propuesta de anteproyecto de Reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el ejercicio 2020; elaboración de herramientas relacionadas con la materia de trabajo del CONAPRED, como ocurrió en el ejercicio 2021 con el "Decálogo para una agenda electoral incluyente" y "Cuatro propuestas para una comunicación electoral incluyente".

Durante el periodo del 1 diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, la Asamblea Consultiva emitió diversos pronunciamientos entre ellos: eliminación del Programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras (14 de febrero de 2019); derechos de las personas con discapacidad (05 de marzo de 2019); reconocimiento a la labor del Consejo en favor de derechos de trabajadoras del hogar (05 de abril de 2019); sucesos acontecidos en Texas el 3 de agosto de 2019 (07 de agosto de 2019); importancia que tiene el CONAPRED en la lucha contra la discriminación (18 de junio de 2020); Lideresas Indígenas (22 de junio de 2020); Personas Jornaleras (24 de noviembre de 2020).

La Violencia contra las Mujeres (11 de diciembre de 2020); elecciones incluyentes durante el proceso electoral 2020-2021 (11 de marzo de 2021); Conmemoración del Día Nacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y la Transfobia (17 de mayo de 2021); personas migrantes (10 de septiembre de 2021); Día Internacional Conmemoración en Memoria de las Víctimas del Holocausto (26 de enero de 2022); nombramiento de la Presidenta del CONAPRED, Claudia Morales Reza (12 de julio de 2022); Asesinato de Luz Raquel Padilla (23 de julio de 2022); Discriminación de las Personas Migrantes (26 de agosto de 2022); Ataques hacia el Periodista, Diego Petersen (20 de enero de 2023).

Con motivo de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, la Asamblea Consultiva publicó pronunciamientos con respeto de los Derechos Humanos de los Migrantes (14 de abril de 2020); resultado de la pandemia en los grupos discriminados y alternativas de atención, (08 de mayo de 2020); y dificultades que podrían tener algunos grupos de población para acceder a la información con respecto al COVID-19 (28 de mayo de 2020).

#### Reconocimientos por la Igualdad y la No Discriminación

Estos galardones honoríficos tienen como fin reconocer públicamente a personas, instituciones u organizaciones que con su trabajo se distinguen por impulsar una cultura de igualdad de oportunidades y de no discriminación y el ejercicio real de los derechos de todas las personas.

Conforme al Estatuto Orgánico del CONAPRED es facultad de la Asamblea Consultiva auxiliar al Consejo en la postulación y selección de las propuestas que considere merecedoras a dichos reconocimientos. Entre el 1 diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, la Asamblea Consultiva reconoció con este galardón a las siguientes personas y organizaciones:

2019: Nacional, Hermelinda Tiburcio Cayetano; Internacional, Fundación Fe y Alegría Centroamérica;

Institucional, Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer "Elisa Martínez" A.C.; y Póstumo, Ana Paula Hernández Pontón.

2020: Nacional, Yásnaya Elena Aguilar Gil; Internacional, Consorcio para la educación inclusiva; Institucional, Mujeres unidas por la libertad; y Póstumo, Jaime Montejo.

2021: Nacional, Las Patronas; Internacional, Colectivo Feminista Las Tesis; Institucional, Fundación Arcoiris; y Póstumo, Martha Sánchez Néstor.

2022: Nacional, José Raúl Vera López; Internacional, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica; Institucional, Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho; y Póstumo, Pedro Pantoja Arreola.

En lo que respecta a los premios 2023 las personas integrantes de la Asamblea Consultiva iniciarán la discusión de perfiles susceptibles de recibir dichos reconocimientos en alguna de las cuatro categorías específicas a la par de los premios 2024, reuniendo

ambas entregas.

#### COLABORACIÓN EN LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DE LOS DIVERSOS PROGRAMAS SECTORIALES Y ESPECIALES DERIVADOS DEL PND 2019-2024

El CONAPRED participó en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y acciones puntuales del Programa Especial de los Pueblos Indígenas y Afromexicano (PEPIA) 2021-2024, Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024, Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH) 2020-2024, Programa Nacional de Desarrollo Social (PNDS) 2021-2024, Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) 2021-2024, Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PRONAPINNA) 2021-2024, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, Programa Nacional de Población (PNP) 2023-2024, y el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública (PNCCIMGP) 2019-2024.

Entre las labores realizadas destacan el trabajo en el ámbito laboral con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, entre cuyos requisitos se establecen trabajos específicos que contribuyen al pleno ejercicio de derechos de los grupos históricamente discriminados como son personas mayores, mujeres, personas con discapacidad, afromexicanas y afrodescendientes, pueblos y comunidades indígenas, juventudes, personas de la diversidad sexual y de género, personas ex privadas de su libertad, etcétera. Otras herramientas que destacar son la revisión y actualización del "Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo".

El "Documento orientador para procurar la atención prioritaria, permanente, accesible y de calidad a grupos sociales discriminados" donde se identifican los derechos y principios rectores que las instituciones públicas deben observar para garantizar una prestación del servicio con un enfoque inclusivo y de derechos humanos; y las acciones prácticas para que la atención que se brinde sea incluyente y sin discriminación (PNDS, PROIGUALDAD).

En colaboración con CONAVIM, se realizó el documento informativo "Mitos y Realidades sobre Discriminación y Violencia de Género" en diciembre del 2021. Su intención es analizar y desmontar prejuicios frecuentes sobre la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual. En noviembre de 2022, en conjunto con el INMUJERES, se actualizó el documento informativo "Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 10 mitos y realidades". Además, en 2023, CONAPRED participó en la elaboración del "Reporte del Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación", publicado en conjunto con la Red Ciudad en Apertura, en el cual participó sociedad civil, academia, iniciativa privada e instituciones públicas para detectar necesidades e identificar soluciones que favorezcan la inclusión en el empleo. En conjunto con la STPS y el INMUJERES se elaboró el Catálogo de Buenas Prácticas a Favor de la Igualdad Laboral y la No Discriminación.

Se elaboró la "Guía de Acción Pública: para la atención a la salud sin discriminación" que se orienta al reconocimiento de las prácticas discriminatorias en el ámbito de la salud que enfrentan las personas de diversos grupos históricamente discriminados, a fin de presentar recomendaciones y pautas de actuación desde un enfoque diferenciado que asegure que toda persona sea sujeta a un trato digno y sin discriminación en el ejercicio de sus derechos. Asimismo, en colaboración con la UNESCO, se desarrolló la GAP para prevenir y eliminar el acoso escolar, herramienta que se enfoca en combatir el acoso escolar a partir de la comprensión del fenómeno desde un enfoque antidiscriminatorio, a fin de avanzar en escuelas libres de discriminación en donde las niñas accedan a ambientes de aprendizaje seguros, inclusivos y sanos, (PNDS, PRONAPINNA)

Además, se realizaron labores de capacitación y sensibilización, entre ellas la capacitación estratégica "Formación de Personas Formadoras para una Comunicación para la Igualdad y la Diversidad" (PRONAPINNA), las capacitaciones al INMUJERES sobre el mecanismo de quejas del CONAPRED (PROIGUALDAD), y las escuelas de derechos con énfasis en mujeres -niñas, jóvenes y adultas mayores - indígenas. Además de los cursos autoinstructivos en la Plataforma Conéctate del CONAPRED (PEPIA, PNDH, PNDS, PNP, PROJUVENTUD, PRONAPINNA, PROIGUALDAD).

También se llevaron a cabo diversas campañas orgánicas para hacer visible temas de igualdad y no discriminación en el marco de los programas en comento, así como temas específicos que respondían a labores puntuales como fueron las formas de discriminación

contra las mujeres y niñas indígenas y afromexicanas (PEPIA), difusión y formación en derechos de niñas, niños y adolescentes en las áreas de Comunicación Social de las dependencias y entidades de la APF, derechos de niñas, niños y adolescentes en contextos de movilidad, acoso escolar y ciberacoso (PRONAPINNA, PNP), entre otros.

Por último, el CONAPRED trabajó en el cumplimiento de los compromisos de las bases de colaboración del PNCCIMGP 2019-2024, entre ellas se actualizó el inventario de procesos sustantivos, se dio seguimiento a los procesos de control interno y de administración de riesgos en particular aquellos que pudiesen estar vinculados a actos de corrupción, se buscó el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicaciones en aras de reducir costos materiales y de servicios, se dio seguimiento a los programas presupuestarios verificando resultados y uso eficiente de recursos, y se está simplificando y actualizando la normativa interna con miras a que al cierre de la administración federal toda haya sido actualizada.

#### IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL CONAPRED 2021-2024

El Programa Institucional del CONAPRED 2021-2024 buscó coadyuvar en el cumplimiento de las atribuciones del Consejo y con lo establecido en el PRONAIND 2021-2024, este último orientado a contrarrestar prácticas discriminatorias institucionalizadas que afectan ámbitos clave para el bienestar y desarrollo de las personas, e impiden el pleno disfrute de sus derechos sin discriminación, especialmente para los grupos históricamente discriminados.

En este contexto, el Programa Institucional definió tres objetivos prioritarios. Primero, coordinar la política contra la discriminación y por la igualdad para asegurar que todas las personas, sin distinción, se beneficien de una política efectiva que promueva la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos. Segundo, contribuir a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social, especialmente hacia los grupos históricamente discriminados, asegurando que puedan ejercer plenamente sus derechos humanos. Tercero, desplegar las capacidades institucionales del CONAPRED para fortalecer la protección y promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación, con un enfoque particular en los cinco ámbitos de intervención del PRONAIND 2021-2024: salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia.

Este enfoque integral y prioritario del Programa Institucional refuerza la acción coordinada y estratégica del CONAPRED en la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad, alineándose con los objetivos del PRONAIND 2021-2024, contribuyendo en la construcción de una sociedad más igualitaria para todas las personas. El informe de avances y resultados del Programa Institucional presenta los resultados más relevantes de la implementación de este, los correspondientes a 2021, 2022 y 2023-2024 se encuentran disponibles en <https://www.conapred.org.mx/transparencia/planes-programas-e-informes/>

#### MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS

Derivado de la observación y recomendación emitida por la Auditoría Superior de la Federación (ASF) en el marco de la Auditoría Número 29-GB, titulada "Promover la protección de los derechos humanos y prevenir la discriminación", se recomendó la implementación de una estrategia integral para la elaboración e integración de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario P024 "Promover la protección de los derechos humanos y Prevenir la Discriminación", con el objetivo de incluir indicadores específicos que permitieran una evaluación de la formulación y el monitoreo de las políticas públicas en materia de discriminación.

En respuesta a esta recomendación, en 2021 se diseñó y registró una nueva MIR. Esta matriz, elaborada mediante el trabajo conjunto de las áreas del CONAPRED, ha sido un instrumento clave para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del programa. Tras su registro en el Sistema Aplicativo de la SHCP, se ha dado un seguimiento continuo y sistemático a los indicadores incluidos en la MIR.

El indicador de nivel fin "Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados" de frecuencia quinquenal registró un avance del 20.3% en 2023, con lo que se cumplió la meta.

El indicador de nivel propósito "Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de

Gobierno y otras estratégicas para el cumplimiento del PRONAIIND” de frecuencia anual registró para los ejercicios fiscales 2021, 2022, 2023 un avance del 100%, se tiene proyectado que 2024 cierre en mismo sentido.

El indicador de nivel componente “Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND” de frecuencia semestral registró para el ejercicio fiscal 2021 un avance del 85.7% mientras que en los ejercicios fiscales 2022 y 2023 obtuvo un 100%, se tiene proyectado que 2024 cierre en el mismo sentido.

El indicador de nivel componente “Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas” de frecuencia semestral registró para los ejercicios fiscales 2021, 2022, 2023 un avance del 100%, se tiene proyectado que 2024 cierre en el mismo sentido.

El indicador de nivel componente “Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas de frecuencia semestral registró para el ejercicio fiscal 2021 un avance del 50% mientras que en los ejercicios fiscales 2022 y 2023 obtuvo un 100%, se tiene proyectado que 2024 cierre en el mismo sentido.

El indicador de nivel actividad “Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIIND elaborados” registró para los ejercicios fiscales 2021 y 2023 un avance del 100% mientras que en el ejercicio fiscal 2022 fue del 104.8%, se tiene proyectado que 2024 cierre sin desviaciones.

El indicador de nivel actividad “Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para la elaboración de las herramientas estratégicas para la incorporación de estándares de igualdad y no discriminación en el marco normativo y en las políticas públicas antidiscriminatorias concluidos” registró para los ejercicios fiscales 2021 y 2023 un avance del 100% mientras que en el ejercicio fiscal 2022 fue del 107.7%, se tiene proyectado que 2024 cierre sin desviaciones.

El indicador de nivel actividad “Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el CONAPRED respecto a los programados” de frecuencia trimestral registró para el ejercicio fiscal 2021 un avance del 50% mientras que en los ejercicios fiscales 2022 y 2023 obtuvo un 100%, se tiene proyectado que 2024 cierre en el mismo sentido.

c) Los principales proyectos de inversión terminados y aquellos que se encuentren en proceso, reportando de estos últimos su avance físico y financiero, y justificando el grado de avance y estado.

El CONAPRED no cuenta con proyectos de inversión.

d) Los avances en la atención a recomendaciones y/o sugerencias de las evaluaciones externas a los programas sectoriales, institucionales, transversales, regionales y especiales; los programas sujetos a reglas de operación o cualquier otro, los proyectos estratégicos y/o prioritarios.

El CONAPRED no tiene recomendaciones pendientes de atención. Cabe mencionar que en 2023 se realizó la Evaluación de Consistencia y Resultados del Pp P024 Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación a cargo del CONAPRED, y que conforme al visto bueno de la Unidad de Evaluación del Desempeño se encuentra en proceso la atención a los Aspectos Susceptibles de Mejora.

e) Las recomendaciones o propuestas de estrategias, programas, proyectos o acciones que deben tener continuidad por su relevancia, impacto social y relevancia presupuestal.

- Para fortalecer la vinculación institucional en los ámbitos estatal y municipal, es necesario impulsar oficinas regionales que funcionen en coordinación con el CONAPRED para la atención de la agenda antidiscriminatoria.
- Los Poderes de la Unión y los tres órdenes de gobierno tienen la responsabilidad de atender las causas que generan la discriminación y atender los casos en donde esta práctica haya incidido en cualquiera de los ciudadanos.
- Promover el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque transversal antidiscriminatorio.
- Asegurar la publicación oportuna del PRONAIIND, conforme a lo establecido en la Ley de Planeación.
- La asignación presupuestaria debe ser congruente con el alcance nacional proyectado.
- Impulsar, en el Congreso de la Unión, la aprobación de la iniciativa que reforma el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración

Pública Federal, abroga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y expide la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación, promovida por la Diputada Erika Vanessa Del Castillo Ibarra del Grupo Parlamentario MORENA (con apoyo de la Secretaría de Gobernación).

### **III. Principales logros alcanzados en los programas, proyectos, estrategias y aspectos relevantes y/o prioritarios**

El CONAPRED impulsó una política pública que articuló esfuerzos de diversas dependencias de la administración pública federal, los poderes de la Unión, organismos autónomos, gobiernos estatales y otros actores para combatir la discriminación y promover el ejercicio de derechos de las personas y grupos de la sociedad. Desde el inicio de la administración, en colaboración con instituciones participantes en el proceso de planeación democrática para el desarrollo, logró incorporar el combate contra la discriminación como uno de los ejes transversales prioritarios de las políticas públicas, con la ayuda de las “Directrices para incorporar en la Planeación Nacional para el Desarrollo el Enfoque de Igualdad de Género, Interculturalidad, No discriminación e inclusión”, incorporadas en la “Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024”, tal como estableció el séptimo principio rector del Plan Nacional de Desarrollo, “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”.

Con la publicación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 en el DOF (14 de diciembre de 2021), se estableció un conjunto de objetivos y estrategias que buscaban eliminar prácticas discriminatorias en ámbitos prioritarios del ejercicio de derechos, como salud, educación, trabajo, seguridad social y acceso a la justicia, con la finalidad de garantizar el disfrute de los derechos humanos de todas las personas, con especial atención a poblaciones y grupos históricamente discriminados.

La política propuso un modelo de intervención basado en la construcción de herramientas de política pública, la reforma normativa y reglamentaria que permitiera a las dependencias gubernamentales y agentes sociales y privados identificar las prácticas discriminatorias institucionalizadas para emprender labores de educación, capacitación, sensibilización para transformar patrones de conducta que impiden, limitan o niegan el ejercicio de derechos y el acceso igualitario a bienes, servicios y oportunidades, en especial a los grupos históricamente discriminados.

En esta administración se establecieron bases firmes para la coordinación interinstitucional de la política antidiscriminatoria de Estado, así como para la profundización de la reforma y armonización legislativa y reglamentaria, desde un enfoque de derechos en función de altos estándares de protección y tratamiento diferenciado para igualar las oportunidades y el desarrollo de quienes históricamente han permanecido excluidos.

Esta política pública está fundamentada en un marco teórico y conceptual que ha ganado una gran solidez a lo largo de esta administración, como resultado de la ejecución de una agenda de investigación que ya cuenta con instrumentos de medición y estudio de la discriminación estructural reconocidos como fuente de información para elaborar un diagnóstico robusto y actualizado de este problema público prioritario (como las ENADIS, la ENDOSIG, la encuesta Intersex y la ENDISEG). En este aspecto, un logro de esta política pública es sin duda la creciente visibilidad de la discriminación y su relación con las desigualdades sociales, lo que permite una mejor articulación de esfuerzos para combatirla y para reconocer que el cambio cultural es la meta de largo plazo necesario para construir y desarrollar una sociedad más justa e igualitaria.

En el ámbito laboral, en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicado el 12 de diciembre de 2018, contó con un registro de 342 centros laborales tanto del sector público como del privado en la República Mexicana. Mientras que para el Padrón Nacional publicado el 10 de julio de 2024 suman 6,094 sitios laborales impactados por la Norma Mexicana en comento, por medio de la certificación de 661 centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, la no discriminación y a favor de la diversidad que, benefician de manera directa a un total de 989,579 personas (467,296 mujeres, 522,166 hombres y 117 sin desglose).

De enero de 2022 a julio de 2024, como parte de la estrategia para contrarrestar estigmas, estereotipos y prejuicios en contra de la población en movilidad, el CONAPRED en conjunto con la COMAR, la ACNUR, realizaron las “Jornadas por la Inclusión y no Discriminación”, con diversas actividades, diálogos con autoridades, talleres y conversatorios, para prevenir, visibilizar y reducir las prácticas discriminatorias, teniendo como estimado de impacto a 3,263 personas entre las que se contempla a la población refugiada y migrante. Esta estrategia contempla los territorios de Aguascalientes, Apizaco, Ciudad Juárez, Mexicali, Palenque, Tenosique, Guadalajara, Saltillo, Tapachula, Tijuana, y Ciudad de México.

Al ejercicio 2023 del Sistema de Administración de Normas Internas (SANI) del cual se desprende como una de las líneas estratégicas que se señala en el PNCCIMGP 2019-2024, que promueve la mejora de la gestión y la transparencia, se tuvo un importante avance en el proceso de simplificación normativa, así como en la regulación de la emisión de proyectos normativos a cargo de este Consejo, logrando un mayor control y registro en su sistema por lo que a julio de 2024 dicha plataforma se encuentra operando de manera eficiente y óptima brindando una mejor difusión normativa tanto interna como externa de este Consejo.

Por otra parte, derivado del oficio SP/100/667/2015, de fecha 30 de octubre de 2015, firmado por el entonces Secretario de la Función Pública, dirigido a la personas Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, se informó que: "con el objetivo de simplificar cargas administrativas, aquellas instituciones que actualmente utilicen el Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) para promover la calidad regulatoria de sus normas internas, valorarán su sustitución por un programa anual, en cuyo caso podrán reformar o abrogar los acuerdos, lineamientos o instrumentos jurídicos que hayan sido emitidos para regir su constitución y operación.

Por lo que en la Segunda Sesión Extraordinaria 2023 del Comité de Mejora Regulatoria Interna del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación celebrada el 19 de octubre de 2023, se aprobó la abrogación del Manual del Comité de Mejora Regulatoria Interna del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y la extinción del Comité, mediante el Acuerdo CONAPRED/COMERI/EXORD/02/07/2023.

En este sentido, la Dirección de Asuntos Jurídicos tomó las medidas administrativas correspondientes para la elaboración e implementación del "Plan Anual de Trabajo de Revisión de Normas Internas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 2024", a fin de mantener actualizada la información del SANI de la Administración Pública Federal, por lo que a julio de 2024 se cuenta con 42 normas registradas en el inventario del SANI, de las cuales 21 son consideradas como prioritarias, esto con motivo de la extinción del OIC, ahora Oficina de Representación en el CONAPRED; además de contar con 2 normas internas, las cuales han sido sujetas a revisión para su actualización. Finalmente, se cuenta con un total de 23 normas internas en proceso de actualización.

De conformidad con el artículo 38 de la Ley General de Mejora Regulatoria, cuyo objeto consiste en otorgar seguridad jurídica a las personas, dar transparencia, facilitar el cumplimiento regulatorio, así como fomentar el uso de tecnologías de la información, este Consejo inscribió y actualizó su catálogo de servicios que a julio de 2024 cuenta con 4, siendo estos: (1) Cursos a distancia Conéctate por la igualdad, la diversidad y la inclusión, (2) Orientación Jurídica, (3) Orientación bibliográfica y (4) Constancia de no incumplimiento a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En materia de transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio fiscal 2021, el INAI le otorgó un reconocimiento al CONAPRED por la buena práctica de Transparencia Proactiva que implementó en el SINDIS. Como resultado de la Verificación a la Dimensión de Capacidades Institucionales de las Unidades de Transparencia, realizada por el INAI, el CONAPRED obtuvo un puntaje del 100%.

#### **IV. Recursos presupuestarios y financieros**

a) El estado de los recursos presupuestarios y financieros (ingresos y egresos).

Los recursos financieros con los que cuenta el CONAPRED dependen en su totalidad de los autorizados en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) por la SHCP, los cuales se ven reflejados en tres programas presupuestarios, siendo uno de ellos sustantivo: P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación", así como el M001 "Actividades de Apoyo Administrativo" y el O001 "Actividades de Apoyo a la Función Pública y Buen Gobierno".

Para el ejercicio fiscal 2019, se autorizó un presupuesto por 160,832,390 pesos, sin embargo, derivado del Memorandum suscrito por el Presidente de la República Mexicana, que estableció medidas de austeridad dicho ejercicio fiscal, el CONAPRED tuvo una reducción en el presupuesto por 20,213,588.4 pesos representando una disminución del 12.6% en relación con lo autorizado en el PEF. Ello se vio reflejado, principalmente, en las partidas presupuestales 33501 "Estudios e investigaciones" con un 40%, la 33901 "Subcontratación de servicios con terceros" en un 32%, y la 36101 "Comunicación Social" con el 18%. Por lo anterior, se tuvo un presupuesto anual modificado de 140,618,801.6 pesos, de los cuales al mes de diciembre se ejerció el 100%.

Mientras que para el ejercicio fiscal 2020 se autorizó un presupuesto por 161,943,308 pesos, que conforme al calendario autorizado le correspondió un presupuesto anual modificado de 134,926,824 pesos de los cuales al mes de diciembre se ejercieron recursos por la

cantidad de 134,926,8244 pesos, esto representó el 98.1%. Las reducciones y ampliaciones afectaron los capítulos 1000, 2000 3000 y 4000: en el capítulo 1000, Servicios personales, se generó un ahorro por 4,245,009.75 pesos generados por concepto de vacancia y seguridad social para su traspaso al Ramo General 23 provisiones Salariales y Económicas; en el capítulo 3000, Servicios Generales, se efectuó una reducción por 21,607,497.27 pesos al igual que en el capítulo 2000 de Materiales y suministros por la cantidad de 568,511 pesos ello de acuerdo con los Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública conforme a las disposiciones en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales. También hubo una reducción en el capítulo 4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas por 568,511 pesos para compensaciones por servicios de carácter social, dando como resultado neto, una reducción de recursos presupuestales de 27,016,483.96 pesos.

En 2021, se autorizó un presupuesto original por 138,262,478 pesos que, conforme a su calendario autorizado, le correspondió un presupuesto anual modificado de 131,486,069.89 pesos, de los cuales al mes de diciembre se ejerció el 100%. Las reducciones y ampliaciones afectaron los capítulos 1000, 2000 3000 y 4000. En el capítulo 1000, Servicios personales, se efectuó una reducción neta de 476,503 pesos, derivado de ahorros generados por la conversión de cuatro plazas de nivel L al M, así como vacancia y seguridad social para su traspaso al Ramo 23 provisiones salariales y económicas. En el capítulo 3000 Servicios Generales, se efectuó una reducción por 9,818,965 pesos para destinar recursos al Capítulo 2000 Materiales y Suministros de 3,269,652 pesos para cubrir el pago de materiales complementarios, materiales de oficina y material de apoyo informativo.

Una reducción líquida por 3,121,750 pesos a la partida de gasto 36101 Difusión de mensajes sobre programas y actividades gubernamentales, mediante el oficio UAF/DGPYP/0824/2021 de acuerdo con los Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública conforme a las disposiciones en Materia de Recursos materiales y Servicios Generales, así como traspasos al Ramo 23 por 2,956,491 pesos, derivado de medidas de austeridad y reasignaciones por medidas de cierre del ejercicio fiscal 2021. En otros de corriente una ampliación de 720,480 pesos derivado de erogaciones por resoluciones por autoridad competente. También hubo una reducción en el capítulo 4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas por 471,072 pesos derivado de las medidas de austeridad y de la Contingencia del COVID-19 que no se requirió servicio social, dando como resultado neto, una reducción de recursos presupuestales de 6,776,408 pesos.

Para el ejercicio fiscal 2022 se autorizó un presupuesto por 142,742,448 pesos, que conforme a su calendario autorizado le correspondió un presupuesto anual modificado de 128,366,225.29 pesos, de los cuales al mes de diciembre se ejerció el 100%. Reducciones y Ampliaciones que afectaron los capítulos 1000, 2000 y 3000. En el capítulo 1000 Servicios personales, se efectuó una ampliación neta de 21,343,014 pesos, derivado del Incremento Salarial en el Sueldo Base y Compensación Garantizada del personal de mando, operativo y de enlace y del incremento en las prestaciones del personal del Consejo por 2,643,879 pesos, así como también la transferencia presupuestal del capítulo 3000 Servicios Generales de la partida de gasto 33901 Subcontratación de servicios con terceros al capítulo 1000 Servicios Personales de la partida de gasto 12101 Honorarios por 26,661,576 pesos autorizada con el oficio 307-A-0228 de fecha 2 de febrero 2022 y se realizó un traspaso al Ramo 23 por provisiones salariales y económicas por 7,962,442 pesos.

En el capítulo 2000 Materiales y Suministros, se efectuó una ampliación por 1,799,977 pesos para cubrir el pago de materiales complementarios, materiales de oficina y material de apoyo informativo. En el capítulo 3000 Servicios Generales, se efectuó una reducción por 37,519,214 pesos para destinar recursos al Capítulo 2000 Materiales y Suministros por 1,799,977 una transferencia presupuestal de 26,661,576 pesos al capítulo 1000 para la creación de las 100 plazas bajo el esquema de honorarios asimilables a salarios y una reducción líquida por la SHCP por motivos de medidas de Control Presupuestal por 8,870,163 pesos al gasto de operación capítulo 2000 y 3000 y se realizó un traspaso al Ramo 23 por 187,574 pesos dando como resultado neto, una reducción de recursos presupuestales de 14,376,223 pesos.

Para el ejercicio fiscal 2023 se autorizó un presupuesto por 150,944,674 pesos, que conforme a su calendario autorizado le correspondió un presupuesto anual modificado de 148,273,987 pesos, de los cuales al cierre del mes de diciembre de 2023 se ejerció el 100%.

Para el ejercicio fiscal 2024 se autorizó un presupuesto por 160,686,777.00 pesos, que conforme a su calendario autorizado le correspondió un presupuesto anual modificado de 160,686,777.00 pesos, de los cuales al cierre de julio se ejercieron 84,652,493.50 pesos, es decir el 52.7 % del presupuesto aprobado. Ahora bien, para el mes de septiembre se comprometió el gasto del capítulo 2000

y 3000 por 3,860,707.00 pesos, mientras que para el capítulo 1000 se comprometió un aproximado de 7.1 millones de pesos.

b) El informe del resultado de las metas de balance de operación, de presupuesto y financieras de las entidades paraestatales de control presupuestario directo.

No aplica este apartado.

c) El informe que dé cuenta del monto, destino y aplicación de los recursos federales transferidos a las entidades federativas; a fideicomisos públicos, mandatos o contratos análogos no considerados entidades paraestatales, así como a fideicomisos constituidos por entidades federativas o particulares y de los donativos o subsidios otorgados por la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado.

El CONAPRED no transfiere recursos federales a las entidades federativas, a fideicomisos públicos, mandatos o contratos análogos, así como a fideicomisos constituidos por entidades federativas o particulares, ni brinda donativos o subsidios.

#### **V. Recursos humanos**

a) La estructura con las plantillas desglosadas del personal de base y de confianza; considerando los contratos por honorarios y el personal de carácter eventual; indicando los cambios estructurales y operativos realizados durante el periodo que se informa y su impacto presupuestario; incluidos los pasivos contingentes.

En la plantilla a diciembre de 2018, el CONAPRED contaba con 108 plazas, distribuidas de la siguiente manera: 73 plazas de mando, 16 plazas de enlace y 19 operativas las cuales permanecen hasta 2024. Cabe destacar que en el ejercicio 2021 se dio cumplimiento al cuarto transitorio del Manual de Percepciones del ejercicio 2020 y al oficio 307.A.-0995, SCI-UPRH-0653-2020 de la Unidad de Política y Control Presupuestario y la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal correspondiente a la conversión del grupo jerárquico "L" al grupo jerárquico "M" con vigencia a partir del 1 de enero de 2021.

Asimismo con respecto al impacto presupuestal, se tiene una variación porcentual real del año 2023 con respecto de 2018 de 2.8, esto se debe a la conversión del grupo jerárquico "L" al grupo jerárquico "M".

En el caso de Honorarios en 2018 se tenían autorizados 30 contratos, para 2019 se incrementó a 82 contratos, para el ejercicio 2020 se redujeron quedando en 50 contratos; en 2021 se tuvo otra reducción quedando en 43 contratos, sin embargo para este ejercicio fiscal se publicó en el DOF (23 de abril de 2021) el proyecto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones que tienen el objetivo de prohibir la subcontratación de personal y sus efectos fiscales/legales correlacionados, situación que a su vez trajo el cumplimiento de obligaciones formales, entre las que destacan, el registro de servicios u obras especializadas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Al respecto, la SHCP solicitó que los contratos que se tenían en la partida 33901 Subcontratación de Servicios con Terceros se tenían que cancelar y enviar al capítulo 1000 en los conceptos de Honorarios o Eventuales, al hacer este ejercicio se tuvo que ajustar la plantilla 2022 a 145 contratos, mismos que se mantienen para 2023. Para el ejercicio 2024 se autorizaron 133 contratos; 12 contratos menos que en el ejercicio 2023.

Ahora bien, con respecto al impacto presupuestal, se tiene una variación porcentual real del año 2023 con respecto de 2018 de 432.7, esto se debe a la necesidad de contar con personal de Honorarios para poder realizar las tareas inherentes del Consejo, pasando de 30 contratos en el ejercicio 2018 a 145 contratos en el ejercicio 2023.

Por su parte, al 31 de julio de 2024, los pasivos contingentes se mantienen con el estatus siguiente, para el caso del juicio de 2010, se exhibió cheque nominativo a favor de la actora por la cantidad de 78,759.2 pesos, el 17 octubre de 2023 mediante comparecencia se exhibió cheque actualizado y vigente para dar cumplimiento al laudo y se solicitó la devolución del cheque anterior toda vez que había expirado. Al 04 de junio de 2024, se presentó promoción con la finalidad de que se localice a la actora. Al 31 de julio de 2024 el Consejo está en espera de que se tenga por cumplido el laudo y se ordene su archivo.

Respecto al expediente de 2011, se tiene contemplado un monto de: 1,371,559.66 (Un millón trescientos setenta y un mil quinientos cincuenta y nueve pesos 66/00 M.N), cantidad aproximada al 31 de julio de 2024, que se continuará actualizando en tanto no se lleve a cabo el cumplimiento total del laudo, consistente en la reinstalación y el pago total de los montos, así como las aportaciones al IMSS.

Pasivo que será actualizado de conformidad a lo que establezca la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas (DPAF), en mayo de 2024 se le requirió solicitar a la SHCP y la SFP la creación de la plaza que tendría la parte actora, ya que era una persona prestadora de servicios profesionales por honorarios y no formaba parte de la estructura. Asimismo, se precisa que el 26 de enero de 2024 se pagó al actor 393,740.42 pesos mediante cheque nominativo, el cual fue recibido de conformidad por el actor el 14 de febrero de 2024.

El expediente de 2012, asciende a la cantidad de 1,476,402.18 (Un millón cuatrocientos setenta y seis mil cuatrocientos dos pesos 18/00 M.N) cantidad aproximada vigente al 31 de julio de 2024, sin embargo, al llevarse a cabo la reinstalación de la actora el 29 de abril de 2024, ya no se seguirán generando salarios caídos.

En el expediente de 2020, en caso de que la Junta de conocimiento dicte un laudo desfavorable y se reconociera la calidad de trabajadora a la actora, DPAF cuantifica la cantidad aproximada de 1,319,807.24 (Un millón trescientos diecinueve mil ochocientos siete pesos 24/00 M.N), cabe señalar que se corre el riesgo de cubrir el pago correspondiente a la parte proporcional de las cuotas obrero-patronales ante el IMSS, cuyo monto aún no es cuantificable hasta la emisión del laudo.

En el primer expediente de 2023, el 30 de octubre 2023, se dictó sentencia donde se determina que el actor no probó su acción y absuelve al Consejo de reinstalar al actor y de las prestaciones reclamadas; dicha sentencia quedó firme en enero de 2024, por ello dicho juicio no implicó un pasivo para el Consejo.

En el segundo expediente de 2023, el 11 de diciembre de 2023 se dictó sentencia en la que se condenó al Consejo al pago de 869,669.66 (ochocientos sesenta y nueve mil seiscientos sesenta y nueve pesos 66/100 M.N), actualmente el Consejo recurrió dicha sentencia en amparo y se está en espera de que sea resuelto, sin embargo, existe la posibilidad que la misma sea confirmada.

Por lo anterior, se desprende que los procedimientos laborales en curso o considerados como pasivos contingentes, se estiman en un aproximado de 5,116,197.94 (Cinco millones ciento dieciséis mil ciento noventa y siete pesos 94/100 M.N) con corte al 31 de julio de 2024 mismo que se actualizará diariamente hasta el momento del pago o resolución correspondiente.

b) La relación de puestos de libre designación, designación directa, en su caso, los de gabinete de apoyo, área de apoyo técnico y sujetos a la normativa que regule el servicio profesional de carrera que corresponda.

El CONAPRED, es un organismo descentralizado sectorizado a la SEGOB, con personalidad jurídica y patrimonio propios, motivo por el cual no está sujeto a la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

c) La referencia a las condiciones generales de trabajo o del contrato colectivo de trabajo o sus equivalentes.

El CONAPRED regula las relaciones laborales de las y los trabajadores (las y los servidores públicos, siendo personal de mando, enlace y operativo) de confianza y/o eventual, con los "Lineamientos Generales para la Administración de Recursos Humanos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación".

## **VI. Los recursos materiales**

a) La situación de los bienes muebles e inmuebles.

En lo referente a los bienes muebles propiedad del CONAPRED en 2018 se tenía un inventario de 2,091 bienes con un monto de 6,126,712.15 pesos; para el ejercicio 2019 no se registraron movimientos del activo fijo, por lo que el inventario final y su monto, coinciden con el del año previo. En el ejercicio 2020, se dieron de alta 283 bienes y de baja 214, por montos de 283 pesos y 1,179,911.15 pesos, respectivamente, con un inventario final de 4,947,083.5 pesos. Para el ejercicio 2021 y 2022 no se registraron movimientos del activo fijo, por lo que el inventario final y su monto, coinciden con el de 2020, para el ejercicio fiscal 2023 se dieron de baja 554 bienes muebles por un monto de 848,278.11 pesos, lo que dio lugar a un inventario final de 1,606 bienes con un monto de 4,098,805.39 pesos, para el ejercicio fiscal 2024 al 31 de julio no se registraron movimientos del activo fijo, por lo que el inventario final y su monto, coinciden con el de 2023 las cifras se conciliaron anualmente en las cuentas contables del activo fijo.

En cuanto a los bienes inmuebles, el CONAPRED no cuenta con un inmueble propio para el desarrollo de las actividades encomendadas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por tanto, en el periodo de diciembre de 2018 a 2020

ocupó bajo arrendamiento un inmueble de 12 pisos, ubicado en calle Dante 14, colonia Piedad Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México.

Para 2021, y ante el panorama presupuestal del CONAPRED, se dejaron de rentar seis pisos del inmueble ubicado en la calle de Dante 14 a fin de disminuir el monto a erogar por concepto de renta además que dada la contingencia sanitaria por el COVID-19 la mayoría del personal realizaba sus actividades a distancia.

A partir del 1 de septiembre de 2021 se cambió de sede a un nuevo inmueble bajo arrendamiento de 8 pisos, ello en concordancia con los principios de austeridad republicana obteniendo un ahorro mensual de 197,084.0 pesos del contrato correspondiente. El edificio se encuentra ubicado en Londres 247, colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, y su arrendamiento permitió mejores esquemas de movilidad, accesibilidad y asequibilidad para las personas que acuden al Consejo a realizar algún trámite o a realizar actividades en el edificio. Además, se ganaron espacios habilitados con acceso directo a la calle, los cuales son utilizados para atender a la ciudadanía sin la necesidad de que ingresen a las oficinas administrativas.

b) Las contrataciones públicas, precisando, su estado, vigencia, montos, garantías vigentes, pagos efectuados y pendientes.

Durante el periodo de diciembre de 2018 a julio de 2024, con el objetivo de ejercer una cultura de austeridad, eficaz y transparente de los recursos públicos, las contrataciones públicas se realizaron con el procedimiento idóneo demostrando en cada propuesta presentada el ahorro de recursos que tuvo la Entidad al cubrir las necesidades con las cantidades de recursos menor y con una calidad comprobable, procurando la participación en mayor medida de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Así de enero de 2019 a 2022 se llevaron a cabo 984 contrataciones por un monto total de 121,390,536.34 pesos de las cuales 950 fueron contratación directa, 32 de licitación pública y dos contrataciones por invitación a cuando menos tres personas.

Las contrataciones que en 2023 se llevaron a cabo fueron 44, por un monto total de 30,488,403.82 pesos de las cuales fueron 42 de adjudicación directa, de estas ocho se formalizaron a través de contrato marco; finamente dos contrataciones fueron a través del procedimiento de licitación pública nacional. Las compras consolidadas efectuadas, durante el ejercicio 2023, se tradujeron en ahorros importantes en los conceptos como arrendamiento de vehículos, seguros patrimoniales, servicios de auditoría, suministro de combustible, vales de despensa.

Asimismo, se contrataron los servicios de limpieza, de fumigación, arrendamiento de cómputo personal y periféricos, arrendamiento de equipo para la telefonía IP y videoconferencia, internet corporativo y arrendamiento de equipo para red LAN y WLAN mediante los contratos marco vigentes, hubo una disminución en las contrataciones realizadas por medio de adjudicación directa, lo anterior atiende a que los contratos de personas prestadoras de servicios profesionales (capítulo 3000) ahora son realizados con contratos de prestación de servicios por honorarios (capítulo 1000), con lo que se hizo patente una reducción en este tipo de contratación. De igual manera, siguiendo las directrices emitidas por la Oficialía Mayor de la SHCP, se realizaron las contrataciones consolidadas con ésta y/o Contratos Marco.

Conforme lo establece la Ley Federal de Austeridad, y lo dispuesto por la SHCP, el CONAPRED cuenta con controles para asegurar que los vehículos oficiales se destinen a labores en cumplimiento de las funciones institucionales y no con fines privados por medio del módulo de solicitud de transporte/vehículos dentro del Sistema Integral de Aplicaciones del CONAPRED.

El cambio de domicilio de la sede del CONAPRED, a partir del 1 de septiembre del 2021, implicó un ahorro en el mantenimiento de elevadores y por concepto de renta, además se ganaron espacios habilitados con acceso directo a la calle, los cuales son utilizados para atender a la ciudadanía sin necesidad de que ingresen a las oficinas administrativas.

A diciembre de 2023 se tenían 42 contratos vigentes de los cuales se había ejercido un presupuesto de 27,169,981.2 pesos, quedando pendiente por ejercer 2,997,960.96 pesos; se encontraron vigentes 32 garantías las cuales corresponden al cumplimiento de servicio de arrendamiento de servicios administrados de cómputo, periféricos, impresión, digitalización y fotocopiado, servicio de adquisición de productos de licenciamiento de Microsoft, servicio de monitoreo de medios impresos (periódicos y revistas), así como medios electrónicos (radio y televisión) portales de internet y redes sociales, servicio integral de suministro de agua potable, servicio integral de limpieza, servicio integral de interpretación de lengua de señas mexicanas, sistema de mantenimiento anual del sistema integral de bibliotecas Alephino, así como el servicio de arrendamiento de mantenimiento por mencionar algunos.

Desde 2022, se realizaron trabajos con la plataforma integral de Compranet "PROCURA" en la cual se solicita a la tienda digital la

compra de materiales y útiles de oficina así como productos alimenticios para el personal del CONAPRED, se adquirieron diversos bienes como azúcar, café, sustituto de crema, servilletas, folders, marca textos fluorescentes, perforadora, grapas, block de notas, dedales cintas adhesivas, sacapuntas y cajas de cartón para archivo; por un monto total de 8,946.72 pesos para 2022 y de 24,180.72 pesos de enero a diciembre de 2023.

Asimismo, se realizaron un total de 84 investigaciones de mercado de 2019 a 2023, correspondientes a contrataciones de adjudicaciones directas, atendiendo a las necesidades del CONAPRED.

De acuerdo con el presupuesto autorizado para el Consejo en 2024 para adquisiciones, arrendamientos y servicios es por un importe de 59,743,014.00 pesos, por lo que los montos de actuación para este año son: monto máximo total de cada operación que podrá adjudicarse directamente sin considerar el IVA es 359,000.00 y el monto máximo total de cada operación que podrá adjudicarse mediante invitación a cuando menos tres personas y licitación pública sin considerar IVA 2,992,000.00.

De enero a julio de 2024 se llevaron a cabo 29 contrataciones por un monto total de 21,184,815.33 pesos de las cuales 23 fueron contratación directa, tres contrataciones se consolidaron y una contratación se formalizó a través de una invitación a cuando menos tres personas electrónicas, al amparo del contrato marco vigente, una adjudicación directa electrónica al amparo del contrato marco vigente, y una contratación se derivó de una Licitación Pública Nacional. Al mes de julio de 2024 se encuentran vigentes 17 garantías las cuales corresponden al cumplimiento de servicio de suministro de combustible para vehículos automotores terrestres en Territorio Nacional, servicio integral de limpieza de bienes muebles e inmueble, el servicio Integral de suministro de Agua Potable para consumo humano, servicio de arrendamiento de transporte vehicular terrestre, licenciamiento de Microsoft, servicio y actualización del sistema Alephino, el servicio de síntesis y monitoreo de medios, servicios de difusión en diferentes medios de comunicación así como el servicio de post-test de la Campaña denominada "México es diversidad, inclusión y derechos" versión "20 años abrazando la diversidad".

## VII. Tecnologías de la información

El CONAPRED determinó e implementó su Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicación, siempre alineado al cumplimiento de las metas y objetivos del Consejo, buscando dar cumplimiento al Acuerdo por el que se modifican las políticas y disposiciones para la Estrategia Digital Nacional en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, y en la de seguridad de la información, así como el Manual de actualización de la información en portales y sitios web en el CONAPRED y el Manual de seguridad de la información.

El CONAPRED mediante la Subdirección de Informática brindo el mantenimiento preventivo a los sistemas con los que se cuentan, dando prioridad al plan de actualización y modernización (reingeniería) del Sistema Integral de Quejas (SIQ), el cual al 31 de julio de 2024 registró un 98% de actualización y modernización.

Dentro del SINDIS se atendieron en 2021 las observaciones hechas al sitio por parte del INAI en materia de transparencia proactiva; de igual manera se agregaron dos nuevos apartados desarrollados con apoyo del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (Centro Geo): Atlas de la Discriminación y Corpus de Estándares, Recomendaciones y Jurisprudencias sobre Igualdad y No Discriminación.

Al 31 de julio de 2024, la Subdirección de Informática continua la planeación estratégica para el desarrollo de un módulo dentro del SINDIS para visualizar los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022, trabajando en su código fuente.

Para el cumplimiento a los objetivos establecidos en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, se desarrolló el Tablero de Control Pronaind 2021-2024 el cual permite concentrar los proyectos que las diferentes instituciones de gobierno realizaran en materia de Igualdad y no discriminación.

Con la optimización de los distintos procesos internos del CONAPRED y a la reingeniería dentro del Sistema Integral de Aplicaciones CONAPRED (SIAC) a cada uno de los siguientes módulos:

- Gestión documental: permite ingresar documentos que recibe al Consejo y asignarlos a las áreas o personas destinatarias.
- Papelería: sistema que permite la solicitud de bienes de papelería para que las personas que laboran en el Consejo puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera.
- Publicaciones: Permite a la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación administrar el inventario de las publicaciones existentes.
- SISECON (Convenios): permite administrar los distintos convenios con las diferentes instituciones con las que el Consejo trabaja

colaborativamente. Con ello optimizar y tener un mayor control respecto al seguimiento de los diversos instrumentos signados, dado que permite agregar información soporte que avale el grado de cumplimiento.

- Reportes de informática: sistema desarrollado para uso exclusivo de la Subdirección de Informática en el cual se cargan los distintos reportes del personal de la Subdirección día a día.
- SISELA: permite la carga anual de proyectos y procesos que las distintas áreas trabajaran a lo largo del año, así como las evidencias que muestren el avance de dichos proyectos, con lo que se emite un reporte mensual.
- Solicitudes de Transporte: Apartado en el que el personal del Consejo puede solicitar servicios de transporte cuando sus actividades laborales lo requieran.

Lo anterior, da como resultado que todos los sistemas se encuentren operando con las últimas actualizaciones en su código fuente, lo que conlleva un funcionamiento óptimo garantizando su operatividad constante.

El Consejo mediante la Subdirección de Informática presento un nuevo sitio web institucional, el cual presenta una nueva interacción con la ciudadanía mientras mantiene y mejora sus características de accesibilidad web. Los certificados SSL para el dominio [conapred.org.mx](http://conapred.org.mx) se renovaron continuamente, teniendo el certificado vigencia de hasta el año 2028.

Al 31 de julio de 2024 se contó con 7 licencias "Acrobat Pro for teams", 6 "Creative Cloud for teams All Apps" y 2 "Captivate for teams" en la modalidad de suscripción, con las cuales, se da cumplimiento a la creación de boletines, tomos, bibliografías, contenidos web, entre otros, en las áreas de Programa Editorial y Comunicación Social. Mismas que se mantendrán a septiembre de 2024.

El Consejo arrendo 215 computadoras de escritorio, 24 computadoras portátiles, 4 computadoras MAC, 3 proyectores, 120 teléfonos, 6 switches de acceso, un conmutador de telefonía IP, un switch de core, 13 puntos de acceso inalámbricos y una controladora de wifi.

En apoyo a los bienes informáticos, el CONAPRED obtiene bajo Contrato Marco el licenciamiento E3 365 a Microsoft 365 mediante 250 licencias que brindan la paquetería Office, Servicio de Correo electrónico Exchange, Windows Defender, Servidores Virtuales en la Nube con Microsoft Azure y Windows para Servidores. Lo anterior favorece al desarrollo de las funciones del Consejo en el ámbito de sus atribuciones.

### **VIII. Convenios, procesos y procedimientos**

a) La situación de logros relevantes de los instrumentos jurídicos.

A solicitud de las diversas unidades administrativas, se tuvieron a bien signar de diciembre de 2018 a junio de 2024, 55 instrumentos jurídicos que se destacan como logros relevantes, aclarando que de estos 55 actualmente 31 se encuentran vigentes, entre ellos dos Acuerdos de Cooperación, dos Convenios Específicos de Colaboración, cuatro cartas compromiso, nueve Convenios de Colaboración; 10 Convenios Generales de Colaboración, un Convenio Modificatorio, dos Convenios Marco de Colaboración, un Acuerdo Específico de Colaboración, celebrados con diversas instituciones del sector público (en particular con dependencias de la Administración Pública Federal) y privado, entre ellas la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (OEI), Comisión Interamericana de Derechos Humanos, SRE, PROFEDET, Universidad Pedagógica Nacional, SCJN, Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A. C., Banco de México, Sistema de Administración Tributario, Instituto Mexicano del Seguro Social, Dirección General de Bachillerato, Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Bio Servicios Corporativos, S.A. de C.V, Instituto Nacional de Ciencias Penales, ACNUR, UACJ, DIDI, Empresa de Transporte S.A DE C.V, Quálitas Compañía de Seguros S. A. de C.V, Secretaría de Finanzas Inversión y Administración del Estado de Guanajuato, Bio Pappel S.A. de C.V, UACJ, AT&T Empresa de Telefonía, Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C, IMJUVE, TFJA, Universidad Autónoma de Querétaro, COPRED, Comisión De Derechos Humanos de la Ciudad de México, SEDENA, Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe, INEGI, CNDH, Universidad Autónoma Metropolitana, Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, Instituto de Formación Liverpool A.C, Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato, Gobierno del Estado de Nuevo León, INMUJERES, INPI, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Municipio de Solidaridad, Quintana Roo, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Entre los principales objetivos de dichos instrumentos destacan cursos, pláticas, capacitación en temas de discriminación, asesorías técnicas, seguimiento y la evaluación de programas y estudios conjuntos en la materia. Asimismo, observar la aplicación y adecuación

de la normativa nacional a los instrumentos internacionales y nacionales, supervisar acciones positivas, compensatorias y de prevención a la discriminación, crear y alentar nuevos objetivos y alcances para poder identificar las problemáticas de los diferentes grupos vulnerables discriminados.

También, llevar a cabo la planeación y difusión de materiales que promuevan la tolerancia, el respeto a la diferencia, la igualdad, la pluralidad, la equidad e inclusión, la orientación sexual y la no discriminación entre la población mexicana, esto con la finalidad de contar con personal capacitado para tomar acción y decisiones de prevención y combate a la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades en los contextos en los diferentes ámbitos sociales y culturales del país.

Con el propósito de mantener un mayor control en la suscripción de instrumentos jurídicos se publicó el "ACUERDO por el que se deja sin efectos el Diverso por el que se delega en las Direcciones Generales Adjuntas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la facultad de celebrar y firmar los convenios en las materias que se indican, publicado el 8 de junio de 2017" en el DOF el 13 de junio de 2023 con ello la celebración de los instrumentos jurídicos que pretenda signar el CONAPRED recaer dicha atribución en la Presidencia, lo que permite un mejor registro y cumplimiento de los compromisos.

Desde la Dirección de Asuntos Jurídicos, se solicitaron al Instituto Nacional del Derecho de autor (INDAUTOR) 52 números de International Standard Book Number (ISBN), así como, 18 comprobaciones de registros de obras emitidas por esta Entidad.

Además, se registraron seis logos ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), de los cuales tres logos fueron aprobados obteniendo el Título de Registro de Marca del "Logo oficial CONAPRED Clase 45", "Logo Institución Comprometida con la Inclusión (ICI) Clase 41" y "Logo Conéctate por la Igualdad, Diversidad e Inclusión Educación en línea, Clase 41"; entre el mes de enero a mayo del 2024 tres registros continúan en trámite de Dictaminación por parte del IMPI, correspondientes al "Logo oficial CONAPRED Clase 16", "Logo 20 años abrazando la diversidad, Clase 41" y "Logo 20 años abrazando la diversidad, Clase 16".

En el mes de abril de 2024 se realizó el Registro de una obra literaria ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR).

Finalmente, se informa que se realizaron 28 actualizaciones de Registros de Autógrafos de los Servidores Públicos de esta Entidad ante la Dirección de Coordinación Política con los Poderes de la Unión, adscrita a la SEGOB.

b) Los procesos de desincorporación de entidades paraestatales, en sus diferentes modalidades, mencionando los impactos presupuestales y laborales de los mismos, explicando las razones de haber llevado a cabo dichos procesos.

No aplica este apartado, el CONAPRED no formó parte de ningún proceso de desincorporación en términos de lo dispuesto en el capítulo II, del Reglamento de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

c) La relación de litigios o procedimientos en trámite ante otras autoridades, el monto estimado al que asciende de ser el caso, las acciones realizadas, su estado y la prioridad de atención.

En cuanto al área contenciosa, de diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, en la Dirección de Asuntos Jurídicos ingresaron 271 juicios de los cuales 83 son administrativos, 188 amparos en los que en esencia se realiza la defensa de las resoluciones por disposición, acuerdos de conclusión y demás actos derivados del procedimiento de queja del CONAPRED, que son impugnados ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, Tribunales Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito y la SCJN. De los 271 juicios antes mencionados, se concluyeron 184 juicios, quedando en proceso 43 de nulidad y 44 de amparo. Por lo que respecta a la materia laboral, ingresaron tres demandas laborales donde el Consejo es demandado como parte patronal sumando a julio de 2024 seis juicios, sin embargo en un juicio laboral como demandado del año 2023 con la sentencia del 30 de octubre 2023, se determinó que el actor no probó su acción y absuelve al Consejo de reinstalar al actor y de las prestaciones reclamadas, ello quedó firme en enero de 2024, por lo que dicho juicio no implicó un pasivo para el Consejo, en virtud de lo anterior quedan en proceso cinco juicios laborales, que a continuación se mencionan:

1. En el expediente de 2010, se exhibió cheque nominativo a favor de la actora por 78,759.2 (setenta y ocho mil setecientos cincuenta y nueve pesos 20/100 M.N), el 04 de junio se solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje localizar a la actora, el Consejo está en espera de que se tenga por cumplido el laudo y se ordene su archivo.

2. Respecto al expediente de 2011, se tiene contemplado un pasivo de 1,371,559.66 (Un millón trescientos setenta y un mil quinientos cincuenta y nueve pesos 66/00 M.N), cantidad aproximada que se continuará actualizando en tanto no se lleve a cabo el cumplimiento

total del laudo. Se precisa que el 26 de enero de 2024 se pagó al actor 393,740.42 pesos mediante cheque nominativo, el cual fue recibido de conformidad por el actor el 14 de febrero de 2024. En mayo de 2024 se requirió a la DPAF, que para estar en aptitud de cumplir con el laudo solicitara a la SHCP y a la SFP la creación de la plaza que tendría la parte actora, ya que era una persona prestadora de servicios profesionales por honorarios y no formaba parte de la estructura

3. Del expediente de 2012, asciende a la cantidad de 1,476,402.18 (un millón cuatrocientos setenta y seis mil cuatrocientos dos pesos 18/00 M.N), cantidad aproximada vigente al 30 junio de 2024, sin embargo, el 29 de abril de 2024 se llevó a cabo la reinstalación de la actora, con lo que se detienen los salarios caídos, quedando pendiente únicamente el pago del laudo y su actualización, así como las aportaciones de seguridad social correspondientes.

4. El expediente de 2020, al 30 junio se encuentra en espera la Junta dicte el laudo correspondiente, en caso de que la Junta de conocimiento dicte un laudo desfavorable y se reconociera la calidad de trabajadora a la actora, DPAF cuantifica la cantidad aproximada de 1,319,807.24 (Un millón trescientos diecinueve mil ochocientos siete pesos 24/00 M.N), cabe señalar que se corre el riesgo de cubrir el pago correspondiente a la parte proporcional de las cuotas obrero-patronales ante el IMSS, cuyo monto aún no es cuantificable hasta la emisión del laudo.

5. El expediente de 2023, el 11 de diciembre de 2023 se dictó sentencia en la que se condenó al Consejo al pago de 869,669.66 (ochocientos sesenta y nueve mil seiscientos sesenta y nueve pesos 66/100 M.N), actualmente el Consejo recurrió dicha sentencia en amparo y se está en espera de que sea resuelto, sin embargo, existe la posibilidad que la misma sea confirmada.

De diciembre de 2018 al 31 de julio de 2024, se registran 31 juicios en donde el CONAPRED se señaló como tercero interesado en los juicios laborales, y donde se aducen actos de discriminación, precisando que estos juicios no arriesgan económicamente al no tener la calidad de demandados.

#### **IX. Relación de las observaciones de auditorías realizadas por las diferentes instancias de fiscalización que se encuentren en proceso de atención**

A julio de 2024, no se tienen observaciones en proceso de solventación derivado de actos de fiscalización realizados por la Oficina de Representación. Sólo está en proceso la auditoría 123 con título "Prevención de la Discriminación" de la Auditoría Superior de la Federación. Asimismo, no se tiene observaciones pendientes de atención con el Despacho Externo, la SFP, o la Auditoría Superior de la Federación.

#### **X. Identificación y situación en que se encuentre la clasificación del archivo institucional**

En diciembre 2018, una vez aprobado el Catálogo de Disposición Documental del Consejo, se implementa dentro del Sistema Institucional de Archivos un esquema de trabajo basado en ajustes en la organización y descripción documental con la finalidad de que estos cumplieran con los elementos y requisitos normativos en cuanto a identificación documental. De igual manera se apoyó en el continuo seguimiento en los plazos de conservación y vigencias documentales para la preparación de las transferencias documentales de conformidad con los Instrumentos de Control y Consulta Archivística.

El año 2019 resultó sui generis derivado de que el primer semestre regía la Ley Federal de Archivos la cual no manejaba preceptos normativos coercitivos, es así como en el segundo semestre, el 15 de junio de 2019 entra en vigor la Ley General de Archivos en donde se contempla con mayor rigidez el cumplimiento de esta contemplando sanciones por acción u omisión, lo que genera mayor estatus y exigencia en los procedimientos archivísticos de la Administración Pública Federal.

Para el mejoramiento del control y custodia de la información, se preparó un programa de trabajo para la atención del apartado "Relación de Archivos a cargo y documentación" de las Actas Entrega-Recepción, con la finalidad de supervisar dicho apartado en cumplimiento al Artículo 10 y Artículo transitorio tercero de la Ley General de Archivos.

Se elaboraron dos documentos archivísticos:

- "Criterios para la organización, integración y control de los expedientes de adquisiciones"
- "Guía interna para el manejo y control de expedientes de queja".

La operación del Sistema Institucional de Archivos (en particular la Supervisión de procesos técnicos y transferencias documentales primarias, de Archivo de Concentración al Archivo de Trámite) en la parte intrínseca estuvo basada en los instrumentos de control y

consulta archivística para determinar la clasificación archivística partiendo de las Secciones, series y subseries documentales, de igual manera considerando los valores documentales y los plazos de conservación en su fase activa. En la parte extrínseca la organización e identificación documental estuvo reflejada en las herramientas definidas como carátulas, pestañas, inventarios documentales y etiquetas generales de cajas con la finalidad de una organización regular, uniformada, integral y actualizada.

Durante el año 2020 se implementaron medidas para la comunicación del Sistema Institucional de Archivos, con la finalidad de la planeación, realización, seguimiento y monitoreo de los procesos técnicos y sustantivos archivísticos en apego a la normativa y de igual manera a las consideraciones sanitarias derivadas del virus SARS-Cov2.

Dichas medidas constaron en asesorías y capacitaciones virtuales, para la operación de los archivos y la organización de la información digital generada de las comunicaciones virtuales bajo los preceptos considerados en el "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para el intercambio de información oficial a través del correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SARS-Cov2 (COVID-19)."

El Sistema Institucional de Archivos comienza con la primera etapa de valoración documental de los expedientes cuyos plazos de conservación y vigencias concluyeron, de los que se inició el proceso de estudio, análisis y síntesis de la información para su posterior etapa en consecución del destino final.

En el año 2021 se dio continuidad a la valoración documental primaria del periodo 2004-2014 de expedientes custodiados por el Archivo de Concentración para corregir deficiencias detectadas en sus transferencias, identificando si efectivamente son documentos de archivo, o de apoyo informativo y de comprobación administrativa inmediata de acuerdo con el Catálogo de Disposición Documental y a la normativa en materia de archivos.

Se alcanzó el 100% tomando como medidas de aplicación este proceso técnico, para delimitar el contenido de los expedientes conservando solo documentos oficiales de archivo, descartando documentos de apoyo informativo o en algunos mínimos casos documentación de comprobación administrativa inmediata, los cuales se descartan como parte de los expedientes transferidos al de Archivo de Concentración, dichos materiales documentales, obedecía a los anteriores al 2014 ya que carecían de firmas, sellos, membretes, y toda diplomática que les otorgue el carácter de Oficial de conformidad a la normativa archivística Artículo 4 Fracciones XXIV y XXX de la Ley General de Archivos.

La documentación evaluada y procesada durante el período 2021 estaba relacionada a las Unidades y/o áreas generadoras de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación, y la DPAF.

Con ello se dio cumplimiento a la normativa señalada y se promovió la eficiencia de los espacios por medio de la mediana depuración de los expedientes vía expurgo documental (descarte físico de documentos de apoyo informativo, sin valores documentales primarios). Se trabajó en los inventarios de baja documental de la DPAF, y las subdirecciones de Recursos Materiales y Finanzas de los períodos 2004 a 2010, con la finalidad de que estos cumplieran con los elementos y requisitos normativos en cuanto destino final, estipulados en los Lineamientos en la materia, para que el Archivo General de la Nación (AGN) emita el dictamen y acta de baja documental para los Sujetos Obligados del Poder Ejecutivo Federal y también de la Norma Gubernamental Contable de la SHCP.

Se logró completar 4 de las 5 etapas del procedimiento, quedando pendiente el trámite y gestión de dichos inventarios ante las instancias correspondientes, ello debido a deficiencias y observaciones dentro de las herramientas de descripción e identificación, ya que la promoción de dichos inventarios no está limitada por el AGN, ni por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Se trabajó en inventarios de baja documental de series sustantivas, cumpliendo así la segunda etapa.

También se realizó la identificación de documentos de apoyo informativo que fueron transferidos erróneamente al Archivo de Concentración en las transferencias documentales anteriores al 2014, y de los cuales se focaliza como material para expurgar oficialmente.

Durante el tercer trimestre de 2021 se realizaron tareas de logística, planeación, identificación, traslado, descarga y almacenamiento del Acervo Documental del Archivo de Concentración de las instalaciones de Dante #14 a Londres #247, compuesto por alrededor de 16 mil expedientes entre los años 2004 a 2015 equivalente a aproximadamente 700 cajas de documentación.

El Archivo de Concentración fue reorganizado físicamente en cuanto al orden de las series documentales, como en ubicación topográfica y conforme al Catálogo de Disposición Documental. Esto en cuanto a la documentación 2012-2015 mencionada en el punto anterior.

En el año 2022 se realizaron diagnósticos y dictámenes documentales y con base a este análisis y/o revisiones se establecieron los puntos de mejora o de atención para el cumplimiento de la normativa.

Se llevó a cabo la valoración documental primaria del periodo 2010-2012 de expedientes custodiados por el Archivo de Concentración para corregir deficiencias detectadas en sus transferencias, identificando si efectivamente son documentos de archivo, o documentos de apoyo informativo y documentos de comprobación administrativa inmediata de acuerdo con el Catálogo de Disposición Documental y a la normativa en materia de archivos.

Se realizó la valoración documental secundaria de los expedientes 2005-2006 correspondientes a las series documentales de Quejas y Reclamaciones, para determinar sus valores secundarios que indicasen su propensa promoción a una transferencia secundaria, utilizando como medio los inventarios documentales para esos efectos.

De igual manera se realizó la valoración documental de los expedientes 2005-2008 correspondientes a las series documentales de Pólizas contables, para descartar sus valores secundarios y con ello, ponerlos en aptitud de una propensa promoción de baja documental, utilizando como medio los inventarios documentales para esos efectos.

Así, durante el 1 de enero y 31 de diciembre de 2022, se trabajó en los inventarios de baja documental de la DPAF 2004-2010, SRM 2005-2008 y SF de los periodos 2005-2008, con la finalidad de que estos cumplieran con los elementos y requisitos normativos en cuanto destino final, estipulados en los Lineamientos para que el AGN emita el dictamen y acta de baja documental para los Sujetos Obligados del Poder Ejecutivo Federal y también de la Norma Gubernamental Contable de la SHCP.

En el año 2023 el Sistema Institucional de Archivos se enfocó en el proceso de bajas documentales; obteniendo el proceso completo de acuerdo con los Lineamientos para que el AGN emita el Dictamen y Acta de Baja Documental o Transferencia Secundaria...[sic].

Considerando 6 promociones documentales:

001/2023 Promoción de baja documental de la Subdirección de Gestión.

002/2023 Promoción de baja documental de la Subdirección de Recursos Materiales.

003/2023 Promoción de baja documental de la Subdirección de Finanzas.

004/2023 Promoción de baja documental del Despacho de Oficina de la DPAF.

005/2023 Promoción de baja documental de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.

006/2023 Promoción de baja documental de la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación.

Se elaboraron, plantearon, aprobaron y aplicaron los siguientes criterios archivísticos:

1. Criterios para la Baja Documental Contable

2. Criterios para la Baja Documental

3. Guía para dar cumplimiento al apartado del acta entrega recepción "Relación de Archivos a cargo y documentación"

4. Identificación Documental

5. Criterios para la Organización e Integración Documental

6. Criterios para el Préstamo y consulta Documental en Archivos de Trámite.

7. Criterios para el Préstamo y consulta Documental en Archivo de Concentración.

8. Criterios para la Transferencia Documental Primaria

9. Criterios para la Transferencia Documental Secundaria.

10. Criterios para la valoración documental.

11. Criterios para la organización e identificación de archivos digitales y electrónicos generados durante el receso de la contingencia provocada por el virus SARS-COV2 que causa la enfermedad del COVID-19".

En el último trimestre de 2023 se realizó la valoración documental secundaria para determinar la existencia de valores históricos en los expedientes de la Sección de Quejas y Reclamaciones, de igual manera se tuvieron asesorías técnicas por parte del AGN para determinar que los expedientes cumplieran con las características que menciona la Ley General de Archivos con respecto a su destino final.

Se debe tener en cuenta que durante el periodo de 2018 a 2023 los procesos técnicos estuvieron apegados a los proyectos estipulados en los Programas Anuales de Desarrollo Archivísticos correspondientes a cada año, de igual manera se implementó un Programa Anual de Capacitación Archivística para la mejora de habilidades para la gestión, organización, préstamo, control, transferencias y

custodia documental, conocimiento de responsabilidades conforme al marco normativo.

Asimismo, la organización, clasificación y vigencias fueron implementadas con base a los instrumentos de control y consulta archivística: Guía Simple de Archivos, Cuadro General de Clasificación Archivística y Catálogo de Disposición Documental.

Durante el primer bimestre de 2024, se realizó la organización e integración física y la base de datos general de los expedientes que fueron transferidos al Archivo de Concentración en el ejercicio fiscal 2023.

Fueron aprobadas por el AGN, las bajas documentales 001/2023 de la Subdirección de Gestión y la 005/2023 Promoción de baja documental de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, así mismo se dio seguimiento a las bajas documentales de las siguientes Unidades Administrativas: 006/2023 Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación, 004/2023 DPAF; así como de sus áreas adscritas: 002/2023 Subdirección de Recursos Materiales y 003/2023 Subdirección de Finanzas, con la finalidad de promover el trámite de destino final ante las instancias correspondientes; AGN y Unidad de Contabilidad Gubernamental.

En el segundo bimestre del ejercicio 2024, se realizaron ajustes a los inventarios de baja documental, para proceder con un nuevo trámite ante el AGN: 002/2024 Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación, 003/2024 Dirección de Planeación, Administración y Finanzas; así como de sus áreas adscritas: 001/2024 Subdirección de Recursos Materiales y se atendieron las observaciones de forma de la Unidad Contable Gubernamental de la SHCP, para la promoción de la baja documental pendiente 003/2023 de la Subdirección de Finanzas.

De igual manera, se actualizó la base de datos de las transferencias documentales primarias realizadas entre el año 2015 al 2018 de los Archivos de Trámite de las áreas generadoras a la Jefatura de Departamento del Archivo de Concentración, dependiente de la DPAF y del área coordinadora de archivos.

En el mes de mayo de 2024 se comenzó a realizar el diseño del Programa Anual de Capacitación Archivística (PACA) 2024, considerando un diagnóstico integral para la detección de necesidades de capacitación para cada unidad Administrativa y área adscrita, de igual manera se envía la actualización del Censo Nacional de Gobierno Federal emitido por el AGN y el INEGI, así mismo se realiza la Primera Sesión Ordinaria del Grupo Interdisciplinario Institucional de Archivos, para realizar la valoración documental de expedientes correspondientes a bajas documentales 2024.

Las actividades que se desarrollaron en el mes de junio fueron la preparación de atención a observaciones emitidas por el AGN de los inventarios documentales de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, Oficina de despacho de Dirección de Planeación, Administración y Finanzas y Subdirección de Recursos Materiales, con la finalidad de re promover la baja documental, así mismo se formalizó la aprobación de Baja contable documental por parte de la Unidad Contable Gubernamental de la SHCP.

En el mes de julio se realizó el envío oficial de las promociones de bajas documentales al AGN, siendo: 001/2024 correspondiente a la Subdirección de Recursos Materiales, que comprende el período de 2004 a 2010; 002/2024 correspondiente a la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación, que comprende el período 2004-2010; 003/2024 correspondiente a la oficina de despacho de la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas; y 004/2024 correspondiente a la Subdirección de Finanzas adscrita a la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas (previamente autorizada por la Unidad Contable Gubernamental de la SHCP).

Así mismo, se realizó valoración documental primaria y síntesis de destino final de los inventarios de baja documental para los expedientes de Quejas y Reclamaciones 2004-2010, los cuales serán promovidos para el mencionado proceso en diciembre de 2024.

## **XI. Informe del grado de cumplimiento de las disposiciones en materia de datos abiertos, ética e integridad pública, padrones de beneficiarios de programas gubernamentales y transparencia y acceso a la información pública**

### **DATOS ABIERTOS**

De acuerdo con la Política de Transparencia, y en cumplimiento a la Guía de Gobierno Abierto emitida en 2018, se designó a la persona enlace en materia de Política de Transparencia y su suplente, y se solicitó a las personas titulares de las unidades administrativas del CONAPRED, emitir propuestas que, conforme a sus atribuciones, pudieran abonar a la práctica de transparencia proactiva. Finalmente, el personal de la Unidad de Transparencia participó en el curso "Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva" cuyo objetivo fue garantizar el debido cumplimiento de dicha política.

Así en el ejercicio fiscal 2020, y en cumplimiento con lo establecido en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información

Pública, el CONAPRED propuso como política de transparencia proactiva el SINDIS, que concentra información estadística de las encuestas y estudios del Consejo, y las presenta de manera dinámica a la población que consulte el portal, con la finalidad de que los datos recopilados cobren mayor importancia al momento de ser interpretados.

Con la publicación de las "Políticas de Transparencia Gobierno Abierto y Datos Abiertos de la Administración Pública Federal 2021-2024", se designaron personas enlace en la materia por parte de cada una de las Unidades Administrativas que conforman el Consejo. Una vez aprobada la integración de los bancos de información (bases de datos) y corroborado que cumplieran con las características técnicas necesarias para su difusión para que puedan ser usados, reutilizados y redistribuidos libremente por cualquier persona y/o público en general; se llevó a cabo la etapa denominada "Conjuntos y Recursos de Datos Abiertos" en la cual los metadatos ayudaran a que las personas usuarias entiendan las características de la información que se está publicando.

A julio de 2024, 26 conjuntos de datos se encontraban dentro del portal de ADELA, asimismo se puso a disposición del público en general en el portal web de este Consejo.

Referente a los principios que rigen el Gobierno Abierto y la Transparencia, el CONAPRED realizó las gestiones correspondientes para actualizar los rubros en materia de transparencia para el correcto acceso a la información de la ciudadanía, incluyendo puntos como los compromisos con los que cuenta el CONAPRED en la alianza para el gobierno abierto.

En relación con eso, dentro del portal web se adiciono una pestaña dentro del apartado de transparencia denominado "Apertura Gubernamental" en la que se incluyó información socialmente útil y de interés general que engloba información del CONAPRED, y se puede observar la creación de este organismo, así como su misión, visión y objetivos e información concreta de este organismo.

Las actualizaciones anteriores, fueron reportadas para las "Políticas de Transparencia Gobierno Abierto y Datos Abiertos de la Administración Pública Federal", mismas que se presentaron en el informe de transparencia que consta de la evaluación de los ejes siguientes: Eje 1.- Fortalecer la transparencia en la gestión pública, Eje 2.- Promover un Gobierno Abierto y Eje 3.- Impulsar el uso de Datos Abiertos, que al 30 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la segunda evaluación por parte de la SFP, en la que emitió el informe ejecutivo en el que se engloban los rubros siguientes, rubro de la Transparencia en la que se obtuvo un cumplimiento del 89.37%, en el rubro de Gobierno Abierto se obtuvo un cumplimiento del 89.62%, en el rubro de Datos Abiertos se obtuvo un cumplimiento del 88.96%, el día 25 de marzo se remitió los porcentajes cumplidos por este Consejo Nacional, quedando de la siguiente manera en los rubros siguientes: fortalecer la Transparencia en la Gestión Pública se obtuvo cumplimiento del 81.82%, promover un Gobierno Abierto se obtuvo un cumplimiento del 100.00% y para el de impulsar el uso de Datos Abiertos se obtuvo un cumplimiento del 100.00%, dando un porcentaje total de 89.85% en la Implementación de la Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos, por lo que queda pendiente la tercera evaluación que comprenderá del 1° de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 y los resultados serán publicados a más tardar el 30 de noviembre del 2024, para lo anterior se llevó a cabo una asesoría con la SFP, para la metodología que se usara para el llenado de la plantilla que integrara esta tercera parte de la evaluación. Derivado de lo anterior, se informa que el 11 de julio se envió la tercera parte del Informe de Transparencia, referente a la Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos de la Administración Pública Federal a la Secretaría de Función Pública.

Finalmente, por lo que respecta al ámbito de la accesibilidad se solicitó a la Subdirección de Comunicación Social, la modificación de la página web del CONAPRED, específicamente en los rubros que compete a la transparencia y el acceso a la información para que la misma se encuentre actualizada y sea concisa para que pueda ser comprendida y difundida por toda la ciudadanía, de igual forma se requirió en el módulo de Protección de Datos Personales, en la Información relevante de Protección de Datos Personales que se añadiera el "Anexo 8.- Formatos obligatorios para la publicación de medios de verificación documentales dentro del apartado virtual "Protección de Datos Personales", para la verificación de Datos Personales que llevara a cabo el Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

## ÉTICA E INTEGRIDAD PÚBLICA

Con el objetivo de coadyuvar en la construcción de una nueva ética pública, de 2018 a julio de 2024, el Comité de Ética del CONAPRED desarrolló satisfactoriamente la implementación de sus acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como de la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética

de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y al Código de Conducta del Consejo, para lo cual, el Comité se renovó en tres ocasiones en los años 2019, 2022 y 2024.

En materia de capacitación, en 2020, el Comité elaboró el "Programa de Capacitación en materia de Ética e Integridad pública (2020-2024)" en el que hasta julio de 2024, se han capacitado 105 personas, entre las que se encuentran la totalidad de personas integrantes del Comité, en cursos como Ética Pública, Conflictos de Interés, Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, la integridad en el servicio público: Transformando a los comités de ética en la Administración Pública Federal, Súmate al Protocolo, Responsabilidades Administrativas, entre otros, a través de ofertas de capacitación en línea sin costo, con el apoyo de instituciones como INMUJERES, SFP, CNDH, CEAV, entre otras.

En lo correspondiente a la sensibilización y con la finalidad de fijar un parámetro en las actitudes y en los trabajos diarios en materia de ética e integridad pública de las personas que laboran en el CONAPRED, de diciembre de 2018 a julio de 2024, se actualizó cinco veces el Código de Conducta del Consejo y fue entregado a todas las personas servidoras públicas de la institución, las cuales firmaron una Carta Compromiso para su aplicación. La actualización del Código de Conducta 2023, fue evaluado con 100 puntos por la SFP.

En materia de difusión, de 2018 a julio de 2024, se enviaron Comunicados Institucionales con información sobre ética, integridad y temas afines a las atribuciones del Comité de Ética, a través de materiales visuales proporcionados por la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCyMAPF), así como materiales propios. Esta actividad se mantendrá hasta septiembre de 2024. En lo que respecta a la atención de denuncias, de diciembre de 2018 a julio de 2024, el Comité recibió dos denuncias, de las cuales en una se determinó que no era materia del Comité y la segunda concluyó a través de una conciliación.

Como parte de sus buenas prácticas, en 2020 se identificó los principales riesgos éticos de cada una de las Unidades Administrativas, los cuales fueron incorporados en el Código de Conducta, para 2021 elaboró el Decálogo de Integridad difundido a todo el personal y en 2022, el Comité, gestionó que el Instituto Sonorense de las Mujeres, impartiera el curso "Nuevas masculinidades" en el que se capacitaron 29 personas y que contribuía a la sensibilización anual en materia de género.

En el marco del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en 2020 a propuesta de este Comité, se emitió el Pronunciamiento CERO tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en el CONAPRED y en el ejercicio 2023, a propuesta del Comité, se emitió el Posicionamiento de CERO tolerancia a los actos de corrupción en el CONAPRED.

Es importante recalcar que, en todo momento se contó con la participación de las personas integrantes, por lo que se dio cumplimiento en su totalidad a las actividades comprometidas en los Programas Anuales de Trabajo del Comité, formando parte del grupo de Comités de Ética de "Excelencia" dentro de las evaluaciones que realiza la SFP.

## PADRONES DE BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

El CONAPRED no cuenta con padrones de beneficiarios de programas gubernamentales.

## TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Por lo que respecta a diciembre del 2018 a julio de 2024, la Unidad de Transparencia del CONAPRED, recibió en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) un total de 1,415 solicitudes de información, de éstas 170 no fueron competencia de este Consejo, cabe señalar que el medio principal de entrega de respuesta ha sido en la misma PNT. Se interpusieron 83 recursos de revisión en contra de las respuestas otorgadas a las solicitudes de información ante el INAI.

Las Unidades Administrativas con mayor cantidad de solicitudes de información fueron la Dirección General Adjunta de Quejas, y la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas.

Las temáticas más recurrentes en las solicitudes de información fueron: información generada o administrada por el sujeto obligado, actividades de la institución y discriminación.

Referente a los Comité de Transparencia del CONAPRED, se sesionó 128 veces, de las cuales 32 fueron Sesiones Ordinarias y 96 Sesiones Extraordinarias durante el periodo de diciembre 2018 a julio 2024. En el marco del Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia dentro de la PNT, el CONAPRED llevó a cabo la carga de información correspondiente a las obligaciones de

Transparencia conforme al Programa Anual de Verificación y Acompañamiento Institucional para el cumplimiento de las obligaciones en materia de acceso a la información y transparencia, por parte de los sujetos obligados del Ámbito Federal, el CONAPRED atendió cada requerimiento solicitado por el INAI, y el 24 de enero de 2024 se notificó a este Consejo Nacional el puntaje final obtenido de la verificación, dando un total de ochenta punto cero nueve por ciento (80.09%) del Índice Global de Cumplimiento en Portales de Transparencia.

Se crearon dentro del portal WEB del CONAPRED, los siguientes módulos: Información de Interés Público, Denuncias por Incumplimiento a las Obligaciones de Transparencia, Datos Abiertos, Protección de Datos Personales, de conformidad con lo solicitado por parte del INAI. La sección de Comités de Transparencia y las antes enunciadas se actualizaron al 31 de julio. Como resultado de la verificación a la Dimensión de Respuestas a Solicitudes de Información 2024, por parte del INAI se obtuvo la calificación de 97.56% (noventa y siete punto cincuenta y seis por ciento).

## **XII. Prospectivas y recomendaciones**

El Consejo en el marco de la misión y atribuciones conferidas realiza sus actividades de manera oportuna y no se prevé algún riesgo que pudiera afectar su gestión gubernamental en la siguiente administración.

Con la actualización del Manual de Procedimientos de la DGAQ, aprobado en la Quinta Sesión de la Junta de Gobierno del 16 de noviembre del 2023, publicada en el DOF el 14 de diciembre del mismo año, documento que prevé cambios sustantivos que tendrá el procedimiento de queja, pero sobre todo que en lo futuro beneficiará a las personas usuarias, por lo que su aplicación consolidará la misión y atribución de las actividades del Consejo en cuanto a la atención y seguimiento de los casos expuestos.

Por lo anterior, se continuará en la consolidación y aplicación de las disposiciones del citado Manual, a fin de que su aplicación consolide los procesos con mayor agilidad y contribuya así con las funciones establecidas por la LFPED, para la restitución de los derechos y reparación del daño de las personas víctimas de discriminación.

Aunado a lo anterior, con la regulación del proceso de mediación durante la orientación, se priorizará que los casos no graves se solucionen por esta vía y sólo los asuntos más complejos o estructurales pasen a la investigación, desahogando en un menor tiempo los procesos en la DGAQ.

En los primeros 90 días de la nueva administración, se deberá garantizar la continuidad en los procesos educativos, culturales y de programa editorial mediante las siguientes acciones:

En cuanto a educación en línea, se deberá asegurar la apertura de la plataforma en línea para octubre y noviembre, así como la conclusión de 2 de los 5 cursos nuevos o actualizados. En lo relativo a la educación presencial, se deben operar los compromisos de la educación presencial correspondientes de octubre a diciembre y concluir 2 de los 8 procesos educativos estratégicos. En términos de cultura y seguimiento, se debe cerrar un documento de diagnóstico y dos cuadernillos durante el mes de octubre. Finalmente, en el ámbito del programa editorial, se deberá cerrar los proyectos editoriales pendientes, incluyendo los proyectos editoriales comprometidos.

En lo que refiere a la Territorialización del CONAPRED, durante 2023 se construyó una Estrategia Territorial. Ha de revisarse su impacto y efectividad a finales de 2024 para identificar áreas de oportunidad y de cambio para así alcanzar a los estados y municipios. De revisar la estrategia y sus impactos reales se podrá generar una propuesta que sea adecuada a los limitados recursos del Consejo y permitan desarrollar las atribuciones de alcanzar más espacios territoriales y así descentralizar el Consejo. En el mes de octubre se tiene previsto la realización del Encuentro temático de personas con discapacidad y personas neurodivergentes; así como acciones en el marco del mes conmemorativo octubre antidiscriminatorio.

Por otra parte, precisa la transversalidad de la política pública antidiscriminatoria de la que el CONAPRED es autoridad rectora y que diseña e implementa en colaboración con las instituciones de la Administración Pública Federal, en coherencia con el marco jurídico de derechos humanos. Asimismo, precisa que la política antidiscriminatoria avance en la transformación cultural y la adopción de medidas igualatorias en favor de los derechos humanos de los grupos discriminados sistemáticamente.

Se recomienda corregir el impacto negativo (y duplicación de esfuerzos), que representa para la institución el tener dos programas, el PRONAIND y el institucional. El primero corresponde a un programa de tipo especial, que, según lo define la Ley de Planeación en su artículo 26: "Los programas especiales se referirán a las prioridades del desarrollo integral del país, fijados en el (Plan Nacional de

Desarrollo) o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras de sector". El segundo está contenido en el artículo 17 fracción II de la misma Ley: "Las entidades paraestatales deberán: II.- Elaborar sus respectivos programas institucionales, en los términos previstos en esta Ley, la Ley Federal de las Entidades Paraestatales o, en su caso, por las disposiciones que regulen su organización y funcionamiento, atendiendo a las previsiones contenidas en el programa sectorial correspondiente observando en lo conducente las variables ambientales, económicas, sociales y culturales respectivas".

La Ley de Planeación no incluye la consideración de casos donde las paraestatales con programas especiales derivados directamente del PND, como el CONAPRED, no deben elaborar programa institucional. A nuestro juicio se trata de una omisión de la Ley de Planeación que tiene un efecto negativo en una institución pequeña con un amplio mandato en tanto que duplica, burocratiza y hace ineficiente el trabajo de la institución al fragmentar los esfuerzos que deberían estar concentrados en la política pública antidiscriminatoria.

### **XIII. Asuntos que consideren pertinentes o relevantes**

La igualdad y no discriminación es una de las prioridades nacionales, establecida en el artículo Primero Constitucional. El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) refleja el compromiso del Gobierno Federal con el derecho a la igualdad y no discriminación, al hacer transversal una visión de política pública antidiscriminatoria en todas las instituciones de la Administración Pública Federal. Con ello se asienta claramente la voluntad y los cursos de acción para hacer efectivas las obligaciones jurídicas de no discriminar y de generar medidas para lograr igualdad sustantiva, especialmente para los grupos discriminados de manera sistemática e histórica. Por ello, es importante mantener y ampliar la colaboración interinstitucional en la implementación del siguiente Programa, y planeado el proceso de incidencia en el próximo Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El Consejo ha desarrollado un proceso sistemático de operación muy certero, que debe considerarse para su continuidad debido a su sólida estructura. Se prioriza la educación en línea para los impactos cuantitativos y lo presencial para los impactos cualitativos. Es fundamental sostener los mecanismos de operación y, de ser posible, a los equipos operativos para que el conocimiento desarrollado por años no se pierda.

La creación del "Modelo instruccional para el desarrollo de cursos en línea del Programa Conéctate" así como del "Modelo pedagógico para la construcción de procesos educativos presenciales de CONAPRED" permite ofrecer una oferta educativa de sensibilización, capacitación y formación en materia antidiscriminatoria, visibilizando y problematizando desde un enfoque de derechos humanos y perspectivas críticas las problemáticas de los grupos históricamente discriminados con relación a la desigualdad, la discriminación estructural y las distintas manifestaciones de las opresiones (homofobia, capacitismo, edadismo, sexismo, machismo, adultocentrismo). Esto potenciará la acción preventiva en materia antidiscriminatoria mediante procesos educativos diseñados e implementados de acuerdo con las necesidades reales de las personas receptoras de las estrategias, proyectos y procesos educativos y de cambio cultural.

Tras el primer tiraje de materiales desarrollados en 2023 de corte educativo, se prevé que el Consejo continúe produciendo materiales que acompañen los procesos propuestos para impulsar la educación y el cambio cultural. Si la producción del CONAPRED considera tanto materiales de carácter especializado, como de corte popular, se logrará un buen equilibrio en la producción de materiales que promuevan la igualdad y la no discriminación.

El CONAPRED ha señalado la necesidad del impulso de un cambio cultural y la transformación de las narrativas de exclusión que afectan a las poblaciones históricamente discriminadas. Para ello resulta de importancia posicionar las herramientas metodológicas que, con este enfoque, se han diseñado para acompañar y/o fortalecer capacidades de análisis, diálogo, organización e impacto en entornos comunitarios, de sociedad civil organizada y públicos.

El Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación ha trabajado para fortalecer esta norma como instrumento de incidencia en el ámbito laboral. En junio de 2021, se presentó una propuesta de Anteproyecto Norma Oficial Mexicana a la Secretaría de Economía. Posteriormente, se decidió que esta Norma Mexicana se actualizaría a un Estándar Mexicano, con base en dicho contexto, en 2023, el Consejo Interinstitucional, trabajó de manera conjunta en la elaboración de la propuesta de Anteproyecto del Estándar en la materia para su revisión y consideración por parte de las Instancias Normalizadoras.

El CONAPRED se encuentra atendiendo la Recomendación No. 42/2024 de la CNDH la cual aborda las violaciones a los derechos humanos de la población trans, específicamente en áreas como la protección de la salud, educación, trabajo, identidad de género, igualdad y no discriminación, vivienda, cultura y acceso a la justicia, derivadas de la falta de armonización legislativa a nivel constitucional. Dicha recomendación tiene contemplado cuatro puntos recomendatorios, de los cuales a julio de 2024 se atendieron tres. Al respecto, se requiere que el CONAPRED elabore los informes y reportes solicitados por la CNDH, respecto a impulsar ante el Congreso de la Unión la reforma a la LFPED para incluir la identidad de género y la transfobia como categorías sospechosas de discriminación, y una vez realizada la reforma, se difunda por medios masivos las categorías sumadas, ello en el ámbito de sus facultades y competencia.

Además, se debe cumplir con el Acuerdo de Solución Amistosa relacionado con la Petición 78-16 de David Mendoza y otros ante la Corte IDH, ello en respuesta a un oficio de la Coordinación para la Atención de Casos en Organismos Internacionales de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación. Para su atención el CONAPRED debe llevar a cabo acciones de investigación, difusión y sensibilización sobre las agresiones y actos de discriminación contra el pueblo ROM en México, especialmente en Sinaloa, y ofrecerá capacitación y sensibilización a los cuerpos de seguridad del Estado de Sinaloa sobre las características sociales, culturales y religiosas del pueblo Rrom.

**ATENTAMENTE**

54 e8 06 01 ff 0c 28 ff 5c 11 5a bc bd 43 dc dc

---

**PEDRO ALBERTO CORNEJO SIERRA**

**DIRECTOR DE PLANEACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**FOLIO 414230**

**FECHA DE LA FIRMA 26/08/2024**

**CADENA ORIGINAL 37 7c e4 b1 e3 fd 3c 48 4b 67 0d 6f 2a a8 0f 09**