



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

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

Septiembre 2024

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. ANTECEDENTES	3
1.1 Naturaleza y concepto del fenómeno discriminatorio	4
1.2 Prácticas discriminatorias	6
2. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
2.1 Definición y descripción del problema	9
2.2 Estado actual del problema	12
2.3 Evolución del problema	16
2.4 Experiencias de atención	19
2.5 Árbol de problemas	31
3. OBJETIVOS	31
3.1 Árbol de Objetivos	31
3.2 Determinación y justificación de los objetivos del programa	32
3.3 Aportación del programa a los objetivos de Planeación Nacional	32
4. COBERTURA	33
4.1 Identificación y caracterización de la población potencial	33
4.2 Identificación y caracterización de la población objetivo	33
4.3 Frecuencia de actualización de la población	35
5. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	35
6. DISEÑO DEL PROGRAMA	35
6.1 Modalidad del programa	35
6.2 Diseño del programa	36
6.3 Matriz de Indicadores para Resultados	38
7. ANÁLISIS DE SIMILITUDES O COMPLEMENTARIEDADES	40
8. IMPACTO PRESUPUESTARIO	41
9. REFERENCIAS	42
ANEXOS	44
A.1. Espectro de Prácticas Discriminatorias en ámbitos institucionales claves	44
A.2. Instituciones claves para implementación general del PRONAIIND	46
A.3 Ficha con Datos Generales del Programa de Presupuesto o con Cambios Sustanciales	46
A.4. Complementariedades o coincidencias entre programas	49

INTRODUCCIÓN

El Programa Presupuestario P024 “Promover la protección de los derechos humanos y Prevenir la Discriminación”, corresponde a un programa de políticas públicas asignado al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

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

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

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

Asimismo, en 2023 el Pp P024 a cargo del CONAPRED fue sujeto a una Evaluación de Consistencia y Resultados como parte del Programa Anual de Evaluación (PAE) 2019, a partir de la cual se llevó a cabo una nueva actualización. Adicional a ello, en mismo año se presentaron los resultados del levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022.

1. ANTECEDENTES

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

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

Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación.

El artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley y que tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración, y contra toda provocación a tal discriminación.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", establece en su artículo 1º que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, lugar de nacimiento o cualquier otra condición social.

La Convención contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, establece, por su parte que los Estados que todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte, tanto a nivel individual como colectivo.

Adicionalmente, este instrumento incorpora la protección de otras categorías de discriminación como la orientación sexual, la identidad y expresión de género, condición de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es el ordenamiento a través del cual el Estado mexicano se compromete a proteger a todas las y los mexicanos de cualquier acto de discriminación; establece, asimismo, las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad real de oportunidades y de trato

A partir del marco jurídico nacional, el Estado mexicano establece las bases para hacer del derecho a la no discriminación una garantía para toda la población en territorio nacional, y de forma transcendental para las poblaciones históricamente discriminadas. Así, el papel del Estado no sólo se circunscribe a abstenerse de discriminar por cualquier vía, sino a concretar acciones que permitan crear igualdad de condiciones y oportunidades entre las personas.

1.1 Naturaleza y concepto del fenómeno discriminatorio

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, se confirma que existen desventajas que generan desigualdades asociadas con tener tonalidades más oscuras de piel y, segundo, que en México la tonalidad de la piel no está necesariamente vinculada con la autoadscripción étnico-cultural. Las personas con tono

de piel claro son más propensas a tener empleos con mayor remuneración económica, que las personas con discapacidad y las hablantes de lenguas indígenas entre 15 y 59 años quienes registran las más altas tasas de analfabetismo afectando al 20.9 por ciento del primer grupo y al 13.3 por ciento del segundo.

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

En tanto que, la ENADIS 2022 identificó las experiencias de discriminación en distintos ámbitos de la vida social, así como la discriminación y desigualdad que sufren las personas pertenecientes a los grupos históricamente discriminados, siendo que del total de población de 18 años y más, 23.7 % manifestó haber sido discriminada en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar de residencia, creencias religiosas, sexo, edad, orientación sexual, ser una persona indígena o afrodescendiente, tener alguna discapacidad, tener alguna enfermedad, opiniones políticas, estado civil o situación de pareja o familiar, entre otros.

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

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

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

Ahora bien, la discriminación es un plexo de procesos sociales que, originados y alimentados por el prejuicio, los estigmas, la creación de estereotipos y las narrativas de odio, se manifiestan en la desigualdad de trato reiterada y sistemática hacia ciertos grupos sociales, estableciendo y legitimando relaciones asimétricas de poder y de dominio de los grupos sociales dominantes sobre los grupos discriminados.

Lo anterior, tiene como efecto principal el establecimiento de un sistema de ventajas especiales para los actores que pertenecen a los grupos sociales dominantes, quienes deliberada o inercialmente sustentan, mantienen y legitiman las relaciones de subordinación de terceros hacia ellos a partir de la comisión u omisión ante prácticas

discriminatorias sistemáticas y continuadas, lo cual fortalece su estatus de poder, capacidad de dominación y privilegios; teniendo como consecuencia, el establecimiento de un sistema de *desventajas sociales* para los grupos discriminados (y eventualmente subordinados), bajo la forma de la restricción o negación de sus derechos, libertades y oportunidades relevantes.

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

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

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

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

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

1.2 Prácticas discriminatorias

La existencia de prácticas discriminatorias de carácter estructural hacia grupos históricamente discriminados posee consecuencias particularmente graves en términos de desigualdad cuando éstas se dan en ámbitos organizativo-institucionales o sectores que resultan clave para la acumulación de capital humano, la protección social ante riesgos o el desarrollo de medios de vida de las personas, tales como la educación, la

salud, la seguridad social, el trabajo, el ingreso, o bien, la procuración y administración de justicia.

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

Así, las prácticas discriminatorias se definen como:

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

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

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

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

Ahora bien, se puede observar que existen elementos que conforman un acto de discriminación, los cuales se deben concatenar para acreditar la existencia de discriminación; estos elementos son:

- a. Un trato por acción u omisión, voluntario o involuntario, de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (conducta);
- b. Un motivo y/o nexo causal, sustentado en categorías inherentes a la persona; es decir, aquellas que formen parte de su identidad o sean difíciles de modificar por ser parte constitutiva o consustancial a ella, sustentado en prejuicios negativos o estigmas existentes y en la pertenencia de la persona a un grupo o colectivo en situación de vulnerabilidad (motivo prohibido de discriminación) y,
- c. Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (resultado).

Detonantes de la discriminación.

Bajo la tesitura de lo que se entiende por discriminación, resulta necesario comprender cuáles son los orígenes sociales de la discriminación, es decir, los detonantes de esta:

- **Prejuicio.** Juicio u opinión, generalmente negativo, que se formula sin sustento sobre personas y grupos; implica la suposición de que todas las personas que integran ese grupo son similares de una manera específica. Los prejuicios generan emociones o afectos negativos hacia un grupo social o persona que pertenece a ese grupo.²
Los prejuicios no siempre conllevan una actitud negativa; no obstante, sí normalizan ideas que, con el transcurso del tiempo y reiteración, se convierten en estereotipos y estigmas.
- **Estereotipo.** Visión generalizada o preconcepción sobre los atributos o características de quienes integran un grupo en particular, o sobre los roles que sus integrantes deben cumplir. Los estereotipos clasifican a las personas a partir del grupo social al que pertenecen. Los estereotipos son imágenes mentales y representaciones simplificadas del otro, basadas en información incompleta que generaliza a las personas y grupos a partir de ciertas características representativas —ciertas o no— que simplifican una realidad compleja. Los estereotipos son interpretaciones limitadas e incompletas de la realidad.
- **Estigma.** Se entiende como un proceso de deshumanización, degradación, desacreditación y desvalorización de las personas de ciertos grupos de población, a menudo debido a un sentimiento de repugnancia. El objeto del estigma es un atributo, cualidad o identidad que se considera “inferior” o “anormal”.

Ámbitos institucionales

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

El PRONAIIND promueve el ejercicio de derechos humanos sin discriminación, con un enfoque particular respecto a los derechos a la educación, la salud, el trabajo, la seguridad social y la justicia, que son los ámbitos de mayor impacto en términos del bienestar de la población y en los que existen enormes brechas de desigualdad que pueden reducirse mediante el combate a las prácticas discriminatorias institucionalizadas. El propósito central del PRONAIIND es reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados en los ámbitos de salud, educación, trabajo, seguridad social y justicia. Para cumplir este propósito, el programa se organiza en seis objetivos prioritarios, cinco dedicados a los ámbitos mencionados y uno general sobre coordinación para la implementación del programa y con contenidos dirigidos al resto de la administración pública, los sectores social y privado, así como los demás poderes federales y órdenes de gobierno.

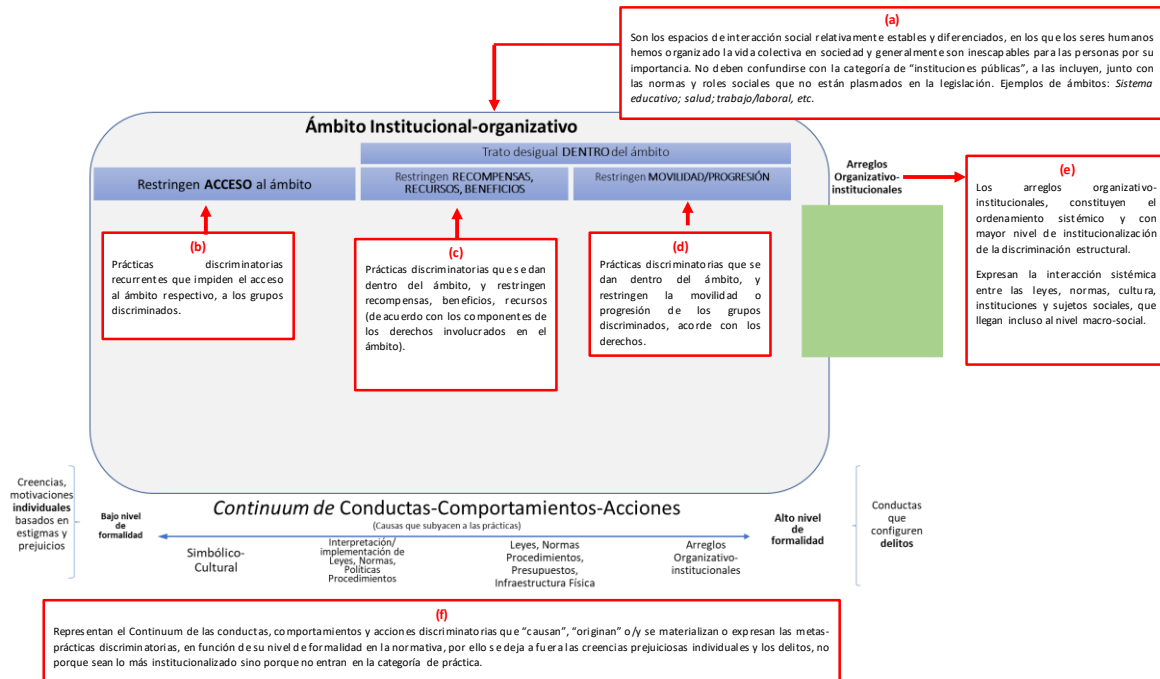
Espectro de prácticas discriminatorias

Para mostrar de manera sintética y gráfica las prácticas discriminatorias se elaboró el “Espectro de prácticas discriminatorias”, en el cual se ordenaron dichas prácticas en categorías de acuerdo con patrones comunes de actuación; población discriminada que es afectada; el trayecto en su curso de vida en el que resultan afectadas; el principal factor de carácter estructural que la genera/causa (simbólico-cultural, procedimental,

² Glosario sobre igualdad y no discriminación disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario%20sobre%20igualdad%20y%20no%20discriminacion_FINAL.pdf

normativo-legal, presupuestario, arreglo organizativo, etc.); así como el tipo de restricción que le impone la práctica discriminatoria al sujeto discriminado (restricción de “acceso” al ámbito institucional, o bien, “trato desigual” dentro del propio ámbito).

Figura 1. “Espectro de prácticas discriminatorias”



2. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1 Definición y descripción del problema

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

De acuerdo con datos de la ENADIS en sus ediciones de 2017 y 2022, se desprende que la sociedad mexicana es discriminatoria y que la pertenencia a ciertos grupos equivale a una vida en desventaja desde el origen. También se puede conocer que la discriminación en México es un problema estructural que alimenta las simetrías sociales y, que el fenómeno discriminatorio se ha traducido en la negación de los derechos, así como en brechas medibles y concretas.

En armonía con los preceptos legales nacionales e internacionales que establecen disposiciones que todas las autoridades del Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación, en los últimos años se crearon y reformaron instituciones, como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), el Centro Nacional para la Prevención

y Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) y, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE); cuyo quehacer busca atender situaciones específicas de grupos discriminados.

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

El CONAPRED como ente cuyo objetivo es prevenir y eliminar la discriminación; así como formular y promover políticas públicas para la igualdad sustantiva a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación se apoya en el PRONAIND como principal instrumento de la política antidiscriminatoria del Estado mexicano. De acuerdo con el PRONAIND 2014-2018, se identificaron algunas complejidades en la articulación de la política antidiscriminatoria como las siguientes:

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

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

Resultado de lo anterior, las instancias que deben atender la transversalización de la perspectiva de derechos humanos, género y antidiscriminatoria, solo lo hace de una manera parcial, reactiva, con acciones pequeñas, de impacto limitado. Prevalece la dispersión de esfuerzos, recursos y limitada coordinación entre las diversas instancias responsables de ejecutar la política antidiscriminatoria en el país.

- Asimismo, se observa desinterés y dificultades de algunos sectores para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria

Al tratarse de un tema de alcance transversal de reciente incorporación a la agenda pública, no se ha asimilado en todos los ámbitos públicos, o al menos no de la misma forma; incluso teniendo como marco de actuación la reforma constitucional del 2011 y la obligación de toda persona servidora pública de garantizar el ejercicio de los derechos humanos sin discriminación, hasta 2023 no se ha desarrollado toda la institucionalidad requerida para la incorporación de esta perspectiva y otras como la de género³,

³ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General núm. 33: Sobre el acceso de las mujeres a la justicia, CEDAW/C/GC/33, 2015. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

interculturalidad⁴ de manera proactiva, tal como lo han establecido los Comité de Naciones Unidas en sus recomendaciones a nuestro país.

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

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

La ASF también identificó como área de oportunidad⁵ la interacción entre el CONAPRED y los operadores de la Política Pública para que la política logre reducir las prácticas discriminatorias y, eventualmente, eliminarlas, por lo que es necesario que las instancias fortalezcan sus propias capacidades institucionales, a fin de dar cumplimiento a sus obligaciones como operadoras de la política.

Por todo lo anterior, se ha recomendado al Estado mexicano establecer mecanismos adecuados, sistemáticos e institucionalizados⁶ de coordinación entre las instancias y las autoridades públicas a nivel estatal y federal cuyo mandato es la prevención y la eliminación de la discriminación, así como una política nacional integral de lucha contra la discriminación [...].⁷

De la misma manera, es indispensable dotar de recursos humanos, técnicos y financieros a las instituciones para fortalecer sus mandatos en la aplicación de políticas públicas tanto en el plano federal como estatal, tal como lo han recomendado diversos Comités de Naciones Unidas.^{8 9}

El escaso desarrollo institucional para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria, advierte¹⁰ que una de las necesidades que permanece latentes en múltiples instituciones es la de capacitar y sensibilizar al personal de tales dependencias, en la incorporación de enfoques transversales y diferenciados en su quehacer diario como servidores públicos.

El PRONAIIND 2021 – 2024 considera esos desafíos y promueve el ejercicio de derechos sin discriminación desde el quehacer del sector público con respecto a la regulación de relaciones entre poderes públicos y la sociedad, con atención a los derechos a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, al ser

⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, op. cit. Párrafo 49.

⁵ La ASF señala que "El diseño de procesos no es congruente con el normativo, institucional, programático y presupuestario, ya que si bien se definió con claridad la actuación del CONAPRED como responsable de coordinar, conducir, promover, dar seguimiento, evaluar y difundir los resultados de la política pública para el combate a la discriminación y se establecieron 226 instituciones de los poderes públicos federales como operadores, no existe homogeneidad en la definición de las responsabilidades de los actores, no sólo como facilitadores de los componentes que son responsabilidad del CONAPRED, sino como responsables de la misma operación de la política, debido a que no definieron procesos para cumplir con sus responsabilidades".

⁶ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del noveno informe periódico de México, párrafo 16, CEDAW/C/MEX/CO/9, 2018. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=es.

⁷ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones finales sobre informes periódicos 22 a 24 combinados, párrafo 11 incisos c) y e), CERD/C/MEX/CO/22-24, 2024. Disponible en https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2024/05/CERD_C_MEX_CO_22-24_58238_S.pdf.

⁸ Ibid. Párrafo 11 inciso a).

⁹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, op.cit.

¹⁰ La experiencia del CONAPRED sobre este punto tiene base en la información que la institución ha recabado sobre los diversos foros, talleres, conferencias, grupos de trabajo a los que ha asistido.

reconocidos como ámbitos de mayor impacto en términos del bienestar de la población y en los que hay brechas de desigualdad que pueden disminuirse a través del combate a las prácticas discriminatorias institucionalizadas.

En este sentido, se define el problema público como: **Las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estratégicas para el PRONAIIND institucionalizan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia.**

2.2 Estado actual del problema

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

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

Para 2022 se llevó a cabo el cuarto levantamiento de la ENADIS, la cual da continuidad al ejercicio realizado en 2017, y presenta información completa y actualizada con respecto a la situación que guarda la discriminación en el país. Esta ENADIS identificó diez grupos de interés¹¹ para contribuir a su visibilidad y reconocimiento: indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes, diversidad religiosa, adultas mayores, niñas y niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y trabajadoras del hogar remuneradas. Con esta edición fueron identificados prejuicios, actitudes y opiniones hacia distintos grupos de personas.

Al respecto se encontró que el 23.7 por ciento del total de la población de 18 años y más sufrió discriminación en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar de residencia, creencias religiosas, sexo, edad, orientación sexual, ser una persona indígena o afrodescendiente, tener alguna discapacidad, tener alguna enfermedad, opiniones políticas, estado civil o situación de pareja o familiar, entre otros.

En el ámbito educativo, de acuerdo con los datos de la Encuesta 2022, el analfabetismo tiene prevalencia en los grupos de personas con alguna discapacidad con el 15.4 por

¹¹ Un grupo de interés refiere a un conjunto de personas históricamente discriminadas.

ciento, con el 13.2 por ciento entre personas indígenas, 12.5 por ciento en la población de 60 años y más, siendo los conjuntos de personas más afectados.

Por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad, se ha recomendado al Estado el establecimiento de un sistema de educación inclusiva en todos los niveles —primario, secundario, postsecundario y formación continua— que incluya medidas de apoyo, la realización de ajustes razonables, una financiación adecuada y la capacitación del personal docente.¹²

En el caso de los pueblos y comunidades indígenas se ha recomendado reducir el analfabetismo entre las mujeres de las zonas urbanas y mujeres de las zonas rurales,¹³ así como mejorar la calidad de la enseñanza mediante el fortalecimiento de la educación en lenguas indígenas disponible para los niños indígenas.¹⁴

Por otro lado, el alfabetismo por tono de piel denota que las pieles más oscuras presentan menores porcentajes 93.9 con respecto a los tonos más claros de personas que saben leer y escribir con el 96.4 por ciento, pues como lo ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, la discriminación basada en el tono de piel (morena o negra) ocasiona que las personas no ejerzan sus derechos económicos, sociales y culturales y tengan acceso a servicios públicos sin discriminación.¹⁵ Ahora bien, por género se tiene que las mujeres presentan mayores porcentajes de población analfabeta, siendo el grupo más afectado el de discapacidad con 10 por ciento, seguido el grupo de mujeres indígenas con 16.1 por ciento y la población de 60 años y más con 14.6 por ciento.

Por nivel académico, se visibiliza que la población que se autorreconoció con un tono de piel más oscura tenía un nivel escolar de secundaria¹⁶, le siguió con 22.3 por ciento con educación media superior. Mientras que, para el caso de la población reconocida con tonos de piel más claros contaron con el nivel escolar superior, seguido con el 25.5 por ciento que cuenta con educación media superior.

De acuerdo con los datos de ENADIS 2022, en materia laboral, se observa que, en efectos estructurales en prestaciones laborales, el grupo poblacional de trabajadoras del hogar es el más afectado con el 16.6 por ciento entre los diez grupos de interés que tienen derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSTE u otro); le sigue el grupo poblacional indígena con el 18.4 por ciento que cuentan con servicios públicos de salud. La misma situación se presenta para el caso de grupos poblacionales que cuentan con un contrato

¹² Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México, párrafo 55, CRPD/C/MEX/CO/2-3, 2022. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fMEX%2fCO%2f2-3&Lang=es.

¹³ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del noveno informe periódico de México, párrafo 27, CEDAW/C/MEX/CO/9, 2018. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=es.

¹⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales de los informes periódicos quinto y sexto combinados de México, párrafo 66 inciso a), E/C.12/MEX/CO/5-6, 2018. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMEX%2fCO%2f5-6&Lang=es.

¹⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, op, cit, 2018, párrafo 31.

¹⁶ Por esta razón, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recomendó a México tomar las medidas adecuadas para eliminar las dificultades en el acceso a la educación y reducir los índices de deserción escolar y repetición, particularmente en la educación secundaria de los niños pertenecientes a grupos desfavorecidos y marginados [...]. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales de los informes periódicos quinto y sexto combinados de México, párrafo 66 E/C.12/MEX/CO/5-6, 2018. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMEX%2fCO%2f5-6&Lang=es.

por escrito: trabajadoras del hogar 15.8 por ciento, grupo de personas indígenas y población de 60 años y más con 17.5 por ciento.

Asimismo, de los grupos discriminados las personas con discapacidad (28.3 por ciento), las personas afrodescendientes (27.6 por ciento) y migrantes internacionales (26.6 por ciento) declararon, en mayor medida que otros grupos, la negación injustificada de al menos un derecho (atención médica o medicamentos, atención o servicios en alguna oficina de gobierno, la entrada o permanencia en algún negocio, centro comercial o banco, recibir apoyos de programas sociales, la posibilidad de estudiar o seguir estudiando, la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso; algún crédito de vivienda préstamo o tarjeta, al rentar de un lugar para vivir, como departamento, vivienda o cuarto.

De igual forma, existen brechas en el uso y acceso a servicios de la salud. El 20.5 por ciento de la población de 18 años o más declaró que se le negó injustificadamente algún derecho durante los últimos cinco años, el derecho negado con más frecuencia fue recibir apoyos de programas sociales con 55.1 por ciento, seguido de la atención médica o medicamentos (39.5 por ciento); así como de la atención o servicios en alguna oficina de gobierno (30.9 por ciento).

Sobre estas prácticas discriminatorias, se ha recomendado al Estado para garantizar el ingreso de las personas trabajadoras del hogar al sistema de seguridad social y reforzar la protección social y laboral¹⁷, así como redoblar esfuerzos para asegurar que toda la población, especialmente las personas con bajos ingresos tengan acceso a servicios de salud adecuados, asequibles y de calidad, sobre todo en zonas rurales y remotas¹⁸;

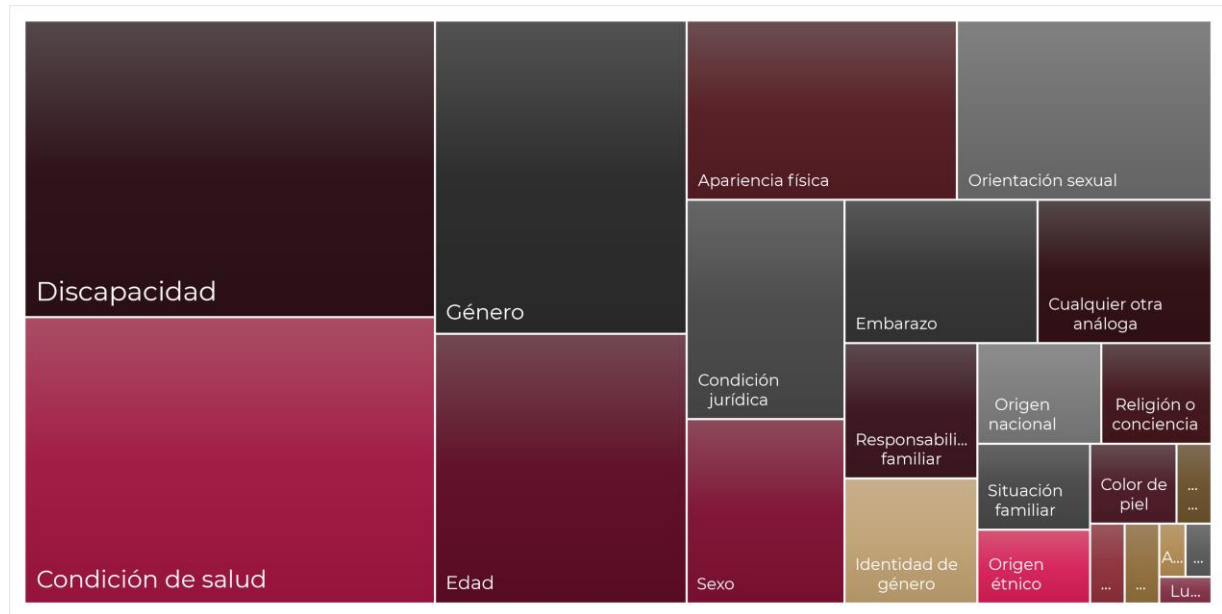
Al respecto el Consejo puede atender quejas, siendo que el procedimiento de queja inicia con la orientación donde se reciben las peticiones de denuncia por presuntos actos discriminatorios que las personas u organizaciones de la sociedad civil presentan en contra de autoridades federales y personas particulares, entre enero de 2020 y junio de 2024 los cinco motivos de discriminación más señalados en las quejas que el CONAPRED atendió relacionadas con personas servidoras públicas fueron:

1. Discapacidad (22.6%)
2. Condición de salud (21.8%)
3. Género (14.6%)
4. Edad (12.6%)
5. Apariencia física (9.0%)

¹⁷ Comité de Derechos Humanos, Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de México, CCPR/C/MEX/CO/6, 2019. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2fMEX%2fCO%2f6&Lang=es.

¹⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales de los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 2012. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f7-8&Lang=es

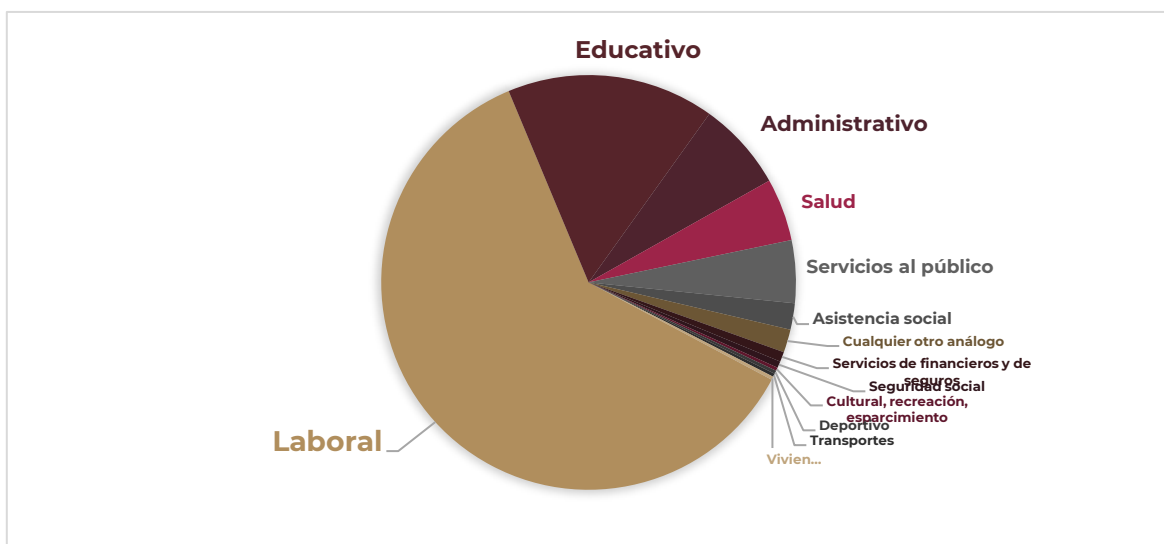
Gráfica 1. Motivos de discriminación de quejas relacionadas con personas servidoras públicas entre enero de 2020 y junio de 2024



La discriminación se presentó principalmente en los siguientes ámbitos:

1. Laboral (60.9%)
2. Educativo (16.2%)
3. Administrativo (6.9%)
4. Salud y prestación de servicios (ambas 4.9%)
5. Asistencia social (2.1%)

Gráfica 2. Ámbitos en los que se presentaron quejas relacionadas con personas servidoras públicas entre enero de 2020 y junio de 2024



2.3 Evolución del problema

En México, las reformas constitucionales de 2001 y 2011 incorporaron la cláusula antidiscriminatoria, los principios de igualdad formal y material, las obligaciones de derechos humanos y adición a la preferencia sexual como motivo prohibido de discriminación. Así, con la creación de la LFPED en 2003, sus posteriores reformas y con las obligaciones derivadas de los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por México, el marco jurídico nacional establece la protección contra la discriminación a diversas poblaciones.

Los avances legislativos antidiscriminatorios a junio de 2024 son:

- 32 entidades federativas cuentan con ley antidiscriminatoria.
- Las constituciones de 30 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria.¹⁹
- Los códigos penales u otras leyes locales de 31 entidades federativas incluyen alguna o algunas de las causales relacionadas con la discriminación racial, previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (*raza*, color de piel, origen nacional o étnico y linaje), ya sea como elemento del delito de discriminación, como elemento del delito contra la dignidad e igualdad de las personas, por violencia de género, discriminación cultural, así como agravante en otros delitos (homicidio, lesiones y odio).²⁰
- 28 entidades federativas reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo por la vía legislativa (Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, Zacatecas).²¹
- 20 entidades federativas reconocen el derecho al reconocimiento a la identidad de género, ya sea a través de reformas a los códigos civiles, a los códigos familiares, o a las leyes o reglamentos del Registro Civil de los estados, o mediante la emisión de normativa de carácter administrativo en el ámbito local las cuales son: Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.²²

¹⁹ Las entidades federativas que no cuentan en su Constitución con dicha cláusula son Tamaulipas y Veracruz.

²⁰ La legislación de Guanajuato no incluye algún tipo penal que mencione la discriminación racial como delito o como agravante.

²¹ En dos entidades federativas se reconoce esta figura a través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Aguascalientes y Chiapas). En dos entidades federativas se reconoce esta figura a través de un Decreto del Poder Ejecutivo local que suprime las disposiciones jurídicas que impiden en sede administrativa la celebración del matrimonio entre personas del mismo sexo (Chihuahua y Guanajuato).

²² Jalisco, Ciudad de México, Oaxaca, Morelos, Sinaloa y Baja California son las entidades que, hasta el momento, reconocen en su normativa el derecho al reconocimiento a la identidad de género para las personas menores de 18 años. En cinco entidades federativas, Estado de México, Jalisco, Oaxaca, Puebla y Sonora, se reconoce el derecho al reconocimiento de la identidad de género para personas menores de edad a través de la resolución de una acción de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En los Estados de Chihuahua, Guanajuato y Nuevo León, aun cuando no hay legislación que reconozca este derecho, se permite el reconocimiento de la identidad de género mediante procedimientos materialmente administrativos. Las entidades federativas que aún no reconocen el derecho al reconocimiento de la identidad de género son: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Durango, Guerrero, Querétaro, Tabasco, Tamaulipas y Veracruz.

La ley prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos como origen étnico, color de piel, cultura, edad, discapacidad, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, filiación política, estado civil, sexo, identidad de género, orientación sexual no normativa, personas con variaciones congénitas en las características sexuales. El carácter estructural de la discriminación se expresa con claridad en que, histórica y sistemáticamente, determinados grupos sociales son los segregados y subordinados dentro del orden social, a partir de identidades autodefinidas o asignadas, y de determinadas características o condiciones en función de elementos de orden simbólico-cultural e ideológico que les atribuyen y han atribuido los grupos sociales dominantes.

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

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

Por motivos metodológicos y conceptuales las ENADIS 2010 y 2017 no son comparables, en tanto que la ENADIS 2022 mantuvo elementos que la pueden hacer comparable con la de 2017. Algunos de los resultados que permiten ver la evolución, en opiniones y actitudes discriminatorias²³, son:

- Las personas que negaron estar dispuestos a rentar una habitación de su vivienda a personas de origen extranjero en 2010 fue del 26.6%, en 2017, fue del 39.1%, en tanto que en 2022 fue de 35.4%, lo que denotó un cambio. De igual manera, se registró un incremento en lo que refiere a personas con discapacidad, al pasar de 12.5% en 2010 a 16.6% en 2017, y para 2022 a un 20.0%.
- En lo que respecta a las personas que manifestaron estar de acuerdo con que algunas mujeres son violadas porque provocan a los hombres, paso del 13.0% en 2010 a 14.9% en 2017, mientras que para 2022 cambió a 11.0%.
- En lo que respecta a la percepción de haber sido discriminadas por su peso pasó de 24.5% en 2017 a 29.1% en 2022; por el lugar donde vive de 24.1% a 26.4%; por su edad del 24.1% al 26.4%, por su forma de vestir de 19.7% a 30.0% y por sus creencias religiosas de 20.5% a 28.7%.

Por los datos obtenidos por las ENADIS, también se sabe que en México tener tonos de piel más oscuros predispone socialmente a que las personas ocupen las posiciones de menor calificación en el trabajo o, de otra forma que las personas blancas son más

²³ Si bien los datos infieren que la discriminación persiste y se agudizó, se debe considerar que no es posible determinar si dicho aumento obedece a un mayor conocimiento de las conductas o prácticas discriminatorias o resulta de la persistencia de prejuicios y estereotipos reproducidos generación tras generación.

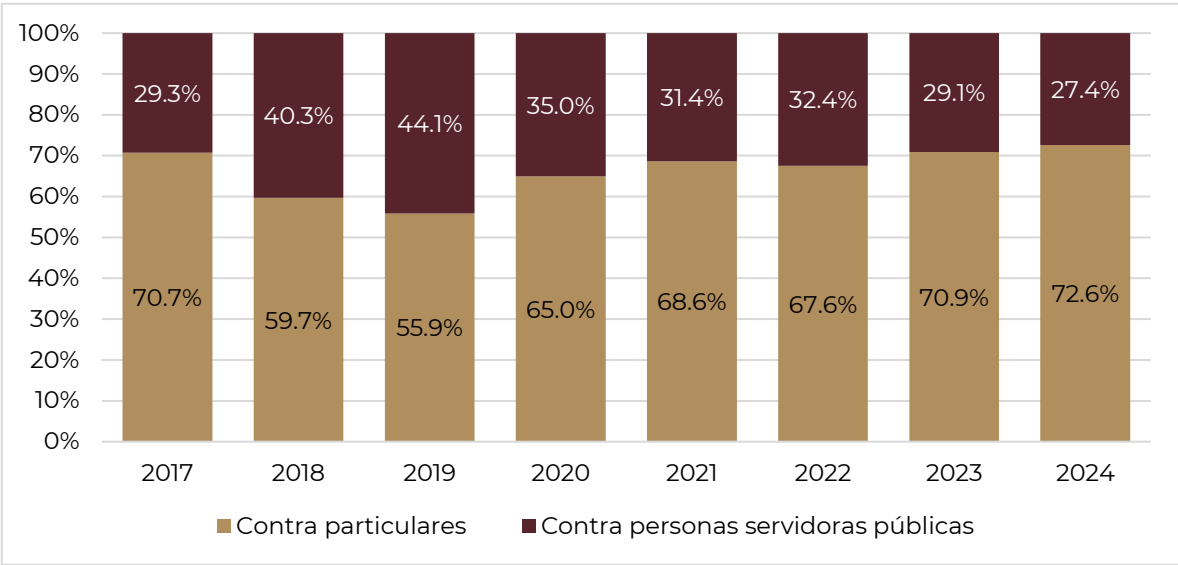
propensas a tener empleos con mayor remuneración económica y social, lo que las ubica en mejores esferas económicas y laborales.

Según la ENADIS 2022, el 37.3% de la población de la diversidad sexual y de género tuvo alguna experiencia de discriminación siendo el grupo con mayor porcentaje; así como el de la población afrodescendiente con el 35.6% y, las personas trabajadoras del hogar con 34.6%.

El 23.7% de la población de 18 años y más sufrió discriminación, siendo 24.5% de la población de mujeres y 22.8% hombres.

Por su parte, entre enero de 2017 y junio de 2024 se presentaron 1,133 quejas contra personas servidoras públicas siendo el 33.5% del total de quejas calificadas como presuntos actos de discriminación en el periodo (3,383) (véase gráfica 3).

Gráfica 3. Distribución porcentual de las quejas calificadas como presuntos actos de discriminación presentadas entre enero de 2017 y junio de 2024



La distribución porcentual de los principales motivos de discriminación señalados en las quejas que el CONAPRED atendió relacionadas con personas servidoras públicas entre 2017 y 2024 se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Distribución porcentual de los principales motivos de quejas relacionadas con personas servidoras públicas								
Causa	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Condición de salud	23%	13%	24%	22%	20%	16%	13%	15%
Discapacidad	17%	15%	14%	15%	17%	17%	19%	23%
Género	15%	20%	9%	9%	9%	17%	9%	15%
Edad	9%	11%	9%	14%	14%	9%	5%	7%
Orientación sexual	7%	10%	9%	8%	8%	8%	4%	5%

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

Causa	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Apariencia física	6%	9%	4%	8%	6%	6%	9%	2%
Embarazo	4%	4%	3%	5%	2%	4%	5%	2%
Identidad de género	3%	4%	3%	0%	4%	1%	4%	2%
Origen nacional	3%	2%	5%	1%	1%	4%	1%	5%
Situación familiar	3%	4%	1%	3%	2%	1%	1%	0%

Nota. *Datos a junio 2024

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

Por su parte la distribución porcentual de los principales ámbitos en los que se desarrollaron los presuntos actos de discriminación presentadas en las quejas contra personas servidoras públicas entre 2017 y junio de 2024 se presentan en el cuadro 2.

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

Ámbito	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Laboral	52%	49%	58%	69%	69%	59%	54%	52%
Educativo	13%	13%	13%	10%	4%	12%	28%	31%
Administrativo	11%	12%	7%	3%	14%	11%	5%	3%
Prestación de servicios	7%	12%	10%	7%	3%	5%	5%	2%
Salud	13%	10%	4%	7%	7%	4%	5%	0%
Cualquier otro análogo	1%	1%	2%	1%	3%	1%	2%	1%

Nota. *Datos a junio 2024

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

2.4 Experiencias de atención

Experiencia nacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El PRONAIIND 2021 – 2024 promueve “el ejercicio de derechos humanos sin discriminación tanto desde el quehacer del sector público como respecto a la regulación de relaciones entre los poderes públicos y la sociedad, con un enfoque particular respecto a los derechos a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, al ser estos los ámbitos de mayor impacto en términos del bienestar de la población y en los que existen enormes brechas de desigualdad que pueden reducirse mediante el combate a las prácticas discriminatorias institucionalizadas”.²⁴

Algunos avances se presentan en la armonización normativa secundaria para eliminar obstáculos discriminatorios, por ejemplo, el criterio de interpretación del IMSS para brindar seguridad social sin discriminación a las parejas del mismo sexo en concubinato; la elaboración de lineamientos y guías con enfoque diferenciado para favorecer el acceso a derechos como el de la niñez migrante a la educación, y para la atención a la salud de las y los adolescentes; la generación de información desagregada para visibilizar a grupos históricamente discriminados y que sean considerados en las políticas públicas; acciones transformativas de sensibilización y capacitación para el cambio cultural en favor de la igualdad y no discriminación.

Experiencias Internacionales

Obligaciones internacionales

A nivel internacional, en los últimos años se ha fortalecido el marco normativo incorporando la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos de diversos grupos que históricamente han sido discriminados, a través de la implementación de políticas públicas y acciones favorables o positivas que aseguren el cumplimiento de los estándares internacionales y la realización de los derechos consagrados en los tratados internacionales de derechos humanos.²⁵

²⁴ El documento puede consultarse en PRONAIIND.2021.2024_Final_Accesible (conapred.org.mx)

²⁵ CIDH, *Primer Seminario Regional sobre Protección de las Personas Privadas de Libertad*. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/ppl/actividades/seminario_conclusiones.asp

Considerando que el problema público identificado está enfocado en cinco ámbitos prioritarios, se señalan algunos estándares internacionales, seguido de algunas buenas prácticas de otros países en temas relevantes.

Estándares internacionales

Ámbito laboral

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial [...] un salario equitativo, condiciones dignas de trabajo, igualdad de oportunidad para la promoción y disfrute de su tiempo libre.²⁶

En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales complementó dicha obligación con su observación general número 18²⁷ que "[...] subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor".

Asimismo, los Estados Parte se comprometen a "asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales".

El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. Finalmente, hay que resaltar la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer.

Para ello, los Estados deben elaborar una "estrategia nacional en materia de empleo que tenga especialmente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación en el acceso al empleo. Debe garantizar un acceso equitativo a los recursos económicos y a la formación técnica y profesional, especialmente para las mujeres, y las personas y grupos desfavorecidos y marginados, y deberá respetar y proteger el trabajo por cuenta propia, así como los trabajos remunerados que aseguren una vida digna para los asalariados y sus familias, como estipula el inciso ii) del apartado a) del artículo 7 del Pacto.

Ámbito de la salud

De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación general número 14,²⁸ el derecho a la salud no debe entenderse como un derecho a estar sano. El derecho a la salud entraña libertades y derechos. Entre las libertades figura el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica, y el derecho a no padecer injerencias, como el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratamientos y experimentos médicos no consensuales. En cambio, entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que

²⁶ ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966, artículo 7. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

²⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 18: El derecho al trabajo (Artículo 6), 2006. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11.

²⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, 2000. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf>.

brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.

Asimismo, establece que [...] la obligación de cumplir (promover) el derecho a la salud requiere que los Estados emprendan actividades para promover, mantener y restablecer la salud de la población. Entre esas obligaciones figuran las siguientes:

- i. fomentar el reconocimiento de los factores que contribuyen al logro resultados positivos en materia de salud, por ejemplo, la realización de investigaciones y el suministro de información;
- ii. velar por que los servicios de salud sean apropiados desde el punto de vista cultural y el personal sanitario sea formado de manera que reconozca y responda a las necesidades concretas de los grupos vulnerables o marginados;
- iii. velar por que el Estado cumpla sus obligaciones en lo referente a la difusión de información apropiada acerca de la forma de vivir y la alimentación sana, así como acerca de las prácticas tradicionales nocivas y la disponibilidad de servicios;
- iv. apoyar a las personas a adoptar, con conocimiento de causa, decisiones por lo que respecta a su salud.

De esta manera, el derecho a la salud implica la accesibilidad sin discriminación, aceptabilidad, calidad desde el punto de vista científico y médico y todas las medidas que consideren las determinantes de la salud (alimentación, agua potable, etc.).

Ámbito educativo

La educación, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en todas sus formas y en todos los niveles debe tener las siguientes cuatro características interrelacionadas: a) Disponibilidad. Debe haber instituciones y programas de enseñanza en cantidad suficiente en el ámbito del Estado Parte [...], b) Accesibilidad. Las instituciones y los programas de enseñanza han de ser accesibles a todos, sin discriminación, en el ámbito del Estado Parte. La accesibilidad consta de tres dimensiones que coinciden parcialmente: No discriminación. La educación debe ser accesible a todos, especialmente a los grupos no vulnerables de hecho y de derecho, sin discriminación por ninguno de los motivos prohibidos; Accesibilidad material. La educación ha de ser asequible materialmente, ya sea por su localización geográfica de acceso razonable; Accesibilidad económica. La educación ha de estar al alcance de todos. d) Adaptabilidad. La educación ha de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a las necesidades de los alumnos en contextos culturales y sociales variados.²⁹

La educación es un derecho humano intrínseco y un medio indispensable de realizar otros derechos humanos. Como derecho del ámbito de la autonomía de la persona, la educación es el principal medio que permite a adultos y menores marginados económica y socialmente salir de la pobreza y participar plenamente en sus comunidades. La educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer, la protección de los niños contra la explotación laboral, el trabajo peligroso y la explotación sexual, la promoción de los derechos humanos y la democracia, la protección del medio ambiente y el control del crecimiento demográfico.

²⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm. 13: El derecho a la educación (artículo 13) E/C.12/1999/10, 1999. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcc8e2.html>.

Ámbito de la seguridad social

Los estándares internacionales establecen que los Estados deben adoptar medidas, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para realizar plenamente el derecho de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación, a la seguridad social, incluido el seguro social. Las medidas que se utilicen para proporcionar las prestaciones de seguridad social no pueden definirse de manera restrictiva y, en todo caso, deben garantizar a toda persona un disfrute mínimo de este derecho humano.³⁰

Es importante que los planes de seguridad social incluyan a los grupos desfavorecidos y marginados, incluso cuando haya una capacidad limitada para financiar la seguridad social, ya sea con los ingresos fiscales o con las cotizaciones de los beneficiarios. Se podrían desarrollar planes alternativos y de bajo costo para ofrecer una cobertura inmediata a los excluidos [sic] de la seguridad social, aunque el objetivo debe ser integrarlos en los planes ordinarios de seguridad social. Se podrían adoptar políticas y un marco legislativo para integrar gradualmente a las personas que trabajan en el sector no estructurado o que por otras razones están excluidas del acceso a la seguridad social.

El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.

Ámbito de justicia

El acceso a la administración de justicia debe garantizarse efectivamente en todos los casos para asegurar que ninguna persona se vea privada, por lo que toca al procedimiento, de su derecho a exigir justicia.³¹

También se ha indicado que los Estados deben tomar medidas incluidas las de concienciación y fomento de la capacidad de todos los agentes de los sistemas de justicia para eliminar los estereotipos de género e incorporar una perspectiva de género aumentar la comprensión de los efectos negativos de los estereotipos y los sesgos de género y alienten el fomento relacionado con la fijación de estereotipos y sesgos de género en los sistemas de justicia.

En relación con la discriminación racial, se ha establecido que los Estados Parte deberían velar por que la justicia trate sin discriminación ni prejuicio a las víctimas de discriminación racial, respetando su dignidad y procurando en particular que los procedimientos se realicen con la sensibilidad necesaria en materia de racismo, así como garantizar a la víctima una reparación justa y adecuada por el daño material y moral causado por la discriminación racial.

En cuanto a la accesibilidad a los sistemas de justicia, los estándares internacionales recomiendan a los Estados que eliminen los obstáculos económicos al acceso a la justicia proporcionando asistencia jurídica, eliminar los obstáculos lingüísticos proporcionando servicios independientes de interpretación y traducción profesional cuando sea necesario, entre otros.

³⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm.19: El derecho a la seguridad social (artículo 9), 2008. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2008/es/41968>.

³¹ Comité de Derechos Humanos, Observación General núm. 32: El derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, CCPR/C/GC/32, 2007. Disponible en <https://www.refworld.org/es/type/GENERAL,,,478b2b602,0.html>.

El acceso a la justicia también entraña una reparación a las personas cuyos derechos han sido violados. Si no se otorga una reparación, la obligación de proporcionar un recurso efectivo, que es fundamental, no se cumple. Además de la reparación explícita entraña por lo general una indemnización adecuada que puede consistir en la restitución, la rehabilitación y medidas de satisfacción, garantías de no repetición y cambios en las leyes y las prácticas pertinentes, así como al sometimiento a la justicia de los autores de violaciones de derechos humanos.

Uruguay

En relación con la discriminación racial, Uruguay implementó el Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022 que tiene como principal finalidad garantizar el ejercicio pleno de derechos de la población afrodescendiente y profundizar en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, programas y acciones afirmativas con perspectiva de equidad étnico-racial.

Entre las acciones que se desarrollaron, destacan:

- “Uruguay Afirmativo Trabaja”: Programa a través del cual se fomenta la inserción laboral de las personas afrodescendientes en el ámbito privado, acorde a las características y necesidades de la población objetivo y en consonancia con las circunstancias y requerimientos actuales del mercado laboral en Uruguay.
- Proyecto de inserción sociolaboral en el Departamento de Montevideo: Proyecto de inserción laboral en el ámbito privado, dirigido a personas afrodescendientes de los municipios con mayor proporción de población afrodescendiente de la capital. Esta iniciativa busca coordinar con empresas del sector privado la contratación de personas, principalmente mujeres, brindando acompañamiento técnico incluso durante el período posterior a la inserción laboral.
- Diseño e implementación del proyecto “Promoción de la autonomía económica y el empoderamiento de las emprendedoras afrouuguayas”: Su objetivo fue contribuir a la autonomía económica y al empoderamiento de emprendedoras afrouuguayas, promoviendo el fortalecimiento de sus capacidades para la toma de decisiones y desarrollo de sus emprendimientos productivos.
- El Programa “Yo Estudio y Trabajo” incorpora una cuota para jóvenes afrodescendientes, a partir de su tercera edición (8% de los cupos) y desde su décima edición (2021), el cálculo se realiza sobre el total de puestos solicitados a nivel nacional.

El proceso de institucionalización y avance de las políticas en equidad racial y afrodescendencia a nivel estatal experimentó un fortalecimiento con la creación y puesta en marcha del Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (CNERA), presidido por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Por otro lado, el Ministerio de Salud Pública (MSP) trabaja en la modificación del carnet del niño y la niña, inclusivo y digital, para agregar las variables étnico-raciales. De la misma manera, estas variables se están incorporando al certificado de nacidos vivos/muertos, con el objetivo de contar con más información sobre la población afrodescendiente, visibilizarla y poder disminuir la brecha existente a través de un mejor cuidado de su salud.

Para la atención de personas con discapacidad, se cuenta con el Sistema Nacional de Cuidados que, entre otras acciones, promueve el proyecto “El derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad relacionado con la salud sexual y

reproductiva de adolescentes y mujeres con discapacidad”, a través del cual se crearon materiales accesibles sobre anticoncepción, principales aspectos de salud sexual y los chequeos de control, el parto y etapas de menopausia, entre otros.

En relación con la inserción laboral, cada empleador/a debe garantizar la accesibilidad del puesto de trabajo, teniendo como principio la igualdad de oportunidades para el cumplimiento de la tarea y para el desarrollo de la carrera funcional. Asimismo, en cada convocatoria de ingreso de personal se debe mencionar que se incluye a personas con discapacidad y el número mínimo de puestos a cubrir, considerando criterios de accesibilidad.

Además, el marco jurídico establece el otorgamiento de beneficios de exoneración gradual de aportes jubilatorios patronales a las empresas, así como beneficios por las obras de accesibilidad o adaptación de lugares de trabajo y apoyo de operador laboral de forma gratuita. También el Poder Ejecutivo podrá establecer un tratamiento preferencial a empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos y otorgar incentivos para empresas privadas que contraten producción de talleres de producción protegida o cooperativas integradas por personas con discapacidad.

Sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres, se cuenta con el Sistema Nacional Integral de Cuidados (SNIC), que tiene el objetivo de generar un modelo de responsabilidad compartida de los cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. El SNIC planteó el objetivo de asegurar el acceso a cuidados de calidad que promuevan la autonomía e inclusión a través del “Programa Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa”.

En relación con la protección de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans, desde 2018 se cuenta con la Ley Integral para Personas Trans para asegurar el derecho a una vida libre de discriminación y estigmatización en los ámbitos de la cultura, salud y vivienda. Esta ley incluye una cuota de acceso a cargos públicos. El decreto reglamentario establece el régimen reparatorio, pudiéndose amparar todas aquellas personas trans nacidas con anterioridad al 3/12/1975 y acrediten en forma fehaciente que, por causas relacionadas a su identidad de género, fueron privadas de su libertad y/o víctimas de violencia institucional, debido a las prácticas discriminatorias cometidas por parte de agentes del Estado.

Brasil

Entre las iniciativas impulsadas por el Estado brasileño para aplicar progresivamente el derecho a la igualdad figura el Plan Nacional de Promoción de la Igualdad Racial (PLANAPIR), que se propone superar las desigualdades raciales del país por medio de medidas de acción afirmativa con vistas a garantizar la dimensión étnica y racial de las políticas públicas aplicadas por el Gobierno.

Asimismo, elaboró el Mapa de Distribución Espacial de la Población, elaborado según criterios de color o razas: negros y pardos (mestizos), lo que permitió establecer la distribución de la población afrobrasileña a lo largo de todo el país, necesaria para elaborar políticas específicas.

A nivel ejecutivo federal, la Circular núm. 1, de 28 de diciembre de 2012, firmada por los Secretarios de Estado de Igualdad Racial y Políticas de la Mujer y el Ministro de Asuntos Civiles de la Presidencia de la República, estableció la obligatoriedad de indicar el color de la piel o la raza en los registros administrativos, inscripciones, formularios y bases de datos del Gobierno Federal.

Por otro lado, el programa Brasil Sem Homofobia, creado en 2004, asumió la responsabilidad de ampliar la acción gubernamental sobre los derechos de los LGBT, como el Plan Nacional de Promoción de la Ciudadanía y los Derechos Humanos para Lesbianas, Gais, Bisexuales, Travestis y Transexuales; la Política Nacional de Atención Integral de la Salud para Lesbianas, Gais, Bisexuales, Travestis y Transexuales; y el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, que hace hincapié en la promoción de los derechos de los LGBT.

Una medida adoptada por el Gobierno Federal para garantizar los derechos de la población LGBT es el Pacto Nacional de Erradicación de la Violencia LGBTfóbica, establecido en virtud de la Ordenanza núm. 212/2018 para promover medidas contra la violencia que sufren las personas LGBT.

En el ámbito educativo, se han desarrollado y reforzado importantes programas para alentar y garantizar el acceso de los niños y adolescentes a las escuelas, así como para evitar la deserción escolar. Entre ellos, el programa Mais Educação (PME), creado en 2007 con el objetivo de ampliar el horario de apertura de las escuelas, en particular dando apoyo financiero a las escuelas públicas para que desarrollaran proyectos de educación integral en horario extraescolar. La finalidad de este proyecto es sacar a los niños de las calles.

Chile

El país cuenta con una Ley número 20.609 cuyo objetivo es “instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria”.

El Ministerio Secretaría General de Gobierno, por medio del Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación, impulsa diversas acciones que permitan transitar a una sociedad más respetuosa libre de todo tipo de discriminación desde el Estado hacia la sociedad civil. Entre ellas capacita al funcionariado público y organizaciones ciudadanas y sociedad civil, realiza investigaciones, estudios, programas y campañas. Chile también cuenta con un Ministerio de la Mujer y equidad de género para promover la igual de derechos y eliminar cualquier forma de discriminación.

El país cuenta con dos ediciones del Plan Nacional de Derechos Humanos (2017 y 2022) donde se establecen las acciones a implementar y que están dirigidas a mejorar el respeto, la promoción y protección de los derechos humanos. También cuenta con el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2011) el cual establece las prioridades y acciones para implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.³²

En el libro de “Experiencias Inclusivas en la Educación Superior Chilena”, impulsada por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se señala algunas de las iniciativas y resultados que las universidades chilenas han implementado:

- Programas de acceso y equidad en la educación superior, como becas y créditos, para facilitar el ingreso de estudiantes de bajos ingresos.
- Capacitación y sensibilización del personal docente y personal administrativo para atender las necesidades de diversos grupos de estudiantes.

³² Los documentos están disponibles en <https://www.derechoshumanos.gob.cl/plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-pan/>

- Trabajo colaborativo entre diferentes profesionales y disciplinas, para abordar las necesidades extracurriculares, académicas y emocionales del alumnado con discapacidad.
- Accesibilidad física en la infraestructura de los campus y servicios de apoyo académico.
- Desarrollo de programas académicos y opciones de educación en línea que facilitan el acceso de diferentes grupos, permitiendo flexibilidad en horarios y modalidades de estudio. (Navarro & Gárate, 2023).

En el ámbito laboral Chile forma parte de los países de América Latina y el Caribe, que ha puesto en marcha diversos mecanismos —leyes, normas y programas— para fomentar el empleo de grupos vulnerables, entre ellos:

- Capacitación y formación ocupacional.
- Empleo independiente y creación de empresas.
- Cuotas de reserva en empresas públicas y privadas (1% del total del personal para personas con discapacidad).
- Cláusulas sociales en la contratación pública.
- Incentivos a las empresas privadas.
- Empleo con apoyo. Como el programa “Más Capaz” que buscó apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad social, mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral.

En el ámbito educativo, la Superintendencia de Educación dictó la circular 768/2017 sobre Derechos de Niñas, Niños y Estudiantes Trans en el Ámbito de la Educación, que indica principios orientadores con enfoque de derecho y ofrece un procedimiento para el reconocimiento de estudiantes LGTBI. Por otro lado, en temas culturales, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP) está incorporando acciones para la identificación de personas no binarias en sistemas de información. Durante este 2021 se implementó en la Encuesta ciudadana Convención Nacional 2021: hablemosde.cultura.gob.cl; y en el Registro Nacional de Agentes Culturales, segundo semestre 2021.

España- Buenas prácticas en materia de comunicación y sensibilización para la prevención y la lucha contra la discriminación racial, el racismo y la xenofobia

El Gobierno cuenta con un Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), que, en el marco de sus funciones, recoge información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes y estudios, promovidos por la Secretaría de Estado de Migraciones y por otros departamentos ministeriales, entidades e instituciones; con la finalidad de servir como plataforma de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio. Todo ello a través de la colaboración con las administraciones públicas y la sociedad civil de ámbito nacional, de la Unión Europea e internacional.

Ha desarrollado, entre otros materiales, el Protocolo para combatir el discurso de odio ilegal en línea que es una guía para la cooperación y la colaboración entre los actores institucionales de la sociedad civil y las empresas de servicios de alojamiento de datos para prevenir, eliminar y combatir el discurso de odio ilegal en línea.

Además, España cuenta con un Plan de Acción contra los Delitos de Odio (2019 y 2022), el cual busca otorgar un nuevo enfoque e impulso a la actividad y las respuestas de los Cuerpos de Seguridad del Estado ante los delitos y los incidentes de odio. La edición de

2019 planteó cuatro ejes centrales: la formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la prevención, la atención a las víctimas, y las respuestas ante este tipo de delitos. Mientras que el Plan de 2022 plantea como eje principal la asistencia y apoyo a las víctimas de delitos de odio sobre buenas prácticas en materia de comunicación y sensibilización para la prevención y la lucha contra la discriminación racial, el racismo y la xenofobia hacia la población migrante, destaca el papel promotor de las instituciones públicas a nivel estatal y de coordinación interinstitucional incluidas organizaciones de la sociedad civil), y presenta algunas experiencias que fueron dirigidas a diferentes públicos como juventudes, profesionistas y público en general, entre ellas:

- Somos Más, esta campaña, que inició en 2018, busca prevenir y sensibilizar sobre el discurso del odio y la radicalización violenta, para ello se trabaja sobre dos ejes principales: Formación y Sensibilización.
- Quiero verte... sin prejuicios, esta campaña busco generar un espacio de reflexión y debate, sobre cómo el lenguaje xenófobo y racista se normaliza durante la primera infancia. Así se buscó mostrar el impacto del racismo y la xenofobia en el ámbito educativo, en particular cómo las niñas identifican y replican los estereotipos que perciben, por herencia cultural, de sus padres y madres, y de su entorno más próximo. Este proyecto tiene un fuerte componente mediático enfocado desde una perspectiva educativa, con cuatro unidades didácticas de sensibilización, dirigidas al ámbito educativo, poniendo luz al racismo y la xenofobia y en cómo nos educan y cómo educamos.

Argentina

En Argentina se cuenta con la Ley n° 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo. La nueva normativa regula el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo hasta la semana 14 de gestación inclusive, y la atención postaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y personas con otras identidades de género con capacidad de gestar. La norma es de orden público y de aplicación obligatoria en todo el país.

Se promulgó también la Ley n° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins", que establece que el Estado nacional debe ocupar una proporción no inferior al 1% de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Además, se destaca la emisión del decreto n° 476/2110 que instauró el documento nacional de identidad (DNI) no binario. Argentina es el primer país de la región en reconocer identidades más allá de las categorías binarias de género (varón/mujer) en los sistemas de registro e identificación de la identidad.

Argentina también cuenta con un Observatorio de Medios y Redes Sociales, encargado de detectar y analizar los discursos sociales discriminatorios y de odio en el ámbito de los medios y las redes sociales. También se destaca el Observatorio de la Discriminación en el Deporte que aborda de manera transversal la temática del racismo estructural y la xenofobia, a través de la firma de acuerdos estratégicos con actores claves de este ámbito. Organiza talleres de sensibilización, campañas de concientización, materiales informativos y de difusión, y vigilancia en espectáculos deportivos.

En cuanto a las personas afrodescendientes, se desarrolló el Plan Nacional Afro (2021-2024), en el marco del Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes, cuyo

objetivo es ofrecer una hoja de ruta para la gestión de políticas de inclusión y mejora de condiciones de vida de las poblaciones afroargentina, afrodescendiente y africana de todo el territorio nacional.

A mediados del 2021 se lanzó la campaña federal "Escuelas sin discriminación", con el objetivo de impulsar una serie de acciones destinadas a abordar integralmente las temáticas relacionadas con la discriminación en el ámbito educativo.

En ese país, se ha llevado a cabo distintas estrategias para combatir la discriminación, ha realizado esfuerzos en lo que respecta a la participación institucional por aminorar el problema público de la discriminación, a través del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI),³³ el cual se encarga de difundir los principios de igualdad contenidos en la Ley No. 23.592 de Actos Discriminatorios, y tiene por objetivo combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo, impulsando y llevando a cabo políticas públicas orientadas a la construcción de una sociedad igualitaria y respetuosa de las diferencias (INADI y Ministerio de Justicia Derechos Humanos, 2019).

La segunda edición del Mapa Nacional de la Discriminación³⁴ señalaba imposibilidad de abordar la discriminación de un modo unívoco pues "se trata de una problemática que adquiere diversas expresiones que, al tiempo que se entrelazan unas con otras, configuran una especificidad de la desigualdad social", con la tercera edición³⁵ fue posible realizar comparaciones y medir la evolución del problema público a través de los años, además de permitir conocer particularidades que se presentan en las distintas provincias de Argentina y así poder definir acciones de carácter local que respondan a las situaciones propias de cada territorio (INADI, 2019).

La tercera edición del Mapa Nacional de la Discriminación presentó entre sus resultados un mayor conocimiento sobre el concepto de discriminación, es decir, la población argentina reconoce cuando existe una vulneración de derechos. Ahora bien, dentro de las experiencias de discriminación que se identificaron el INADI las agrupó en tres grandes grupos:



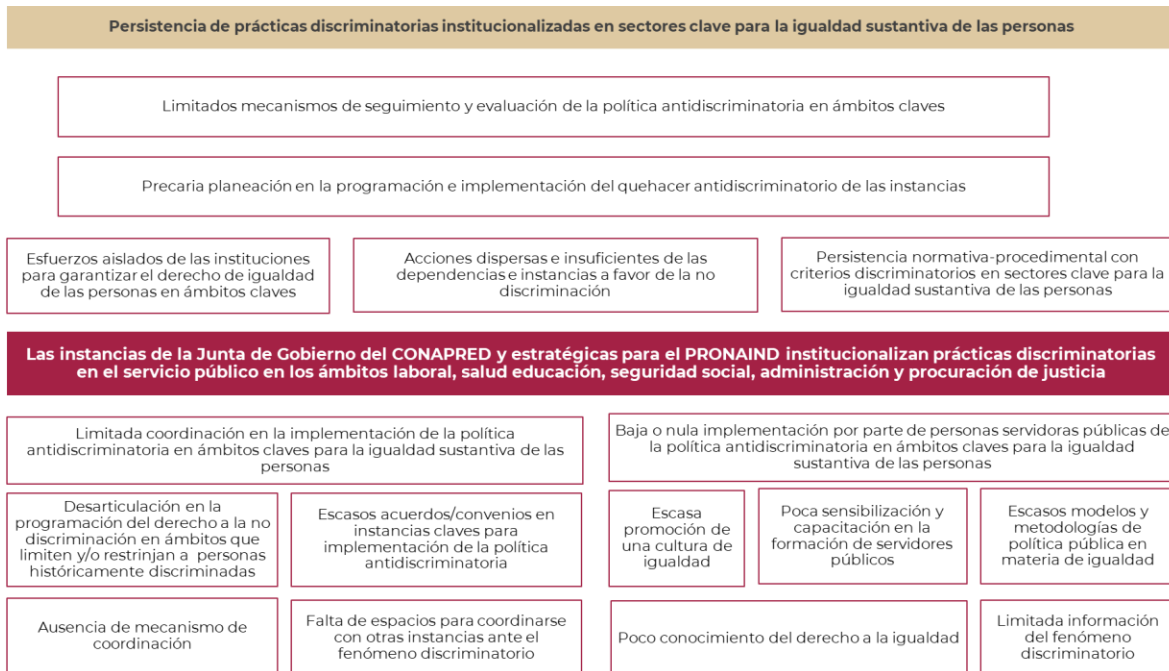
Fuente: Imagen recuperada del INADI (2019).

³³ El 22 de febrero de 2024 el vocero presidencial de Argentina anunció la eliminación del INADI.

³⁴ www.inadi.gob.ar/mapa-discriminacion/documentos/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf

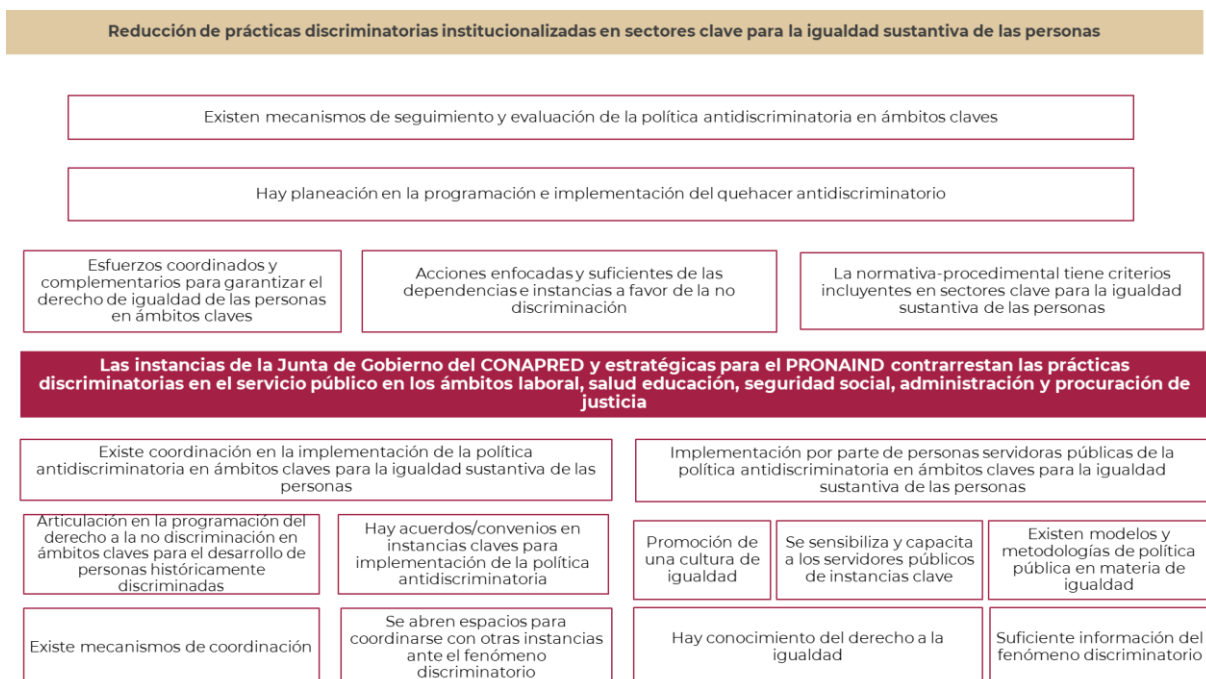
³⁵ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/mapa_nacional_de_la_discriminacion.pdf

2.5 Árbol de problemas



3. OBJETIVOS

3.1 Árbol de Objetivos



3.2 Determinación y justificación de los objetivos del programa

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

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

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

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

3.3 Aportación del programa a los objetivos de Planeación Nacional

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

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

La estructura del PND 2019-2024 plantea dentro de sus principios rectores de desarrollo "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera", principio que rechaza toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Asimismo, los programas derivados del PND 2019-2024³⁶ deberán guardar consistencia con el mismo, conforme al ámbito de las atribuciones de cada sector y dependencia.

Así, el programa presupuestario aporta en el cumplimiento de la estrategia "3.2.- Garantizar el pleno ejercicio al derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas, a través del combate de prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados" del objetivo prioritario "3.- Garantizar, promover y proteger los Derechos Humanos mediante políticas públicas

³⁶ Este apartado será complementado una vez que se publiquen el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.

y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos” del Programa Sectorial de la SEGOB.

Por último el programa presupuestario se encuentra alineado con lo establecido en el PRONAIIND 2021-2024³⁷ el cual plantea seis objetivos, orientados a desmontar un conjunto de prácticas discriminatorias institucionalizadas, con los mayores efectos en la restricción y negación de derechos que resultan clave para la igualdad sustantiva y bienestar de las personas, tales como la salud, la educación, el trabajo, la seguridad social, la seguridad y justicia, y a promover y articular la política antidiscriminatoria.

4. COBERTURA

4.1 Identificación y caracterización de la población potencial

Considerando las características y magnitud del problema público que busca resolver el programa presupuestario y, en conexión con su propósito, la población potencial³⁸ son las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y órganos constitucionales autónomos, es decir, se considera que los destinatarios de sus acciones de intervención son primordialmente las dependencias y entidades públicas que resultan clave para la igualdad sustantiva de las personas y en las cuales las prácticas discriminatorias institucionalizadas de carácter estructural poseen un efecto más relevante para lograr la igualdad social, económica y jurídica de las personas, particularmente de los grupos históricamente discriminados.

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

4.2 Identificación y caracterización de la población objetivo

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

Estas instancias se identifican como aquellas que pueden tener mayores efectos potenciales para la igualdad social, económica y jurídica de los grupos históricamente discriminados, en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo.

³⁷ El PRONAIIND 2021-2024 fue publicado el 14 de diciembre de 2021 en el DOF (puede consultarse en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021).

³⁸ El actuar del CONAPRED también considera entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil (Artículo 20 de la LFPED), conforme al problema público se priorizan aquellas instancias que tengan incidencia en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo.

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

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

Además, son invitadas permanentes las siguientes entidades:

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

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

Así se tiene identificadas 37 instancias, es importante señalar que conforme al artículo 20 de la LFPED el CONAPRED también trabaja con entidades federativas, municipios, sector privado, instituciones del sistema educativo nacional, con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, con quienes se impulsaran acciones que permitan

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

4.3 Frecuencia de actualización de la población

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

5. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

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

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

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

6. DISEÑO DEL PROGRAMA

6.1 Modalidad del programa

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

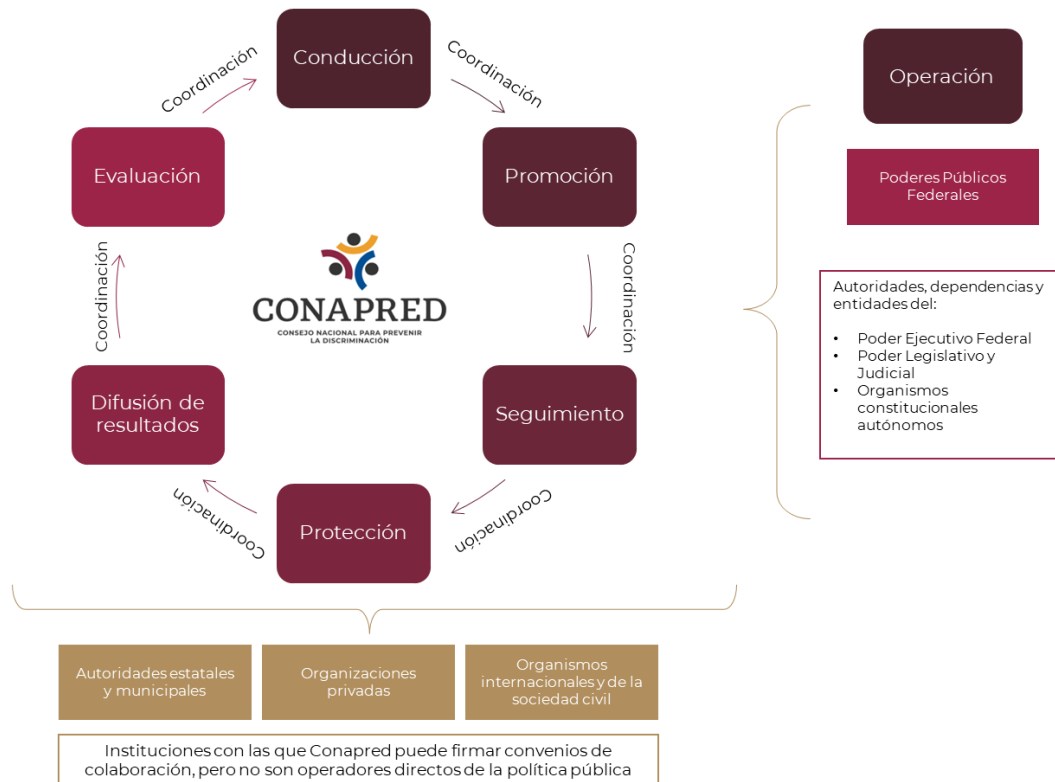
evaluación de las políticas públicas y sus estrategias; así como para diseñar la implementación y operación de los programas y dar seguimiento a su cumplimiento.

6.2 Diseño del programa

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

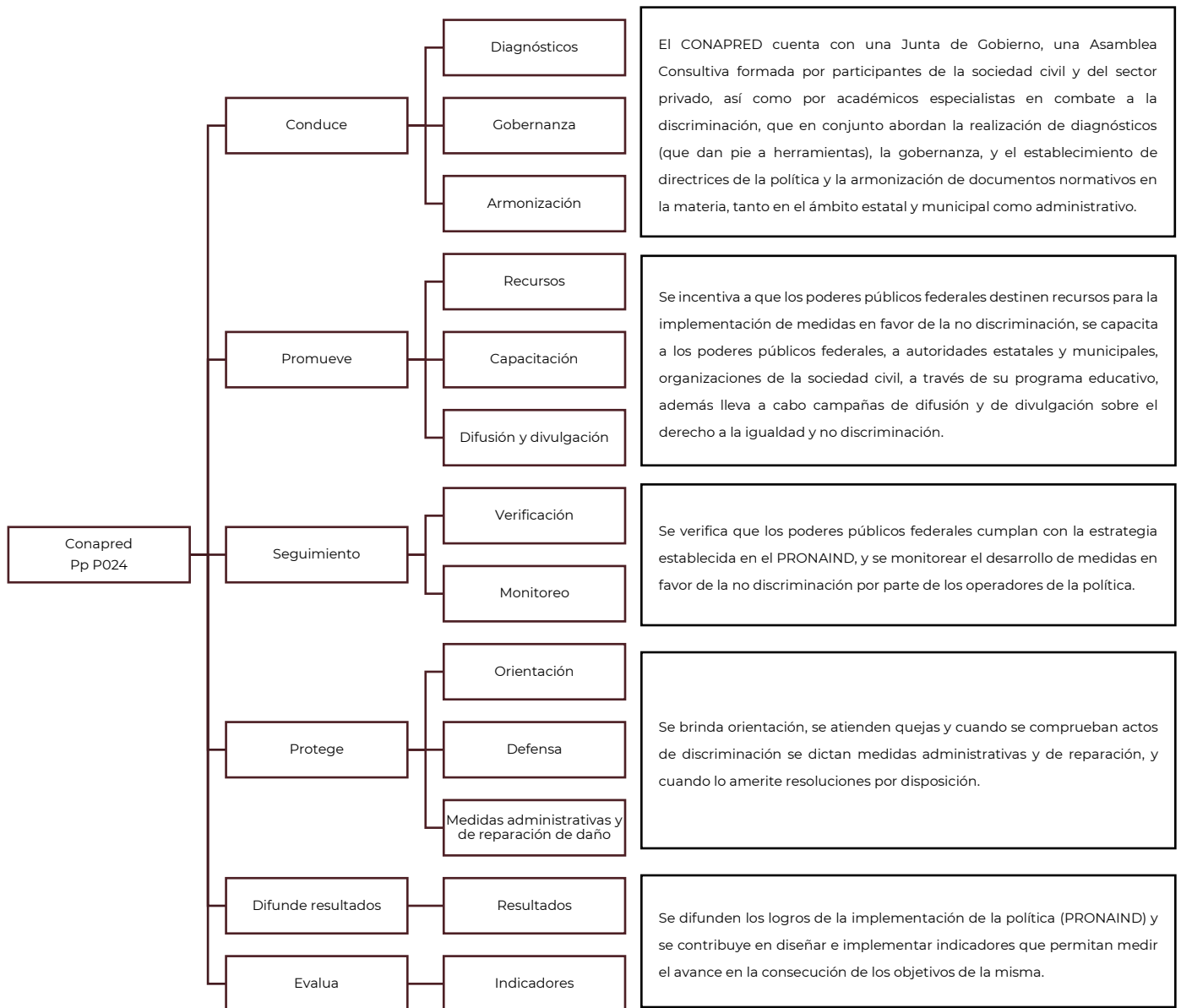
El CONAPRED coordinará las acciones del programa presupuestario, lo anterior ya que la estructura de la política para el combate a la discriminación lo coloca como la instancia rectora de la política, mediante la coordinación, conducción, promoción, seguimiento, protección, difusión de resultados y evaluación,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

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



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

Los componentes de la intervención en la política son:



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

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

- Registros administrativos de la capacitación brindada a personas servidoras públicas o instancias a quienes se han impartido cursos de capacitación.
- Plataforma de seguimiento a los convenios signados donde se da seguimiento a los compromisos con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación.
- Repositorios donde se divulgan encuestas, herramientas, publicaciones, diagnósticos como es el caso del “Sistema Nacional de Información sobre Discriminación” que es una plataforma de consulta en línea que busca integrar información cualitativa y cuantitativa sobre discriminación en México.

6.3 Matriz de Indicadores para Resultados

En el marco del Programa Anual de Evaluación 2019 se llevó a cabo el diseño de una nueva Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) que fuera acorde a las funciones sustantivas plasmadas en la Planeación Estratégica del CONAPRED; así como alineada al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, además del Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación, el Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación y, al Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública. A esta MIR se le ha dado seguimiento desde 2021, a partir del inicio del PRONAIIND 2021-2024, ello como respuesta al compromiso que se asumió con la Auditoría Superior de la Federación en 2017.

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

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

	Resumen Narrativo	Indicadores		Medios de verificación	Supuestos
		Nombre de los Indicadores	Método de cálculo		
Fin	Contribuir al dismantelamiento de prácticas discriminatorias	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados	$PPND_i = (PND_i / PT_i) \times 100$ Donde: PPND_i = Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente algún derecho durante los últimos 5 años del grupo "i". PND_i = Población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente algún derecho durante los últimos 5 años del grupo "i". PT_i = Población total de 18 años y más del grupo "i". i = Población nacional y grupos históricamente discriminados (mujeres, personas jóvenes (18 a 29 años), personas de 60 años y más, personas hablantes de lengua indígena, personas adscritas indígenas, personas afrodescendientes, personas con discapacidad, personas de la diversidad religiosa, personas de la diversidad sexual).	Encuesta Nacional sobre Discriminación área encargada del respaldo de información Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas. Una vez que se realice el levantamiento de la encuesta se podrá disponer del enlace electrónico.	Las políticas antidiscriminatorias implementadas por las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias logran reducir la incidencia de prácticas discriminatorias que provocan la negación de derechos a grupos históricamente discriminados
Propósito	Las dependencias que integran la Junta de Gobierno y demás vinculadas en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia contrarrestan prácticas discriminatorias institucionalizadas.	Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias, para el cumplimiento del PRONAIIND	$PAAT = (AAC / AAP) \times 100$ PAAT = Porcentaje de avance en las agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estrategias, para el cumplimiento del PRONAIIND	Agendas de trabajo formalizadas. Pueden estar contenidas en: convenios, contratos, programas de trabajo, adendums, cartas compromiso o cualquier otro instrumento	Las dependencias de la Junta de Gobierno y otras estrategias implementan acciones que eliminan prácticas discriminatorias institucionalizadas en sus funciones de servicio público.

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

	Resumen Narrativo	Indicadores		Medios de verificación	Supuestos
		Nombre de los Indicadores	Método de cálculo		
			AAC = Acciones/productos cumplidos de las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas AAP = Acciones/productos programados en las agendas de trabajo formalizadas con instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	suscrito por las instancias públicas y el Conapred.	
	Agendas de trabajo con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para disminuir prácticas discriminatorias formalizadas.	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND.	$PAT = ATA / ATP \times 100$ Donde: PAT= Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND. ATA = Agendas de trabajo formalizadas acordadas ATP = Agendas de trabajo formalizadas programadas	Agendas de trabajo formalizadas. Pueden estar contenidas en: convenios, contratos, programas de trabajo, adendums, cartas compromiso o cualquier otro instrumento suscrito por las instancias públicas y el Conapred.	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas se comprometen a formalizar las agendas de trabajo
Componentes	Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria realizadas	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas	$PHENPP = (HEE/HEP) \times 100$ PHENPP= Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas HEE=Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas HEP= Herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria programadas	Informe de seguimiento anual sobre las herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas con perspectiva antidiscriminatoria elaboradas por el Conapred	Las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas usan las herramientas para implementar una política antidiscriminatoria orientada a combatir prácticas discriminatorias
	Capacitaciones estratégicas a personas servidoras públicas de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas impartidas	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas	$PCEPAPF = (NCER/NCEP) \times 100$ PCEPAPF= Porcentaje de capacitaciones estratégicas del CONAPRED dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIIND realizadas respecto a las programadas NCER=Número de capacitaciones estratégicas realizadas NCEP= Número de capacitaciones estratégicas programadas	Informe anual de capacitación información en resguardo de la Subdirección de Educación del Conapred	Las personas servidoras públicas capacitadas aplican los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas para implementar una política antidiscriminatoria orientada a combatir prácticas discriminatorias
Actividades	Proyectos de agendas de trabajo formalizadas para	Porcentaje de proyectos de agendas	$PPAT = (PATE/PATP) \times 100$	Registro institucional de	Las instancias de la Junta de Gobierno y

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

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

7. ANÁLISIS DE SIMILITUDES O COMPLEMENTARIEDADES

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

propósito, ello deriva de que el CONAPRED, instancia a cargo del P024, es la institución rectora de la política antidiscriminatoria en el país.

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

8. IMPACTO PRESUPUESTARIO

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

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

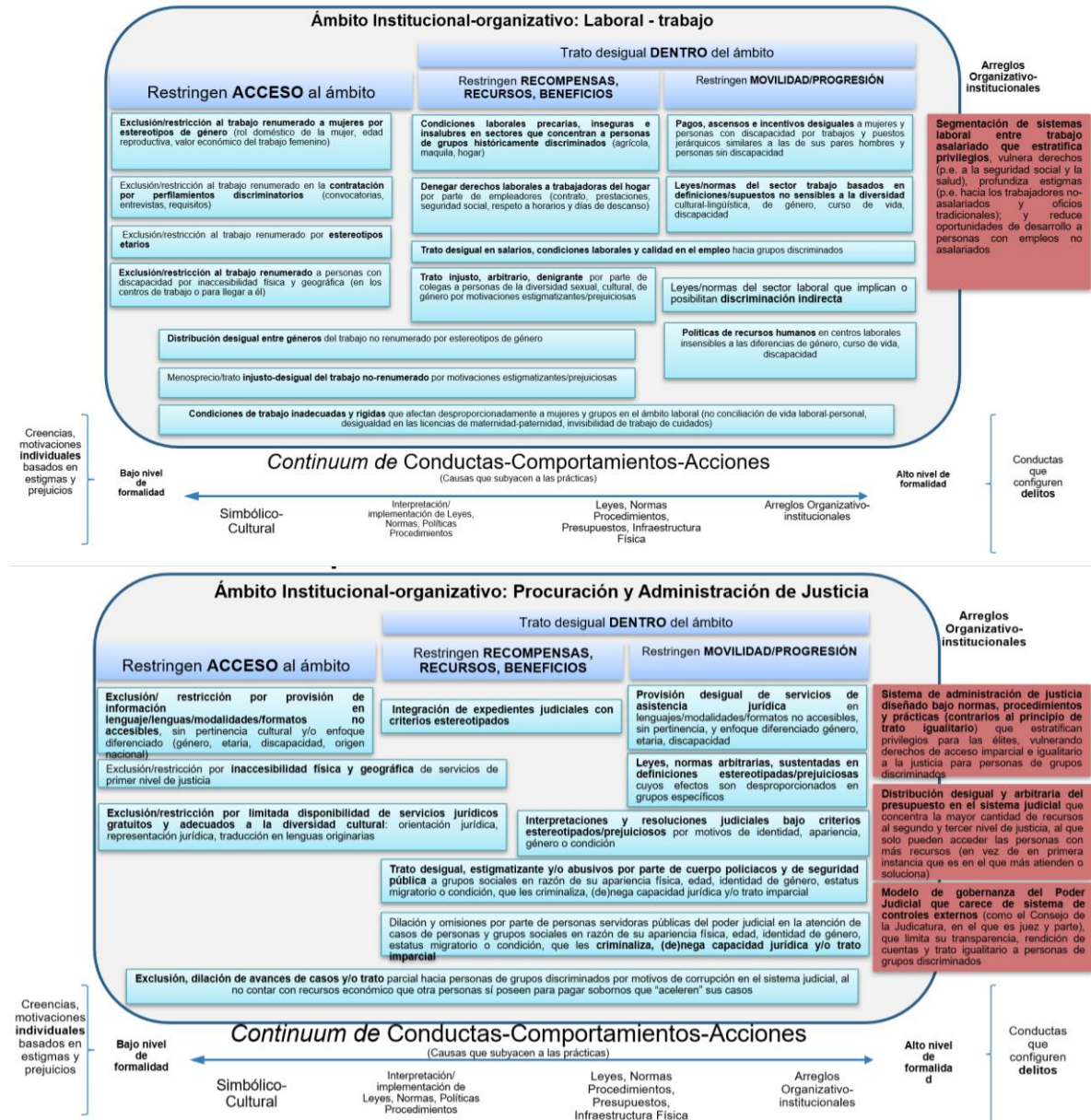
9. REFERENCIAS

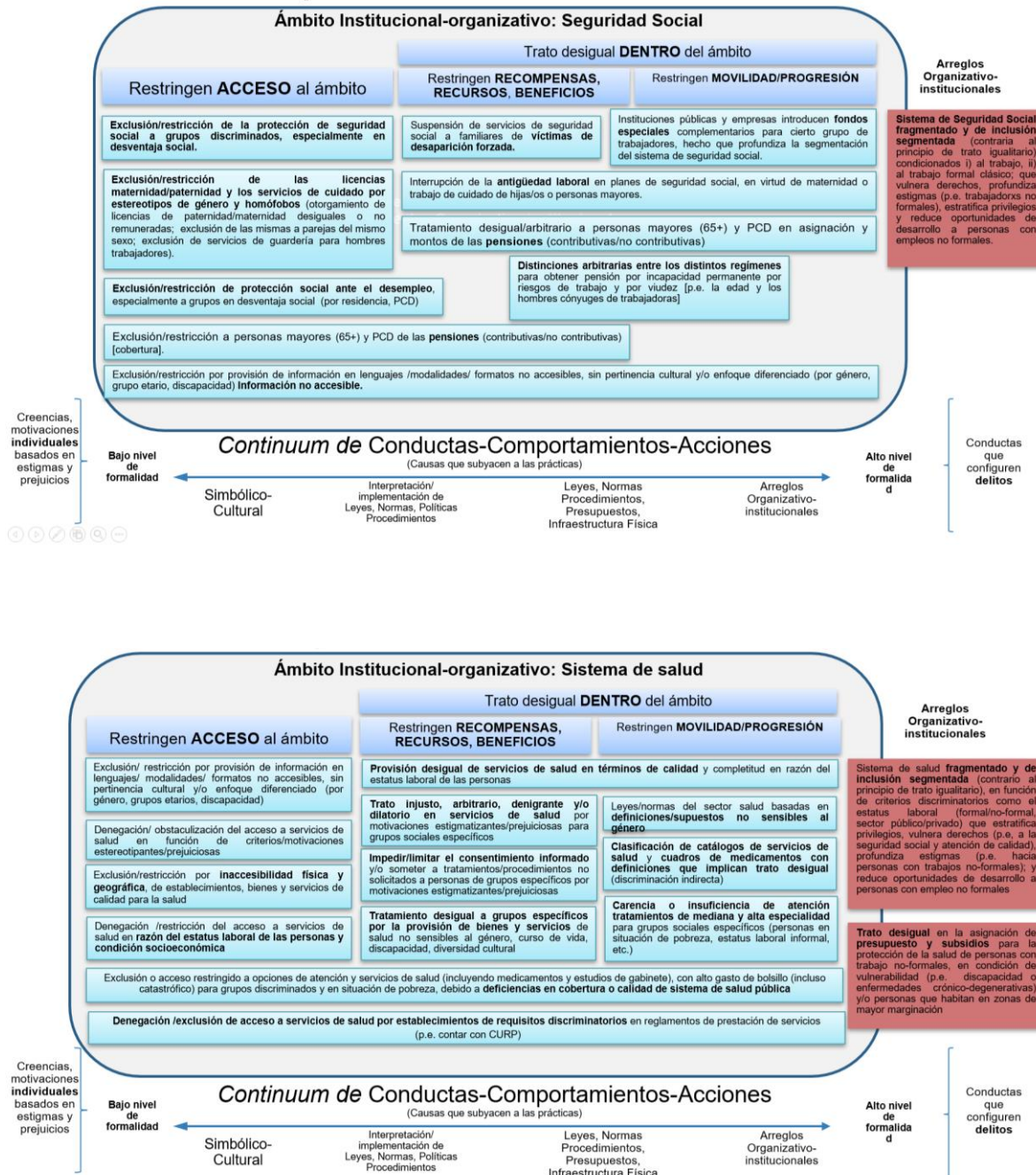
- Auditoría Superior de la Federación. (2020) *Evaluación de la Política Pública para el Combate a la Discriminación, Cuenta Pública 2018*, México.
- CONAPRED (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. México, CONAPRED.
- CONAPRED (2018). *Libro Blanco del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018*. México, CONAPRED.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:
- De la Madrid, R.R. (Coord). (2012) *Reporte sobre la Discriminación en México 2012*. México, CONAPRED.
- Fernández-Arias, Fernando (s.f.) *Iniciativas lideradas por el Estado para acabar con la discriminación racial: La experiencia de España*. Crónica ONU. Disponible en <https://www.un.org/es/chronicle/article/iniciativas-lideradas-por-el-estado-para-acabarcon-la-discriminacion-racialla-experiencia-de-espana>
- Grupo Gesor (2022) *Identificación, selección, análisis e intercambio de experiencias de buenas prácticas existentes a nivel europeo en materia de comunicación y sensibilización para la prevención y la lucha contra la discriminación racial, el racismo y la xenofobia hacia la población migrante – Informe*. Madrid, España. Fondo Fiduciario de Emergencia de la Unión Europea para África. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Buenaspracticass_ES.pdf
- INADI (2013). *Mapa Nacional de la Discriminación*. Segunda Edición. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina. Argentina. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/01/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf>
- INADI (2019). *Mapa Nacional de la Discriminación*. Tercera Edición. Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/mapa_nacional_de_la_discriminacion.pdf
- INADI y Ministerio de Justicia Derechos Humanos (2019). *Entender la Discriminación*. Primera Edición. Argentina. INADI y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/11/Entender-la-Discriminacion%20C3%B3n.pdf>
- INEGI, CONAPRED et. al, (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*, México. INEGI, CONAPRED, UNAM, CONACYT, CNDH. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>
- INEGI, CONAPRED et. al, (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022*, México. INEGI, CONAPRED, CNDH. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/>
- Isibasi, A. y M. Hernández (Coord) (2019). *Poner al Centro la Igualdad. Memoria de gestión 2015-2019*. México, CONAPRED.
- Merino, M. y C. Vilalta (2014). *Desigualdad de trato en el diseño del gasto público federal mexicano*. México, CONAPRED.
- Muñoz Nicolás y Pizarro, Nancy (s.f) *Informe Final. Resultados de la Segunda Consulta Nacional de Discriminación*. Centro de Políticas Públicas UC. Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación, Ministerio Secretaría General de Gobierno. Chile. Disponible en: https://msgg.gob.cl/wp/wp-content/uploads/2021/04/InformeFinal_ConsultaDiscriminacion.pdf

- Navarro Ortega, Daniela & Gárate Vergara, Francisco (Coord.)(2023) *Experiencias Inclusivas en la Educación Superior Chilena*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Santiago de Chile. Disponible en: <https://oei.int/oficinas/chile/publicaciones/experiencias-inclusivas-en-la-educacion-superior-chilena>
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595526&fecha=25/06/2020
- RIODD (2024) Atlas del derecho a la no discriminación en Latinoamérica. Consulta el 30 de abril de 2024. Disponible en: <http://atlas.redriood.org/>
- Rodríguez Zepeda, J. (2004). *¿Qué es la Discriminación y cómo combatirla?* (Cuadernos de la Igualdad Núm. 2). México. CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Una idea teórica de la no discriminación* (pp. 29-56) En C. Torres Martínez (Coord.). *Derecho a la no discriminación*. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez Zepeda, J. (2011). *Iguales y diferentes: la discriminación y los retos de la democracia incluyente*. México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Rodríguez Zepeda, J. (2014 a). *Introducción*, en González Luna Corvera, Teresa & Rodríguez Zepeda, Jesús (Coord.) *Hacia una razón discriminatoria*. México, CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2014 b). *Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato*, en González Luna Corvera, Teresa & Rodríguez Zepeda, Jesús (Coord.) *Hacia una razón discriminatoria*. México, CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2017). *Prólogo* en Solís, Patricio (2017) *Discriminación estructural y desigualdad social*. México, CONAPRED.
- SHCP, CONEVAL (2010). *Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados*. México, SHCP, SFP, CONEVAL.
- Solís, Patricio (2017) *Discriminación estructural y desigualdad social*. México, CONAPRED.

ANEXOS

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







A.2. Instituciones claves para implementación general del PRONAI

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

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

P024- Ramo 4. Gobernación

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

Unidades Administrativas Responsables (UR) del Programa

<i>Denominación de la UR</i>	<i>Funciones de cada UR respecto al programa propuesto o con cambios sustanciales</i>
EZQ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	El Consejo tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación; así como formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación

Recursos presupuestarios requeridos para 2024

Capítulo	Monto en Pesos Corrientes
1000 Servicios Personales	91,828,261
2000 Materiales y suministros	955,816.00
3000 Servicios generales	67,361,690.00
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	541,010.00
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	0
6000 Inversión pública	0
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	0
8000 Participaciones y aportaciones	0
9000 Deuda pública	0
Total	160,686,777

Fuente: Presupuesto de Egresos de la Federación 2024

Fuente u origen de los recursos

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

Población

Definición de la población o área de enfoque objetivo *Instancias que forman parte de la Junta de Gobierno del CONAPRED y otras estratégicas para la*

implementación del PRONAIND. Estas instancias se identifican como aquellas que pueden tener los mayores efectos potenciales para la igualdad social, económica y jurídica de los grupos históricamente discriminados, en los ámbitos/sectores Laboral – Trabajo, Procuración y Administración de Justicia, Seguridad social, Sistema de Salud, y Sistema Educativo

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

Estimación de metas en 2024 para los indicadores de nivel propósito y componente de la MIR.

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

A.4. Complementariedades o coincidencias entre programas

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

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

Nombre del Programa	Dependencia/Entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura Geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementaría con el programa propuesto?	Explicación
P004. Desarrollo integral de las personas con discapacidad.	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.	Contribuir al bienestar social e igualdad mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas mediante el fomento a la inclusión y desarrollo de las personas con discapacidad.	Las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la APF, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como los poderes judiciales de las entidades federativas.	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsan la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las personas con discapacidad).
S010. Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género	Instituto Nacional de las Mujeres	Contribuir a la paz, Estado democrático y de derecho mediante apoyar, fomentar y promover las condiciones que permitan la implementación de la Política nacional en materia de igualdad para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en un marco de derechos humanos de las mujeres.	Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas.	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsan la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las mujeres).
S298. Atención de Planteles Públicos de Educación Media Superior con estudiantes con discapacidad (PAPPEMS)	Subsecretaría de Educación Media Superior	Contribuir a que los planteles públicos de Educación Media Superior favorezcan el acceso a servicios educativos apropiados para las personas con discapacidad	Planteles públicos de educación Media Superior que proporcionen servicios educativos y cuenten con matrícula de estudiantes con discapacidad de acuerdo con la estadística educativa	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsa la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las personas con discapacidad).
P10. Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Instituto Nacional de las Mujeres	Contribuir a que las dependencias y entidades de la Administración Pública implementen políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva	Dependencias y entidades de la Administración Pública	Nacional	No	Si	Desde el CONAPRED se impulsan la eliminación de prácticas discriminatorias en los ámbitos claves identificados en el diagnóstico, particularmente aquellas que limiten y/o restrinjan a personas históricamente discriminadas (entre ellas las mujeres).