

## **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

### **Prevención de la Discriminación**

Auditoría de Desempeño: 2023-1-04EZQ-07-0123-2024

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 123

### ***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2023 en consideración de lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

### ***Objetivo***

Fiscalizar la formulación, promoción y coordinación de políticas públicas para la igualdad de oportunidades, a fin de contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación.

### ***Alcance***

La auditoría comprendió la evaluación de los resultados del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en la coordinación institucional de la política en la materia; la formulación de las políticas para la igualdad de oportunidades; la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación con acciones de capacitación y difusión; la atención de quejas por presuntos actos discriminatorios, así como la contribución de dichas acciones en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.

Asimismo, se verificó la implementación del control interno institucional, el Sistema de Evaluación del Desempeño del programa presupuestario P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación", y la rendición de cuentas. Respecto del alcance temporal, la auditoría se enfocó en el ejercicio fiscal 2023 y se tomó como referencia el periodo 2019-2022.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la fiscalización superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. Los datos proporcionados por el CONAPRED fueron, en lo general, suficientes, de calidad, confiables y consistentes para aplicar todos los procedimientos establecidos y para sustentar los hallazgos y la opinión de la Auditoría Superior de la Federación sobre la prevención y eliminación de la discriminación.

## **Antecedentes**

El combate de la discriminación es parte esencial de la lucha por la consolidación democrática. En los hechos, las prácticas discriminatorias conducen, tarde o temprano, a limitaciones de las libertades fundamentales y a un tratamiento político y legal desigual hacia personas y grupos vulnerables. La discriminación forma parte de la espiral de la dominación autoritaria, puesto que tiende a estigmatizar grupos sociales, conductas específicas y visiones del mundo y termina cancelando derechos y garantías legales y políticas.<sup>1</sup>

Al respecto, nuestro país es un territorio en el que conviven distintas razas, lenguas, estratos sociales y culturas; además de que se unen diversas formas de ver y entender la vida, aunado a la polarización que implica el estatus económico; a pesar de ello, antes del 2000, el tema de la discriminación estaba ausente de la agenda pública nacional, puesto que la noción de discriminación sólo estaba asociada a la desigualdad económica, y la sociedad mexicana no veía la discriminación como un asunto de anulación de los derechos fundamentales.

La primera vez que la discriminación se consideró como un asunto clave fue en el debate político de la campaña presidencial del 2000. Desde entonces, los temas de la discriminación y la exclusión social comenzaron a ser discutidos públicamente y han venido ganando importancia en la agenda política nacional.

Como resultado, en marzo de 2001, se creó la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, cuyo objetivo consistió en desarrollar un diagnóstico sobre la dimensión de la discriminación en México, así como analizar y proponer las mejores opciones para combatirla. Los resultados de dicho diagnóstico señalaron que se debía dar importancia a la perspectiva cultural como una de las causas principales de la discriminación, razón por la que la Comisión propuso promover un cambio cultural en nuestro país, con el fin de combatir actos discriminatorios y conductas como el desprecio, la violencia, la exclusión social y la marginación por medio del uso adecuado de los instrumentos legales e institucionales, así como de los esfuerzos educativos e informativos.<sup>2</sup>

En agosto de 2001, se modificó el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), con el propósito de establecer como mandato el derecho a la igualdad y no discriminación, al prohibir “toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que

---

<sup>1</sup> Rincón Gallardo, “Presentación al Informe General de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación intitulado La discriminación en México: por una nueva cultura de igualdad”, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLIV, núm. 183, mayo-diciembre, 2001, p. 264.

<sup>2</sup> **El Combate a la Discriminación en México** [en línea]. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [consulta: 4 de marzo de 2024], disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/biv/libros/13/6072/3.pdf>

atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

En congruencia, en junio de 2003, se publicó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), a fin de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato; para ello, como responsable de esas tareas, se creó el CONAPRED como un organismo descentralizado sectorizado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), con personalidad jurídica y patrimonio propios.<sup>3</sup>

En 2005, la entonces Secretaría de Desarrollo Social y el CONAPRED realizaron la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), la cual representó el primer instrumento que permitió recabar información de forma sistemática sobre el estado de la discriminación y dimensionar ese fenómeno en México. Los resultados mostraron que 9 de cada 10 personas señalaron que al menos una vez en su vida habían sido discriminados, pero en la misma proporción, estas personas habían discriminado a otros mexicanos, por lo que se consideró que este fenómeno tiende a ser circular.

En 2006, se publicó el primer Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), documento con el que se buscaba 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).<sup>4</sup>

Posteriormente, en junio de 2011, nuevamente se reformó el artículo 1o de la CPEUM, con la finalidad de establecer la obligación a todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.

En 2014, se reformó la LFPED y, con ello, el CONAPRED adquirió nuevas atribuciones y se afinaron los instrumentos de gestión con que ya contaba, destacando el carácter del Consejo como la instancia rectora de la APF en materia de igualdad y no discriminación; además, se unificaron 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.

A partir de ese año, el CONAPRED operó el Programa presupuestario (Pp) P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”, con el propósito de 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

---

<sup>3</sup> DOF, 11 de junio de 2003.

<sup>4</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Diagnóstico del Programa presupuestario P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”**, p. 16.

acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

En 2018, se realizó el levantamiento de la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) y la presentación de los resultados de la ENADIS 2017, con el fin de actualizar el panorama de discriminación que existía en México y profundizar el conocimiento sobre quién o quiénes discriminan.<sup>5</sup>

Posteriormente, en diciembre de 2021, se publicó el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, que tiene como objetivo promover el ejercicio de derechos humanos sin discriminación tanto desde el quehacer del sector público como respecto de la regulación de relaciones entre los poderes públicos y la sociedad, con un enfoque particular en el derecho a la educación, salud, trabajo, 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.

En 2022, se realizó nuevamente la ENADIS, cuyos resultados mostraron que, del total de población de 18 años y más, el 23.7% manifestó haber sido discriminada en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal.<sup>6</sup>

## **Resultados**

### **1. Gobernanza del CONAPRED**

La Gobernanza pública es el conjunto de principios, procesos, estructuras, disposiciones formales y valores, que dirigen y controlan las actividades y el comportamiento institucional con la finalidad de que las instituciones públicas alcancen sus objetivos y metas de manera eficaz y eficiente.<sup>7</sup> La gobernanza incluye el proceso de toma de decisiones y el procedimiento a través del cual éstas se implementan. La gobernanza abarca el ejercicio del poder para asegurar que una entidad gobernada (generalmente una organización) logre sus objetivos.<sup>8</sup>

En el CONAPRED la gobernanza se realiza mediante dos órganos colegiados: 1) la Asamblea Consultiva, un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en materia de prevención y eliminación de la

---

<sup>5</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal 2018**, p. 3.

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, **Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS) 2022, Presentación de Resultados** pp. 4 y 173.

<sup>7</sup> **Informe del Estudio General Sobre la Situación que guarda la Gobernanza en el Sector Público Federal Núm. 1640** [en línea]. Auditoría Superior de la Federación [consulta: 05 de agosto de 2024], disponible en: [https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2014i/Documentos/Auditorias/2014\\_1640\\_a.pdf](https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2014i/Documentos/Auditorias/2014_1640_a.pdf)

<sup>8</sup> **Guía GUID 5260 de la INTOSAI**, Apartado 1 Términos Básicos, 1.5 Buena Gobernanza p. 13 [en línea]. Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) [consulta: 22 de noviembre de 2024], disponible en: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/GUID-5260-Administracion-de-los-Bienes-Publicos.pdf>

discriminación y 2) la Junta de Gobierno, que colabora en la función de alta dirección, aprueba las líneas estratégicas, y define la realización de todas las operaciones inherentes a la razón de ser de la Institución.

#### I. Asamblea Consultiva

En 2023, la Asamblea Consultiva estuvo conformada por 19 personas de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad podían contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación.

En el periodo 2019-2022 la Asamblea Consultiva sesionó en 21 ocasiones (16 ordinarias, 2 extraordinarias y 3 urgentes), en las cuales se emitieron 84 acuerdos; de éstos, el 21.4% (18) se registró en 2019 para la entrega de reconocimientos institucionales, nacionales e internacionales; el 34.5% (29) se emitió en 2020, y se relacionó con foros en diferentes espacios del país para transversalizar la política antidiscriminatoria; el 21.4% (18) fue en 2021 para temas sobre la publicación en el sitio Web del CONAPRED y redes sociales el “Pronunciamiento para tener unas elecciones incluyentes durante el proceso electoral 2020-2021” y, en 2022, se acreditó el cumplimiento de 17 de los 19 acuerdos, debido a que 2 acuerdos se cumplieron en 2024.

El calendario de sesiones de la asamblea de 2023 se aprobó en la cuarta sesión ordinaria de 2022; en dicho calendario se definió realizar 4 sesiones ordinarias; al respecto, en 2023, la Asamblea Consultiva sesionó en 3 ocasiones, lo que significó un nivel de cumplimiento del 75.0%; sobre este aspecto, el Consejo informó que la última sesión no se realizó, ya que no había asuntos por tratar.

Respecto de las 3 sesiones ordinarias realizadas en 2023, se obtuvo lo siguiente:

- Primera sesión ordinaria del 23 de febrero de 2023, en la reunión se discutió sobre la armonización del reglamento de la Asamblea Consultiva; la incorporación de nuevos integrantes, y se presentó información sobre un reporte de queja relevante, pero no se estableció ningún acuerdo.
- Segunda sesión ordinaria del 1 de junio de 2023, se dio continuidad a la armonización del Reglamento de la Asamblea Consultiva y se acordó modificar dos artículos para permitir que las sesiones sean mixtas (de manera presencial y virtual).
- Tercera sesión ordinaria del 24 de agosto de 2023, se aprobaron 4 acuerdos relacionados con llevar a cabo la sesión de manera mixta, ajustar fechas del calendario anual de sesiones 2023, dar continuidad a asambleístas, y realizar ajustes de los representantes de la Asamblea Consultiva ante la Junta de Gobierno; se informó sobre el Séptimo Encuentro Nacional e Internacional de Mujeres Afromexicanas, y se dio a conocer la Estrategia de la Asamblea Consultiva para fortalecer su presencia en la sociedad mexicana y así acompañar de mejor manera el trabajo del CONAPRED.

Si bien, en 2023, la Asamblea Consultiva sesionó de manera ordinaria, no se establecieron acuerdos relacionados con el impulso de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos en materia de prevención y eliminación de la discriminación, ni emitieron opiniones y asesorías a la Junta de Gobierno en cuestiones de discriminación, aunado a que no se llevó a cabo la cuarta sesión, a pesar de que en dicha sesión debía aprobarse el calendario de sesiones para 2024 y de que, de acuerdo con la presidenta de la Asamblea, existían pendientes agendados, por lo que, como área de mejora, es necesario fortalecer la gobernanza de la Asamblea Consultiva, a fin de que funcione como un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

## II. Junta de Gobierno

En 2023, la Junta de Gobierno estuvo integrada por la Presidenta del Consejo, 7 representantes del Poder Ejecutivo Federal y 7 de la Asamblea Consultiva; además, contó con 10 invitados con derecho a voz, pero no a voto.

En el periodo 2019-2023 la Junta de Gobierno sesionó en 31 ocasiones (29 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias), en las cuales se emitieron 105 acuerdos; de éstos, el 22.9% (24) se registró en 2019 donde, principalmente, se trató la aprobación de los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del CONAPRED y el PRONAIND 2021-2024; el 16.2% (17) fue en 2020, en los cuales se determinó la invitación a los servidores públicos en sus respectivas instituciones, para que inscribieran en el programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social a las trabajadoras del hogar que les presten sus servicios, se aprobaron los tabuladores de sueldos y salarios, se comprometió a los integrantes de la Junta de Gobierno a promover activamente el cumplimiento de las acciones que competen a sus propias instituciones en el PRONAIND 2021-2024, estableciendo para ello agendas específicas de trabajo y dando seguimiento en las sesiones de la Junta; para el 20.0% (21) realizado en 2021 se promovió el uso temporal y gratuito de los cursos en línea “Conéctate”, para el uso de las instituciones públicas que conforman la Junta de Gobierno; en cuanto al 2022, del 16.1% (17) de los acuerdos sobresale la aprobación del calendario de sesiones ordinarias, para el ejercicio fiscal y el Informe de Autoevaluación Semestral Institucional 2022.

En 2023, la Junta de Gobierno sesionó en 6 ocasiones, con lo que dio cumplimiento al calendario establecido; en dichas reuniones se aprobaron 26 acuerdos, que fueron atendidos en ese año. El resumen de los acuerdos por sesión se presenta a continuación:

- Primera sesión ordinaria del 2 de marzo de 2023, se aprobaron tres acuerdos, la modificación de su reglamento, el nombramiento de un integrante, y se presentó información sobre el presupuesto y de las afectaciones presupuestales de 2022.
- Segunda sesión ordinaria del 13 de abril de 2023, en la reunión hubo dos acuerdos para aprobar el Informe Anual de Actividades, correspondiente a 2022, y los estados financieros; además, entre los temas vistos destaca la presentación de la Estrategia y el

Programa de Comunicación Social 2023, cuyo lema fue “Sin discriminación nos unimos todas, todos y todes”.

- Tercera sesión ordinaria del 16 de junio de 2023, se emitieron cinco acuerdos referentes a llevar a cabo reuniones de manera mixta (presencial y virtual), el nombramiento de personal, la actualización de dos manuales y la modificación de las fechas del calendario de sesiones de la Junta.
- Cuarta sesión ordinaria del 14 de septiembre de 2023, se tuvieron cuatro acuerdos sobre el ajuste de fechas para la oportuna aprobación de los acuerdos de la Junta de Gobierno, la ratificación de integrantes en la Asamblea Consultiva, la modificación del Reglamento de la Asamblea, y la actualización del Manual para la Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; también se informó sobre los representantes y suplentes de la Asamblea Consultiva ante la Junta de Gobierno, y de las afectaciones presupuestales.
- Quinta sesión ordinaria del 16 de noviembre de 2023, se establecieron ocho acuerdos para modificar el calendario de sesiones de la Junta de Gobierno, aprobar el Informe de Autoevaluación Semestral Institucional 2023, y el Anteproyecto de Presupuesto 2024, actualizar el Reglamento de la Junta de Gobierno para permitir que los integrantes puedan asistir de manera presencial o virtual, modificar el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas, la actualización de la Política Editorial por falta de presupuesto, la ratificación de integrantes de la Asamblea Consultiva, y la publicación de las reformas al Estatuto Orgánico del Consejo en el Diario Oficial de la Federación. Además, a partir de esta sesión, se empezó a dar un resumen de las principales actividades de la Asamblea Consultiva.
- Sexta sesión ordinaria del 13 de diciembre de 2023, en la reunión se aprobaron cuatro acuerdos sobre la modalidad de presentación de las afectaciones presupuestales para el ejercicio fiscal 2024, la modificación del tabulador de sueldos y salarios, las reformas al Estatuto Orgánico del Consejo, y la modificación de su estructura orgánica para garantizar la optimización de recursos y funciones, sin comprometer la atención integral a los procesos sustantivos del CONAPRED; asimismo, se continuó informando sobre las actividades de la Asamblea Consultiva, y se vieron asuntos generales como el avance en los procedimientos de rendición de cuentas institucional y el Informe sobre la Campaña de eliminación de estereotipos y de la discriminación de personas migrantes.

Si bien en las sesiones de la Junta de Gobierno se le dio seguimiento al PRONAIND 2021-2024 y se informó sobre las principales actividades de la Asamblea Consultiva, la Junta de Gobierno sólo tomó conocimiento de las actividades desarrolladas, el CONAPRED no realizó acciones de coordinación para desarrollar estrategias que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, así como solicitar a la Asamblea Consultiva

opiniones relacionadas con el desarrollo de los programas y actividades que el Consejo realice en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

#### 2023-1-04EZQ-07-0123-07-001 **Recomendación**

Para que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, por medio de la Junta de Gobierno y de la Asamblea Consultiva, diseñe e implemente mecanismos de coordinación interinstitucional, principalmente con las instancias que integran la Junta de Gobierno y la Asamblea Consultiva, con el fin de que opinen y participen en el desarrollo de políticas públicas, programas, proyectos, estrategias y acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación, así como para fortalecer la presencia del Consejo como instancia rectora en materia de discriminación, en términos de los artículos 17, fracción IV, 24, fracciones II Bis y IX, 30, fracciones I Ter y IV, 31 y 34, fracciones I, II y IV, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

## **2. Formulación de políticas públicas**

Como parte de las acciones que fortalecen la transversalidad de la agenda antidiscriminatoria, el CONAPRED desarrolla herramientas de política pública, a fin de contribuir en la reducción de las prácticas discriminatorias en distintos ámbitos; además, emite opiniones legislativas relacionadas con los proyectos de reformas y promueve la armonización de la legislación vigente o de los proyectos de reforma de ley en materia de igualdad y no discriminación.

### **I. Formulación y generación de políticas públicas**

En la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Pp P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” del ejercicio fiscal 2023, el CONAPRED definió dos indicadores relacionados con la formulación de políticas públicas en materia de no discriminación:

#### **I.1. Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas**

Es un indicador de nivel de Componente que evalúa el número de herramientas estratégicas normativas y de políticas públicas que realiza el Consejo para contrarrestar las prácticas discriminatorias en los ámbitos estratégicos para el cumplimiento de los objetivos del PRONAIIND. En 2023, el CONAPRED cumplió al 100.0% la meta del indicador, al realizar 8 herramientas:



- ✓ Catálogo de buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación, es una de las acciones realizadas de manera interinstitucional para dar cumplimiento al objetivo en común del CONAPRED, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de generar instrumentos que visibilicen y reconozcan las políticas y buenas prácticas de inclusión laboral, igualdad y no discriminación, implementadas por los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.
- ✓ Prontuario de resultados de la ENADIS 2022, instrumento que permite conocer los hallazgos más destacados de la encuesta que recopiló información especializada sobre las experiencias de discriminación de las personas, los ámbitos donde ocurren, sus efectos, estereotipos y prejuicios.
- ✓ Guía para legislar contra la discriminación, documento sobre las recomendaciones y referencias para la revisión y construcción de leyes antidiscriminatorias a nivel estatal, de conformidad con el marco de obligaciones del Estado para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, ya que el Estado mexicano requiere de un marco legal antidiscriminatorio armonizado para contrarrestar prácticas discriminatorias prevalentes.
- ✓ Guía para elaborar programas estatales para la igualdad y no discriminación, cuyo objetivo fue ofrecer recomendaciones para elaborar programas específicos a escala de las entidades federativas, alineados con el marco de obligaciones del Estado Mexicano, a fin de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, puesto que la política antidiscriminatoria del Estado requiere instrumentos formales para el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de las acciones y proyectos para prevenir y eliminar la discriminación.
- ✓ Guía de Acción Pública-Intersexualidad, documento que aportó conocimientos y herramientas para identificar las prácticas discriminatorias que enfrentan las personas intersexuales en general y, en particular, en el ámbito de la salud, en el educativo, laboral y registral, con el propósito de actuar para prevenirlas y eliminarlas.
- ✓ Atlas de la Discriminación, es una herramienta para visualizar en el mapa de México los principales indicadores relacionados con la discriminación, como el porcentaje de mujeres, mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, jóvenes, población de 60 años o más, con adscripción indígena, con alguna discapacidad, de la diversidad religiosa, sexual y de género, así como la población en general que no denunció la negación injustificada de algún derecho en los últimos cinco años.
- ✓ Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación, tuvo por objeto establecer las bases de actuación de los Comités de Ética para atender denuncias y prevenir vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta por presuntos actos de discriminación por parte de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

- ✓ Iniciativa de reforma en donde se abroga la LFPED y se expide la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación, con la cual se propuso contar con un marco normativo antidiscriminatorio integral que permita prevenir, investigar, sancionar, reparar y eliminar la discriminación en la práctica y que garantice el disfrute efectivo del derecho a la igualdad y la no discriminación.

#### I.2. Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados

Es un indicador de nivel de Actividad que evalúa el número de documentos de análisis y de diagnósticos concluidos para sustentar las herramientas estratégicas en materia normativa y de política antidiscriminatoria. En 2023 el CONAPRED cumplió al 100.0% la meta del indicador al desarrollar 8 documentos, los cuales se presentan a continuación:

- ✓ Reporte del Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación, tuvo como propósito conocer la opinión de las personas empleadoras, a fin de entender sus necesidades en los procesos de contratación y selección de personal para orientarlas con propuestas y acciones que ayuden al cierre de las brechas de desigualdad dentro de sus centros de trabajo.
- ✓ Discriminación y violencia contra personas intersex: Resultados de la encuesta intersex, dirigida a personas con variaciones congénitas en las características sexuales. Resumen ejecutivo, este documento brindó información sobre las características y las experiencias de la población intersexual para visibilizar las prácticas discriminatorias que enfrentan las personas con variaciones congénitas en las características sexuales.
- ✓ Fichas temáticas “Discriminación en contra de las personas por su orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género”, “Prejuicios, opiniones y experiencias de discriminación en el ámbito laboral” y “Personas que viven con VIH/SIDA”, en la primera se presentó la problemática, los datos duros, y las políticas públicas implementadas para atender a las personas con diversidad sexual y diferente expresión de género; la segunda resumió los prejuicios y rechazo social, las opiniones de personas encuestadas, presentó ejemplos de discriminación en el ámbito laboral, y las brechas de la población que realiza trabajo remunerado por grupo discriminado; mientras que de la tercera ficha se actualizó el apartado de políticas públicas.
- ✓ Indicadores de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022 para actualizar el Atlas de la discriminación, el estudio implicó el procesamiento de las bases de datos de la ENADIS 2022 para la generación de los indicadores que se actualizarán en el Atlas.
- ✓ Inclusión financiera de la población de 18 a 70 años hablante de lengua indígena, en este documento se dieron a conocer los principales resultados de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2021, elaborada por el INEGI.

- ✓ Profesorado indígena bilingüe y discriminación estructural, este estudio forma parte de las estrategias para reducir la desigualdad salarial, además de impulsar el goce del derecho a la educación de grupos discriminados.

De acuerdo con el Consejo, estos documentos de análisis o diagnósticos pueden sustentar una amplia variedad de herramientas estratégicas, y contribuyen a la fundamentación legislativa, las resoluciones del mecanismo de quejas del Consejo, la acción comunicativa y educativa para el cambio cultural, y el diseño de intervenciones civiles y privadas.

## II. Armonización y opiniones legislativas en materia de no discriminación

El CONAPRED informó que, en 2023, no realizó propuestas al Ejecutivo Federal sobre reformas legislativas, reglamentarias o administrativas que protejan y garanticen el derecho a la no discriminación; no obstante, como parte de su Programa de Trabajo 2023, definió dos proyectos: 1) emitir opiniones normativas para armonizar el orden jurídico nacional respecto del derecho a la igualdad y no discriminación y 2) llevar a cabo el seguimiento legislativo del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito federal y estatal.

### II.1. Opiniones normativas en materia de no discriminación

Para dar cumplimiento a la emisión de opiniones relacionadas con los proyectos de reformas en materia de igualdad y no discriminación, la Unidad de Enlace de la SEGOB solicita al CONAPRED su opinión, por medio del Sistema Automatizado de Opiniones (SAO) o por correo electrónico; posteriormente, el Consejo elabora la opinión institucional y la envía por el mismo medio que fue solicitada, como se establece en el Manual de Procedimientos de la Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.

Al respecto, en 2023, el CONAPRED recibió 127 solicitudes de opinión, de las cuales atendió el 52.0% (66); del 48.0% (61) de solicitudes de opinión restantes, el CONAPRED informó que el 32.8% (20) fue respondido durante el 2024, en tanto que el 67.2% (41) de las solicitudes han quedado sin materia, toda vez que las iniciativas sobre las cuales versan han sido desechadas, por virtud de la normativa interna de las Cámaras que integran el Congreso de la Unión.

De las 66 opiniones emitidas por el CONAPRED sobre iniciativas de reforma, el 7.6% (5) se aprobó y publicó, el 6.1% (4) se aprobó, el 75.7% (50) estaba en trámite, el 3.0% (2) se retiró y el 7.6% (5) se desechó. El detalle de las 66 opiniones se presenta a continuación:

- ✓ El 12.1% (8) de las iniciativas fueron reformas a la CPEUM y se relacionaron con la discriminación a indígenas, identidad de género y sexual, personas con discapacidad, matrimonio igualitario y diversos grupos, de las 8 opiniones el 62.5% (5) se desechó y el 37.5% (3), a la fecha de integración del presente documento, se encontró en trámite.

- ✓ El 3.0% (2) fue para reformar Códigos; una al Código Civil Federal en materia de identidad de género, en tanto que, la del Código Penal Federal no se relacionó con la discriminación.
- ✓ El 27.3% (18) de las iniciativas fueron para reformar 6 leyes de carácter federal: LFPED, Ley Federal de Protección al Consumidor, Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, Ley Federal de Cinematografía, Ley Federal de Fomento a las actividades realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, Ley Federal de Trabajo, las cuales estuvieron vinculadas a la discriminación, identidad de género y sexual, personas con discapacidad, migrantes, comunidades afromexicanas, cinematografía, trabajo y diversos grupos. Al respecto, las 18 iniciativas siguen en curso para su aprobación.
- ✓ El 1.5% (1) fue para modificar la Ley Nacional de Ejecución Penal, la cual estuvo orientada a las identidades de género no normativas; dicha propuesta, a la fecha de integración del presente documento, se encontró en trámite.
- ✓ El 33.3% (22) de las iniciativas de reforma se orientaron a leyes generales: Ley General de Archivos, Ley General de Bibliotecas, Ley General de Cultura Física y Deporte, Ley General de Educación, Ley General de la Alimentación Adecuada, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley General de Turismo, Ley General del Sistema Nacional de Cuidados, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Ley General para la Promoción y Respeto de la Cultura de la Diversidad Sexual y la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, las cuales estuvieron vinculadas a la discriminación, niñas, niños y adolescentes, identidad de género y sexual, personas con discapacidad, turismo, cuidado, alimentación y diversos grupos. De las 22 opiniones a leyes generales, el 13.6% (3) se aprobó y publicó, el 13.6% (3) se aprobó y el 72.8% (16), a la fecha de integración del presente documento, continuaba en trámite.
- ✓ El 1.5% (1) fue para reformar la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en materia de igualdad de oportunidades de los indígenas y la eliminación de prácticas discriminatorias
- ✓ El 4.6% (3) de las iniciativas estuvo orientado a reformar la Ley de Asistencia Social, vinculada a comunidades afromexicanas; la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, dirigida a diversos grupos, y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual no aborda temas de discriminación.
- ✓ El 15.2% (10) pretendía modificar diversos ordenamientos relacionados con la discriminación, personas con discapacidad, identidad de género y sexual, comunidades afromexicanas, el trabajo y diversos grupos. Al respecto, el 20.0% (2) fue aprobado y publicado, el 10.0% (1) aprobado, el 50.0% (5), a la fecha de integración de este documento, estaba en trámite y el 20.0% (2) se retiró.

- ✓ El 1.5% (1) fue para declarar el 19 de noviembre de cada año como el día del hombre y sus nuevas masculinidades.

## II.2. Armonización legislativa en materia de no discriminación

La armonización legislativa en materia de no discriminación se abordó por medio de las propuestas de reformas legislativas y de la armonización de la legislación estatal.

En cuanto a la atribución del CONAPRED de promover la armonización de la legislación vigente o de los proyectos de reforma de ley en materia de igualdad y no discriminación, en 2023, se llevaron a cabo 11 reformas legislativas en materia de igualdad y no discriminación, de las cuales se identificó la actualización de 9 leyes y 2 códigos:

REFORMAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, 2023  
(Normativa)

Núm.	Normativa	Cámara que la propuso (Diputados/Senadores)	Objetivos de la reforma
1	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir, en el artículo primero, la definición de discriminación interseccional, directa, indirecta, estructural, sistémica y por asociación.</li> </ul>
		Senadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer, en el artículo 9, como conducta discriminatoria, el impedir el acceso de las personas con discapacidad a establecimientos públicos con personas o animales de apoyo o asistencia, así como, obstruir cualquier medida de accesibilidad a la información, la tecnología y las telecomunicaciones.</li> </ul>
		Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer a las personas jóvenes como sujetas prioritarias de acciones afirmativas en el artículo 15 Octavus, en el cual se define que estas acciones podrán incluir, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular.</li> </ul>
2	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir, en el artículo 3, como sujetos de derechos a las siguientes categorías protegidas contra la discriminación: género, color, embarazo, lengua o idioma, situación migratoria, orientación sexual, situación y responsabilidad familiar.</li> </ul>
3	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir en los artículos 2, 29 y 32, un formato de lectura fácil y en procesos administrativos y de impartición de justicia garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a personas intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas, documentos en sistema de escritura Braille y formato de lectura fácil.</li> </ul>
4	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Senadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminar, en el artículo 45, de los programas educativos, los materiales que contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
5	Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atribuir, en el artículo 4, al Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, apoyar, impulsar y fortalecer las economías locales y las actividades productivas y el intercambio de experiencias y proyectos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, mediante acciones que permitan lograr la suficiencia de ingresos económicos, la creación de empleos, la incorporación de tecnologías para asegurar el acceso justo y equitativo a los sistemas de abasto, comercialización y financiamiento.</li> </ul>

Núm.	Normativa	Cámara que la propuso (Diputados/Senadores)	Objetivos de la reforma
6	Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares	Senadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expedir el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares, el cual reconoce el derecho de las personas con discapacidad al igual reconocimiento como persona ante la ley y, consecuentemente, al ejercicio de su capacidad jurídica.</li> </ul>
7	Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir, en el artículo 45, acciones afirmativas respecto de las niñas, niños y adolescentes que formen parte de las comunidades indígenas, afromexicanas, con discapacidad, en situación de discriminación o desplazamiento o exclusión social.</li> <li>• Atribuir, en el artículo 54, a las autoridades de los tres niveles de gobierno, el adoptar medidas de nivelación y acciones afirmativas a favor de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.</li> </ul>
8	Código Penal Federal	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer, en el artículo 325, los supuestos que configuran "por razón de género" en el delito de feminicidio.</li> </ul>
9	Ley General de Salud	Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular el Sistema de Salud para el Bienestar, que garantiza a las personas sin seguridad social el ejercicio de su derecho a la salud.</li> </ul>
10	Ley del Seguro Social	Senadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los beneficios en materia de seguridad social derivados del matrimonio y uniones civiles entre personas del mismo sexo.</li> </ul>
		Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derogar las fracciones II y III del artículo 132, que limitaban el acceso a la pensión de viudez cuando la persona asegurada contrajera matrimonio después de los 55 años y el matrimonio tuviera menos de 1 año.</li> </ul>
11	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Senadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los beneficios en materia de seguridad social derivados del matrimonio y uniones civiles entre personas del mismo sexo.</li> </ul>
		Diputados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derogar las fracciones II y III, del artículo 136, que limitaban el acceso a la pensión de viudez cuando la persona asegurada contrajera matrimonio después de los 55 años y el matrimonio tuviera menos de 1 año.</li> </ul>

FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Las reformas legislativas propuestas por las cámaras de diputados y senadores, en materia de igualdad y no discriminación en 2023, fueron de orden federal, las cuales se dirigieron a mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, pueblos Indígenas y diversidad sexual. Asimismo, el Consejo informó que ese año se presentaron modificaciones en los siguientes documentos: Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; el Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el Reglamento Interior de Trabajo del Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec; el Instrumento para la Documentación de Casos de Hostigamiento y Acoso Laboral; el Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, y el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

En el caso de las leyes estatales que incluyen avances en materia antidiscriminatoria a 2023, se constató que de las 32 entidades federativas:

- ✓ 32 contaron con una ley antidiscriminatoria a nivel estatal.
- ✓ 30 incluyeron una cláusula antidiscriminatoria en sus Constituciones.
- ✓ 31 incluyeron en sus Códigos Penales o en otra legislación local las causales relacionadas con la discriminación racial, previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- ✓ 28 reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo por la vía legislativa.
- ✓ 2 reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo, mediante la resolución de una Acción de Inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- ✓ 2 reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo, mediante un Decreto del Poder Ejecutivo local que suprime las disposiciones jurídicas que impiden la celebración del matrimonio entre personas del mismo sexo.
- ✓ 19 reconocen el derecho al reconocimiento de la identidad de género, ya sea a través de reformas a los Códigos Civiles, a los Códigos Familiares, a las Leyes o Reglamentos del Registro Civil de los estados o, mediante la emisión de normativa de carácter administrativo en el ámbito local.

### 3. Capacitación

Con el fin de impulsar una cultura de respeto, protección y cumplimiento del derecho a la no discriminación, el CONAPRED establece programas y acciones educativas, al interior, por medio de la capacitación de sus servidores públicos en temas relacionados con sus actividades sustantivas; mientras que, al exterior se realiza mediante dos programas educativos: en línea y presencial, esta última incluye la capacitación estratégica, cada uno con objetivos propios y metodologías acordes con la educación en beneficio de los derechos humanos.<sup>9</sup>

#### I. Capacitación interna

La capacitación para el personal del Consejo tiene como objetivo sensibilizar, fortalecer, actualizar y desarrollar los conocimientos y capacidades profesionales para coadyuvar al logro de las metas y objetivos institucionales.

---

9 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal 2023**, México 2023, p. 19.

En 2023, el CONAPRED aplicó el cuestionario “Detección de Necesidades de Capacitación”, por medio del cual sus unidades administrativas solicitaron al área de recursos humanos cursos específicos para capacitar al personal, los cuales sirvieron como base para definir el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2023, el cual fue aprobado el 29 de marzo de 2023 por la Comisión Mixta de Capacitación, en la primera sesión extraordinaria, y se integró por un total de 44 cursos para brindar capacitación a 100 personas de las distintas áreas del Consejo.

Los resultados sobre el cumplimiento del PAC 2023 se muestran a continuación:

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN, 2023  
(Cursos, participaciones y porcentajes)

Eje de capacitación	Cursos del PAC		Cumplimiento del PAC (%) (c)=(b)/(a)*100	Cursos adicionales (d)	Total de Cursos (e)=(b)+(d)	Participaciones (f)
	Programados (a)	Realizados (b)				
Total	44	31	70.5	34	65	418
Inducción <sup>1</sup>	6	6	100.0	0	6	59
Sensibilización <sup>2</sup>	12	9	75.0	0	9	57
Actualización <sup>3</sup>	7	5	71.4	0	5	7
Fortalecimiento del desempeño <sup>4</sup>	9	7	77.7	0	7	173
Desarrollo <sup>5</sup>	10	4	40.0	0	4	9
Otros <sup>6</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	34	34	113

- FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- 1 Inducción: cursos que se ofrecen en los primeros 3 meses de contratación a partir de la toma de posesión del puesto.
  - 2 Sensibilización: cursos de información básica y temas relevantes, con fundamento en lo señalado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
  - 3 Actualización: capacitación para mantener vigentes los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.
  - 4 Fortalecimiento del desempeño: capacitación para reforzar, complementar y perfeccionar.
  - 5 Desarrollo: cursos para incrementar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.
  - 6 Se refiere a cursos englobados en transparencia, ética pública, género e igualdad y no discriminación y específica.
- n.a. No aplica.

De los 44 cursos programados en el PAC 2023, el Consejo realizó 31, lo que significó un cumplimiento del 70.5%; mientras que el 29.5% (13) restante relacionado con los ejes de sensibilización, actualización, fortalecimiento y desarrollo no se llevaron a cabo; asimismo, se impartieron 34 cursos adicionales al PAC 2023, un total de 65 cursos con los que se capacitó a 100 servidores públicos distintos, quienes tomaron más de un curso en el año lo que resultó en 418 participaciones.

Respecto del cumplimiento del PAC 2023, el Consejo señaló que no realizó todos los cursos “derivado de la falta de presupuesto en la partida de capacitación, la mayor parte de la capacitación que se imparte a las personas del Consejo depende de instancias externas y de plataformas en línea, en las que agentes ajenos al CONAPRED pueden intervenir y adicionar cursos al PAC, ya sea por instrucciones normativas o interés propio de las personas”. Asimismo, indicó que “para el ejercicio 2024, el PAC se integró de 30 acciones de capacitación, de las cuales se han cumplido 17, 4 estaban en proceso, 3 pendientes y 6 no se podrán impartir”, por lo que, si bien se adicionan cursos de capacitación, el Consejo



presentó la necesidad de contar con un mecanismo de control que le permita cumplir con la programación del PAC.

De los 65 cursos, el 9.2% (6) se impartió al personal de nuevo ingreso y se relacionaron con la toma de posesión del puesto; el 13.8% (9) se vinculó con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual tiene como objetivo reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación; el 7.7% (5) se relacionó con juicio de amparo, formación de personas de capacitación, competencias digitales y administración de recursos humanos, los cuales permitirán mantener vigentes las habilidades, actitudes y aptitudes del personal; el 10.8% (7) fue sobre responsabilidades administrativas, control interno y mejora de la gestión pública, administración de riesgos, el modelo integral de atención a víctimas, reparación integral del daño y sobre el acompañamiento a víctimas, cuyo fin era reforzar, complementar y perfeccionar el desempeño de las funciones del puesto; el 6.2% (4) se relacionó con la mediación y resolución de conflictos, negociación, análisis de datos, competencias y herramientas básicas, por medio de los cuales se busca incrementar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Consejo, y el 52.3% (34) fue en materia de transparencia, ética pública, género e igualdad y no discriminación.

Si bien se llevaron a cabo cursos adicionales al PAC 2023, se considera pertinente que el Consejo realice la totalidad de cursos establecidos en el programa, debido a que estos surgen de las necesidades detectadas en cada área.

El CONAPRED, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, instruyó las acciones de control consistentes en actualizar el Programa Anual de Capacitación 2024 durante la Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión Mixta de Capacitación, del 28 de noviembre de 2024, con el fin de que las acciones adicionales se consideren como parte de dicho programa y se incorporó como punto fijo en el orden del día que en ejercicios posteriores se efectúen los ajustes necesarios al PAC en función de las necesidades planteadas por el personal del Consejo a lo largo del ejercicio fiscal, con lo que se solventa lo observado.

## II. Capacitación externa

El CONAPRED informó que la capacitación externa puede ser directa al trabajar con poblaciones históricamente discriminadas, o indirecta al trabajar con los funcionarios o personas de otros sectores que pueden influir en la garantía y defensa de los derechos humanos de los colectivos discriminados; para ello, en 2023, el Consejo contó con dos programas educativos (en línea y presencial); adicionalmente, dentro de la capacitación presencial el Consejo implementó un proceso llamado capacitación estratégica como mecanismo para formar y, a su vez, capacitar. Por medio de los programas educativos aplicados, el Consejo capacitó en materia de igualdad y no discriminación a 104,920 personas de la Administración Pública Federal, estatal y municipal, organismos autónomos, Poder Judicial, Poder Legislativo, organizaciones de la sociedad civil, organismos

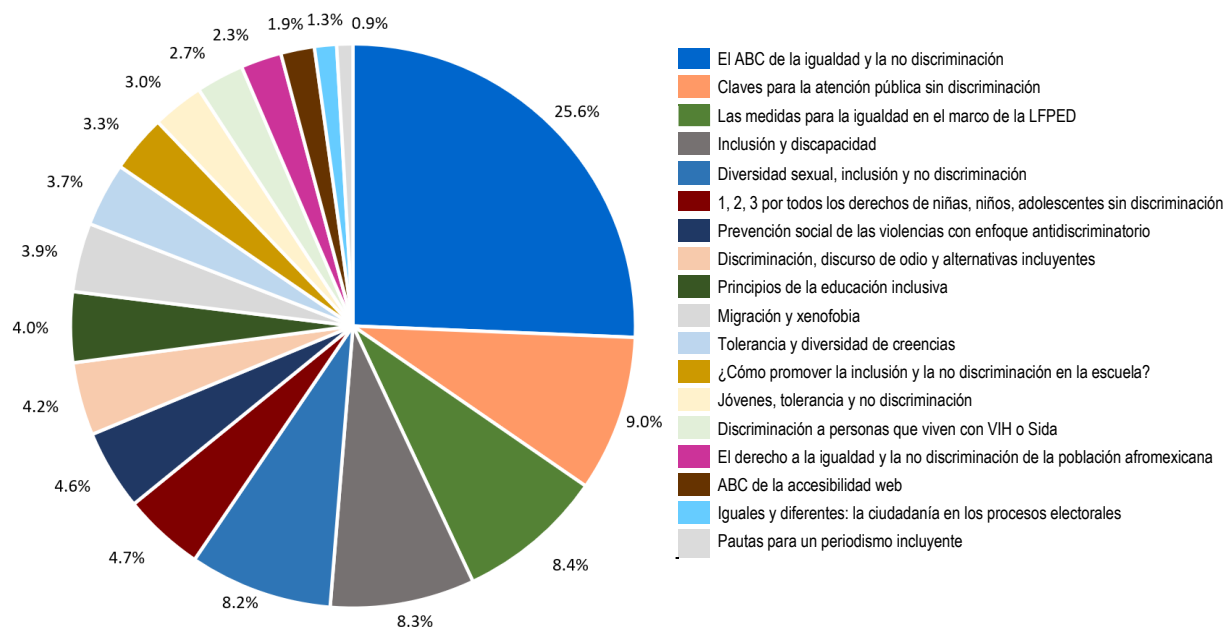
internacionales, iniciativa privada y público en general, que concluyeron satisfactoriamente los cursos.

### II.1. Educación en línea

En 2023, el Consejo contó con la plataforma “Conéctate”, una alternativa educativa a la alta demanda de cursos de sensibilización, que buscan inducir a temas de la agenda antidiscriminatoria; de capacitación en los que se profundizan conocimientos más complejos y habilidades prácticas, y de formación que consisten en procesos especializados de educación que se da a través de procesos de formación avanzada en diplomados y otros procesos especializados, cuyo fin es involucrar a las personas funcionarias públicas para que puedan desempeñar sus labores desde una perspectiva de derechos humanos, así como generar un reconocimiento de las poblaciones históricamente discriminadas, un acercamiento a las instituciones y organismos públicos y privados para identificar y erradicar posibles prácticas discriminatorias, además de brindar el primer acercamiento al tema de la discriminación a la sociedad en general.

En 2023, la plataforma ofreció 18 cursos autoinstructivos de carácter gratuito, de los cuales 1 fue introductorio, 8 se relacionaron con grupos históricamente discriminados y 9 sobre acciones para promover la no discriminación, con los que se capacitaron 98,685 servidores; dichos cursos se muestran a continuación:

CAPACITACIÓN EN LÍNEA OFRECIDA POR EL CONAPRED, 2023  
(Cursos y porcentajes de participación)



FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De las 98,685 personas capacitadas por medio de la plataforma Conéctate, el 25.6% (25,308) tomó el curso denominado “El ABC de la igualdad y la no discriminación”, un curso introductorio que tiene como objetivo lograr un acercamiento para comprender de forma general, los alcances y obligaciones del Estado asociados al derecho a la igualdad y no discriminación; el 37.6% (37,116) se capacitó en temas que promueven la no discriminación, puesto que permitieron conocer los elementos de la discriminación y su impacto en la atención pública, las medidas establecidas en la LFPED para lograr la igualdad, la relación entre la violencia y la discriminación, las herramientas para debilitar los discursos de odio, los principios de la educación inclusiva como un elemento clave de la diversidad, la forma de promover la no discriminación en la escuela, los elementos básicos sobre las personas con discapacidad frente a la tecnología, la igualdad política en los procesos electorales, y los aspectos para lograr un periodismo incluyente; mientras que el 36.8% (36,261) se enfocó en capacitarse sobre grupos que históricamente han sido discriminados como las personas con discapacidad, las de diversidad sexual, las niñas, niños y adolescentes, los migrantes, los de diversidad religiosa, los jóvenes, las personas con VIH y los afroamericanos.

Asimismo, el 72.1% (71,153) de los capacitados perteneció a la Administración Pública Federal, estatal y municipal, los poderes legislativo y judicial, así como de órganos autónomos, principalmente de instituciones vinculadas a la esfera del derecho a la educación, y de la seguridad; en tanto que el 27.9% (27,532) fueron personas de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, iniciativa privada, así como ciudadanos.

En el documento de planeación de la Dirección de Educación y Programa Editorial, elaborado en 2023, se estableció como objetivo renovar los 18 cursos en línea y desarrollar 10 nuevos en el periodo 2023-2026, revisando su pertinencia de actualización, rediseño o finalización; al respecto, en 2023, el Consejo actualizó el contenido de 2 cursos: El ABC de la igualdad y la no discriminación, y Claves para la atención pública sin discriminación; además, creó contenido de 4 cursos nuevos: 1) Pueblos indígenas y originarios sin discriminación, 2) Lenguaje incluyente y no discriminación, 3) Discriminación laboral, y 4) Territorios por la igualdad desde la perspectiva municipal.

## II.2. Educación presencial

Las acciones educativas modalidad presencial se diseñan de acuerdo con las necesidades específicas de capacitación de cada institución y se desarrollan mediante una metodología de construcción de conocimientos colectivos, que rescata las experiencias de los participantes y las hace parte de procesos activos y críticos de aprendizaje, para desarrollar capacidades y habilidades que impulsen acciones de cambio cultural y contribuyan a la transformación estructural que se requiere para lograr la inclusión, la igualdad y la no discriminación.

En 2023, el Consejo recibió 44 solicitudes de capacitación externa, las cuales fueron atendidas, con lo que capacitó a 5,282 servidores públicos y ciudadanos en general, de los cuales el 72.2% (3,815) fue mediante 15 conferencias, en las que se abordaron aspectos

básicos de la igualdad y no discriminación, el lenguaje incluyente y no sexista, el derecho a la identidad racial, los territorios por la igualdad, y la neurodiversidad; el 9.2% (488) se capacitó por medio de 13 micro talleres sobre las claves para la atención pública sin discriminación de las personas con discapacidad, los beneficios de la inclusión, la prevención social de la violencia, la prevención del perfilamiento racial, y el derecho a la no discriminación; el 8.0% (422) recibió capacitación por 2 pláticas de la diversidad sexual y del derecho a vivir una vida libre de discriminación; el 5.3% (278) fue mediante 10 talleres para comprender la discriminación, conocer la perspectiva de igualdad y no discriminación en el ámbito educativo, y la construcción de herramientas para la igualdad; el 4.3% (229) se capacitó por medio de 3 conversatorios, en los que se abordaron las rutas para la igualdad y no discriminación, las narrativas de odio, y de la opresión, normatividades y desigualdad en el amor; mientras que el 1.0% (50) tomó una sesión de diplomado sobre las realidades y los elementos básicos para la eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo.

### II.2.1. Capacitación estratégica

La capacitación estratégica es un modelo que busca replicarse en otros espacios institucionales; formar a personas servidoras públicas como promotoras que planeen, organicen y reproduzcan la capacitación de acuerdo con las características y necesidades de su institución, y producir resultados que abonen a la reducción de prácticas discriminatorias y brechas de desigualdad.

Dicha capacitación busca generar herramientas para que las personas transformen las condiciones que provocan el problema, por medio de la formación de promotores, así como la definición de procesos adaptativos que puede incluir lo siguiente: cursos talleres, diplomados, asesorías técnico-pedagógicas, cajas de herramientas, nivelación de saberes, educación comunitaria, cursos autogestivos, materiales propios y revisión de materiales.

El CONAPRED definió como meta del indicador de nivel de Componente de la MIR del Pp P024 del ejercicio fiscal 2023 impartir seis capacitaciones estratégicas, las cuales se llevaron a cabo, lo que permitió capacitar a un total de 953 personas:

- ✓ Escuela de Derechos de las mujeres Indígenas Wixárika, Náayeri, Au'dam/O'dam y Mexikan, un proyecto que formó a 374 jóvenes mujeres indígenas, para que se familiarizaran con sus derechos a la participación; exigieran sus derechos humanos sin discriminación, en espacios públicos, y que conocieran las oportunidades de organización comunitaria e incidencia en los espacios de movilización y toma de decisiones públicas.
- ✓ Proceso formativo para prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito de la seguridad y justicia, con el que se capacitaron 173 personas y abordó el desconocimiento generalizado de lo que conlleva la discriminación y sus consecuencias, así como el diferenciarla de un hecho violento, y la transformación de las narrativas que traían como trasfondo prejuicios, estereotipos y estigmas sociales negativos.

- ✓ Igualdad y no discriminación en la salud y la educación para pueblos y comunidades indígenas, por medio del cual se capacitaron 157 personas, se trabajó con los grupos históricamente discriminados dentro de los ámbitos de la salud y educación, principalmente con población indígena; además, contribuyó en el establecimiento de acciones para la transformación de sus entornos laborales y profesionales.
- ✓ Jornadas por la inclusión y la no discriminación, mediante las cuales se capacitaron a 143 personas en aspectos relevantes sobre el derecho a la movilidad y la migración, y el derecho a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de contar con funcionarios públicos sensibilizados, informados y dotados de herramientas que aporten a una atención pública sin discriminación.
- ✓ Proceso formativo para la prevención de la discriminación a personas usuarias de sustancias psicoactivas, personas que viven con una adicción y personas que viven con neurodivergencias, desde la perspectiva antirracista, el cual fue tomado por 67 personas y permitió la construcción de aprendizajes encaminados en implementar un enfoque antirracista y discriminatorio en la labor profesional e impactó de forma directa en la atención a la salud de las personas indígenas, migrantes, afroamericanas y afrodescendientes neurodivergentes y personas usuarias de sustancias psicoactivas.
- ✓ Territorios por la igualdad desde la perspectiva municipal, un curso en línea dirigido a 39 trabajadores de la administración pública a nivel estatal y municipal que brindó atención a personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, a fin de orientarlos en el desarrollo de una perspectiva de igualdad y no discriminación para garantizar los derechos humanos de toda persona en el ámbito local.

Asimismo, en el documento de planeación de la Dirección de Educación y Programa Editorial, elaborado en 2023, se estableció como objetivo desarrollar 11 procesos estratégicos en el periodo 2023-2024; al respecto, de las 6 capacitaciones estratégicas realizadas en 2023, 2 coinciden con las definidas en el documento de planeación.

#### 4. Difusión y divulgación

El CONAPRED realiza acciones para sensibilizar en materia de no discriminación mediante campañas de difusión en los diferentes medios de comunicación;<sup>10</sup> asimismo, ejecuta acciones de divulgación por medio de la edición de publicaciones encaminadas a fomentar la cultura de defensa y promoción de la igualdad y no discriminación.<sup>11</sup>

---

10 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Diagnóstico de Capacitación 2023**, México 2023, p. 5.

11 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Política Editorial**, México, 2017, p. 8.

## I. Difusión

El Consejo elaboró el Programa Anual de Comunicación Social para el ejercicio fiscal 2023, en el que se previó la elaboración de una campaña institucional denominada "Sin discriminación nos unimos todas, todos y todes" versión "Mis derechos me acompañan", cuyo objetivo fue difundir el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas históricamente discriminadas que viven en los pueblos y comunidades.

Al respecto, el CONAPRED acreditó que dicha campaña se hizo del 15 de noviembre al 15 de diciembre de 2023, mediante la difusión de un spot de radio que se repitió 4,091 ocasiones en una amplia red de radios comunitarias y comerciales; adicionalmente, se distribuyeron materiales gráficos en 891 espacios (metro, metrobús, Mexibús y tortillerías), se imprimieron 1,222,175 periódicos con mensajes del spot, y por medio de las páginas web más visitadas con interés en temas sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, lo que derivó en que la publicación en redes sociales se abrió en 5,000,000 ocasiones.

Además de la campaña institucional, el Consejo desarrolló diversos materiales gráficos y audiovisuales para su difusión en sus perfiles de redes sociales (Facebook, Instagram y X), los cuales se enfocaron en la igualdad y no discriminación en ámbitos como la salud, educación, seguridad laboral, seguridad social, y sobre los estigmas y la discriminación; dicho material se difundió por medio de 4,650 notas o mensajes, mismos que generaron 3,938,146 impresiones y 157,486 interacciones, las cuales miden el número de veces que una persona abrió una publicación en las redes sociales y el número de ocasiones que una publicación se compartió con otros usuarios o el número de comentarios que registró, respectivamente.

La campaña con mayor difusión fue la de estigmas y discriminación que buscó visibilizar la importancia de erradicar las prácticas excluyentes que viven los grupos históricamente discriminados para lograr que todas las personas accedan a sus derechos humanos con igualdad, de la cual se generaron 1,859 publicaciones que se abrieron en 1,167,739 ocasiones, las cuales fueron compartidas y comentadas 73,783 veces (interacciones).

Asimismo, en 2023, los servidores públicos del CONAPRED ofrecieron 14 entrevistas a distintos medios de comunicación sobre los derechos de las personas afrodescendientes, la diversidad sexual y la lucha antirracista, entre otros, y realizó 10 conversatorios que se transmitieron por YouTube, de los cuales el 80.0% (8) estuvo relacionado con temas de gordofobia, lesbofobia, gerontofobia, xenofobia, bifobia, diversidad religiosa, negrofobia y serofobia, en tanto que el 20.0% (2) se enfocó en la difusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas colaboradoras, a fin de fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación.

## II. Divulgación

En 2023, el Consejo contó con el Comité Editorial, órgano máximo de decisión responsable de guiar la actividad editorial, y se integra por la presidenta del Consejo, los titulares de las direcciones generales adjuntas de Vinculación, Cultura y Educación; de Estudios, Legislación y Políticas Públicas y de Quejas, los titulares de las direcciones de Planeación, Administración y Finanzas; de Educación y Programa Editorial y Asuntos Jurídicos; un representante de la Asamblea Consultiva; el Coordinador de Comunicación Social, y el Titular del Órgano Interno de Control.

El Comité sesionó en dos ocasiones en 2023, en las cuales se revisaron y sometieron a aprobación los proyectos editoriales que se integrarían en el Programa Editorial Anual (PEA); en total se aprobaron 12 publicaciones, de las cuales el 91.7% (11) se integró en el PEA 2023 y el 8.3% (1) en el PEA 2024.

En 2023, el CONAPRED dio cumplimiento al PEA 2023, al realizar las 11 publicaciones previstas; de éstas, el 81.8% (9) fueron libros y el 18.2% (2) folletos; además, el 63.6% (7) fue de divulgación especializada y el 36.4% (4) de difusión. Estos se publicaron vía electrónica en el Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS) y en la página web del CONAPRED, y su propósito fue fortalecer los vínculos institucionales, dotar de herramientas pedagógicas, así como incidir en las políticas públicas; por lo que su población objetivo fueron los servidores públicos, personas de los sectores educativo y salud, así como académicos y organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, el 90.9% (10) de las publicaciones fueron propuestas por las áreas del CONAPRED; de las cuales el 60.0% (6) de las obras fueron de origen interno y el 40.0% (4) fue en coedición con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Organización de Estados Iberoamericanos. En tanto que el 9.1% (1) tuvo un origen externo y en colaboración del Instituto Nacional de Antropología e Historia.

En 2023, el CONAPRED se enfocó en las publicaciones electrónicas, principalmente; además, imprimió un tiraje de 200 ejemplares del cuento “Las preguntas viajan en autobús”, como parte del XXIV Encuentro de Pueblos Negros en Tamiahua, en Veracruz.

### 5. Orientación y quejas en materia de discriminación

Una queja deriva de presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 43, párrafo primero.

En 2023, el CONAPRED contó con un manual de procedimientos, en el que se establecieron acciones, responsables, etapas y procedimientos de trámite breves y sencillos para atender las quejas por presuntos actos de discriminación; además, el Consejo utilizó el Sistema Integral de Quejas (SIQ), como un repositorio informático para llevar a cabo el registro de las solicitudes y quejas presentadas por las personas peticionarias; entre los principales módulos del SIQ destacan: 1) Orientación (servicio) y 2) Quejas (expediente), en los cuales se registran los datos personales de quien solicita la orientación o queja; se narran los hechos, se determina si es competencia del Consejo, se señala la forma en que se atendió y se carga la documentación que se genera sobre el caso en particular; sin embargo, en 2023, el Consejo careció de un manual en el que se establecieran los criterios para que el personal que lo operó tenga el conocimiento y control del registro, integración, gestión, administración y resguardo de los documentos relacionados con los procedimientos de queja.

#### I. Orientación en materia de discriminación

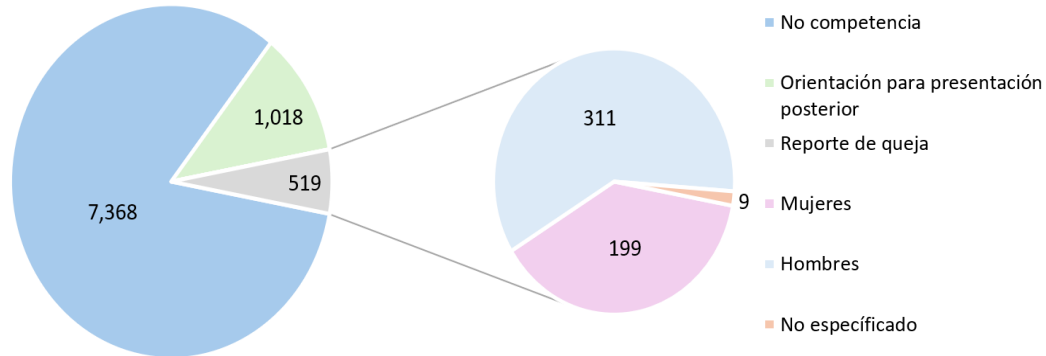
La Dirección de Admisibilidad, Orientación e Información (DAOI) del CONAPRED recibe las peticiones por actos discriminatorios y/o prácticas sociales presuntamente discriminatorias; a partir de ello, valora las peticiones para determinar la competencia del Consejo; de no ser una presunta conducta de discriminación, se brindará la orientación a la persona peticionaria y, en su caso, se realizará la canalización con la instancia correspondiente.

En 2023, el CONAPRED registró en el SIQ 7,551 solicitudes, de las cuales el 97.7% (7,379) recibió orientación, y el 2.3% (172) se encontró en proceso de atención, a la fecha de elaboración de este documento; adicionalmente, se dio orientación a 1,526 solicitudes de 2022, sumando 8,905 orientaciones brindadas por el Consejo, lo que significó 5.4% (510) menos respecto de las 9,415 de 2022.

El principal medio de atención de las orientaciones fue por vía telefónica, con el 55.6% (4,947); seguido del correo electrónico, con el 25.6% (2,282); de forma personal se atendió el 4.5% (398), y por escrito el 3.2% (287); mientras que el 11.1% (991) se envió al archivo, toda vez que el CONAPRED careció de información para contactarse con el solicitante. Del análisis de la información proporcionada por el Consejo, se concluyó que:



RESULTADO DE LAS ORIENTACIONES BRINDADAS POR EL CONAPRED, 2023  
(Resolución y sexo del peticionario)



FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De las 8,905 orientaciones, el CONAPRED determinó que el 82.8% (7,368) no fue competencia del Consejo, puesto que no era un presunto acto de discriminación; el 11.4% (1,018) se clasificó como orientación para presentación posterior, ya que la solicitud no contó con todos los datos requeridos, y el 5.8% (519), al tratarse de un asunto competencia del CONAPRED, se elaboró el reporte de queja, los cuales significaron un aumento del 47.4% respecto de los 352 reportes de queja que procedieron en 2022. De los 519 reportes de queja:

- El 59.9% (311) fue de hombres, el 38.4% (199) correspondió a mujeres, y en el 1.7% (9) no se especificó el sexo.
- El 72.3% (375) correspondió a reportes contra particulares, en tanto que el 27.7% (144) fue contra servidores públicos federales.

Una vez que se generó el reporte de queja, con base en el Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Quejas, el CONAPRED dio la opción a las partes involucradas de participar en la mediación durante la orientación, un mecanismo alternativo de solución de controversias que el personal del Consejo puede utilizar previo a radicar una queja, cuyo objetivo es impulsar la solución del conflicto sin la necesidad de agotar los formalismos del procedimiento; procurando, en todo momento, un acuerdo entre las partes, que deberá ser privilegiado a través de la comunicación entre ellas y, en caso de que el peticionario no quiera participar en la mediación, el reporte de queja y su documentación es enviado a la Dirección de Quejas (DQ).

De los 519 reportes, el 32.6% (169) se resolvió durante la mediación, al existir conciliación entre las partes, por lo que se establecieron medidas administrativas y de reparación relacionadas con tomar cursos de capacitación, la publicación de carteles en el lugar donde ocurrió el acto discriminatorio, así como disculpas públicas, compensación por el daño o

restitución del derecho conculcado a la persona afectada, las cuales quedaron asentadas en el acuerdo de cierre de mediación, mientras que, en el 67.4% (350), no definió acuerdos, por lo que el expediente de queja se envió a la DQ para su atención.

Si bien el CONAPRED evidenció realizar acuerdos de cierre durante la mediación, por medio de la formalización del expediente, dicho proceso no se registró en el SIQ, ya que el sistema no contó con el módulo de “Mediación”; al respecto, el Consejo informó que, si bien desde su creación el SIQ ha tenido diversas mejoras y modificaciones, éste continúa en construcción y actualización para su implementación y correcto funcionamiento, con lo que, a 2023, el Consejo no contó con un sistema que opere la totalidad de los módulos y que le permita dar seguimiento a una solicitud desde su inicio hasta su cierre.

En cuanto a registrar el proceso de mediación en el SIQ, como hechos posteriores, en 2024, el Consejo actualizó y modernizó dicho sistema con el diseño e integración del módulo de mediación con las respectivas condiciones de conclusión, permisos y documentos, lo que coadyuvará al CONAPRED a contar con una herramienta de control que facilita la identificación y registro de todas las etapas del procedimiento de quejas.

## II. Quejas en materia de discriminación

Una vez que el expediente de queja ingresa a la DQ, el área evalúa si es un presunto acto de discriminación, si es competencia del Consejo y si cuenta con todos los elementos; después inicia el proceso de conciliación o, en su caso, investiga si se acreditó el acto discriminatorio. La DQ recibe los expedientes de queja que no se conciliaron durante la mediación, o bien, de manera directa sin pasar por el área de orientación.

En 2023, la DQ contó con 396 expedientes de queja, de los cuales el 8.1% (32) ingresó directo; mientras que el 91.9% (364) provino del área de orientación; sin embargo, de acuerdo con los registros del SIQ, la DAOI envió a la DQ 350 expedientes de queja que no lograron mediar durante la orientación, lo que significó una diferencia de 14 expedientes; al respecto, se identificó que cuando ingresa una petición de queja en el SIQ se asigna un número de folio, el cual cambia cuando pasa al procedimiento de queja, por lo que no le fue posible al CONAPRED vincular las bases de datos para dar seguimiento a la queja desde que inicia hasta que concluye; no registró todos los movimientos del expediente entre las diferentes áreas, lo que dificultó al Consejo su ubicación, aunado a que el sistema no generó reportes o informes sobre la información registrada en éste, por lo que, como área de mejora, es necesario actualizar el SIQ, con el fin de contar con una herramienta informática eficaz para atender las quejas en materia de discriminación.

Al respecto, como hechos posteriores, en 2024, el Consejo incorporó al SIQ, como control de trazabilidad, que al momento de registrar la petición de queja se genere el “Número del Caso y Nombre del Caso”, el cual será el indicador único que se utilizará en todas las etapas del procedimiento de queja; se incorporaron los módulos de “Mediación” y “Medidas Administrativas y de Reparación” para registrar todos los movimientos de la queja, además de que el Consejo programó la realización de verificaciones al SIQ para evaluar el adecuado

registro y los resultados se presentarán ante el Comité de Control y Desempeño Institucional del CONAPRED.

En la revisión de los expedientes, se detectaron deficiencias en cuanto a su integración, puesto que no contenían los datos de identificación de la queja o no eran legibles; los documentos no estaban ordenados y se encontraban dañados, aunado a que no contenían un índice o registro que permitiera identificar las diferentes etapas por las que pasó el reporte de queja, así como su estatus, por lo que, como área de mejora, es necesario que el Consejo defina e implemente mecanismos de control para la debida integración, control y resguardo de los expedientes.

Al respecto, como hechos posteriores, en 2024, la Dirección General Adjunta de Quejas (DGAQ) instruyó a su personal a seguir los aspectos correspondientes a la integración, control y resguardo de los expedientes de queja; asimismo, el Consejo programó realizar trimestralmente revisiones aleatorias de expedientes físicos para verificar su integración.

En relación con el estatus, de los 396 expedientes de queja formalizados en 2023, el 67.2% (266) estaba en proceso de atención, y el 32.8% (130) se concluyó de la forma siguiente:

TIPOS DE CONCLUSIÓN DE LOS REPORTE DE QUEJA, 2023  
(Motivo de conclusión y quejas)

Tipo de conclusión	Quejas
Total	130
Solucionado en las etapas de conciliación o durante el trámite del procedimiento	101
Desistimiento	9
No discriminación	8
Falta de interés	5
Falta de elementos para identificar a la persona a la que se le imputan los actos, omisiones o prácticas discriminatorias	2
Improcedencia	2
Acumulado	1
No existe materia para seguir conociendo del expediente de queja.	1
No competencia del Consejo.	1

FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De los 130 expedientes de queja concluidos en 2023, el 77.7% (101) se solucionó en la etapa de conciliación promovida por la DGAQ y se firmó el convenio de cierre correspondiente, en el que se establecieron medidas administrativas y de reparación relativas a tomar cursos de capacitación, la publicación de carteles en el lugar donde ocurrió el acto discriminatorio; así como disculpas públicas, compensación por el daño o restitución del derecho conculcado a la persona afectada, mientras que el 22.3% (29) no logró conciliarse.

En cuanto a los 29 reportes de queja que se dieron por concluidos, a pesar de no existir un acuerdo de conciliación, el 31.1% (9) se cerró porque la persona peticionaria decidió voluntariamente renunciar al seguimiento de su queja; el 27.6% (8) no reunió los elementos para considerarlo un acto de discriminación; el 17.3% (5) fue por falta de interés de la persona agraviada para aportar los elementos necesarios en el trámite del procedimiento; el 6.9% (2) careció de datos para identificar a la persona a la que se le imputaban los actos, omisiones o prácticas discriminatorias; el 6.9% (2) no tenía fundamento o el peticionario actuó con falsedad o mala fe; el 3.4% (1) se concluyó debido a que ya existía un reporte de queja sobre el mismo asunto, por lo que se consolidó en un solo procedimiento; el 3.4% (1) se cerró porque una de las partes falleció, y el 3.4% (1) no era competencia del Consejo, al no constituir una violación al derecho humano a la igualdad y no discriminación.

Es de destacar que, en 2023, de los 130 expedientes de queja concluidos, ninguno ingresó a la etapa formal de investigación, en la que la DQ se allega de la información necesaria para esclarecer los presuntos actos discriminatorios; por lo tanto, en el año de revisión, no se emitieron resoluciones por disposición, las cuales acreditan una conducta discriminatoria e imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable.

## 6. Seguimiento a las medidas administrativas y de reparación

Las medidas administrativas son el conjunto de acciones que el agente discriminador debe cumplir y cuya finalidad consiste en inhibir y prevenir la comisión de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias; por su parte, las medidas de reparación son el conjunto de acciones que el agente discriminador debe cumplir y cuyo objeto es restituir, compensar, rehabilitar y satisfacer los bienes y derechos de las víctimas por los daños causados a consecuencia de la violación a su derecho a la no discriminación, así como garantizar la no repetición del acto, omisión o práctica social discriminatoria.<sup>13</sup>

En 2023, el Consejo contó con un manual de procedimientos, en el que se establecieron responsables, actividades y documentos para llevar a cabo el seguimiento a las medidas administrativas y de reparación; al respecto, el CONAPRED remitió un registro de 328 expedientes, que contenían un total de 759 medidas administrativas y de reparación; no obstante, de la revisión de los expedientes in situ, el Consejo acreditó 320 expedientes y 763 medidas a las que le debía dar seguimiento en 2023; las diferencias en la información se debieron a registros duplicados, mal capturados o que se les debía dar seguimiento en 2024; sobre este aspecto, el CONAPRED informó que el módulo “Medidas Administrativas y de Reparación” del SIQ estaba en construcción para su implementación y correcto funcionamiento; en consecuencia, no se registraron los movimientos de los expedientes, ni se generaron reportes periódicos en materia de seguimiento.

---

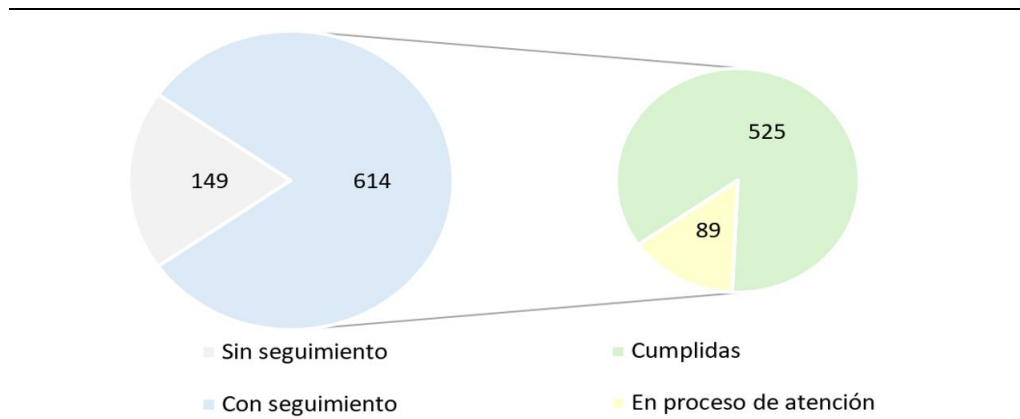
<sup>13</sup> Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, capítulo I, apartado segundo, fracciones X y XI.

Lo anterior es persistente en cuanto a la actualización y operación del SIQ, ya que, como se observó en el Resultado 5 “Orientación y quejas en materia de discriminación” de este documento, si bien el sistema contó con los módulos de Orientación (Servicio) y Quejas (Expediente), también careció del módulo de “Mediación”; esto contribuyó a que el Consejo no contara con un sistema que opere la totalidad de los módulos y que le permita tener registro de las solicitudes, desde su inicio hasta su cierre; aunado a que el Consejo careció de un Manual para operar el SIQ en cuanto al registro, integración, gestión, administración y resguardo de documentos del procedimiento y seguimiento de quejas.

El CONAPRED, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, instruyó las acciones de control consistentes en actualizar y modernizar el SIQ en 2024, al integrar los módulos “Mediación” y “Medidas Administrativas y de Reparación”, los cuales les permitirán a las áreas registrar los movimientos del procedimiento de queja desde que inicia hasta que termina; incorporó un semáforo para el seguimiento de las medidas administrativas y de reparación, así como genera el “Número del Caso y Nombre del Caso”, que servirá como identificador único de la queja durante todo el proceso, a fin de darle trazabilidad; además, realizó y dio a conocer la “Guía Interna del Sistema Integral de Quejas” para operar el sistema y se dará a conocer a la Junta de Gobierno, aunado a que el Consejo programó verificaciones del SIQ para evaluar su eficacia, desempeño e identificar áreas de oportunidad, con lo que se solventa lo observado.

De acuerdo con el Manual de Operación de la Dirección General Adjunta de Quejas, el CONAPRED realiza la verificación del cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación establecidas en las resoluciones por disposición, convenios conciliatorios, acuerdos de conclusión durante el trámite, y acuerdos de cierre. En 2023, el Consejo realizó el seguimiento por medida y no por expediente, como se muestran a continuación:

SEGUIMIENTO DEL CONAPRED A LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN, 2023  
(Medidas)



FUENTE: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De las 763 medidas administrativas y de reparación a las que el CONAPRED debía darles seguimiento en 2023, en el 80.5% (614) se acreditó, en tanto que, del 19.5% (149) no definió acciones de seguimiento, lo que limitó al Consejo verificar su cumplimiento.

Respecto de las 149 medidas sin seguimiento, 69 eran administrativas y se relacionaron con la impartición de cursos o talleres, la fijación de carteles, la difusión y publicación de la resolución, mientras que 80 fueron de reparación y consistieron en llevar a cabo acciones para garantizar la no repetición del acto,<sup>14</sup> ofrecer disculpas públicas o privadas, dar una compensación por el daño, y restituir el derecho conculcado.

El CONAPRED, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, instruyó las acciones de control consistentes en solicitar a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación en 2024, a realizar todas las acciones y gestiones necesarias para verificar que los agentes discriminadores implementen las medidas administrativas y de reparación, así como a garantizar que la semaforización del SIQ para el seguimiento de la implementación de las medidas establecidas se mantenga en colores aceptables (verde y amarillo), de lo contrario se remita un informe a la Dirección de Quejas y a la Dirección General Adjunta de Quejas; y que trimestralmente se visualizará en el SIQ el estado que guarda el cumplimiento de la verificación de medidas administrativas y de reparación, con el fin de evitar la repetición de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, con lo que se solventa lo observado.

En cuanto a las 614 medidas a las que el CONAPRED les dio seguimiento en 2023, los agentes discriminadores acreditaron ante el Consejo el cumplimiento del 85.5% (525), y se dejó constancia de su implementación en actas circunstanciadas; mientras que el 14.5% (89) estaba en proceso de atención, puesto que su realización dependía de la aprobación presupuestal, cambios de normativa, aprobación de protocolos, programación e impartición de cursos, además de que los carteles debían estar colocados hasta un año, por lo que no era posible realizarlas en el corto plazo.

---

<sup>14</sup> Las garantías de no repetición se refieren a la revisión de su normativa, promoción de observancia de códigos de conducta, normas éticas u otras, capacitación en materia del derecho a la no discriminación, la realización de protocolos de actuación, campañas de concienciación, adopción de políticas pública en materia de no discriminación, circulares o exhortos, implementación de talleres, compromiso para sumarse a una cultura de igualdad y no discriminación, retiro de anuncios, comerciales, programas o espectaculares, que inciten o promuevan la discriminación.

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN CUMPLIDAS POR TIPO DE CONCLUSIÓN, 2023  
(Medidas y expedientes)

Tipo de conclusión	Número de expedientes*	Tipo de medidas		Total
		Administrativa	Reparación	
Total	259	318	207	525
Acuerdo de cierre durante la mediación	102	135	76	211
Convenio conciliatorio	96	111	85	196
Acuerdo de conclusión durante el trámite	60	71	46	117
Resolución por Disposición	1	1	0	1

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

\* Se refiere al número de expedientes en los cuales se encontraron las 525 medidas cumplidas en 2023.

De las 525 medidas cumplidas, el 40.2% (211) era de 102 acuerdos de cierre durante la mediación; el 37.3% (196) correspondió a 96 convenios conciliatorios; el 22.3% (117) fue de 60 acuerdos de conclusión durante el trámite, y el 0.2% (1) de una resolución por disposición.

En cuanto al tipo, 318 eran medidas administrativas, de éstas 183 eran para la impartición de cursos, 122 sobre la fijación de carteles en el establecimiento y 13 para la elaboración y distribución de material sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, las cuales el Consejo las clasificó como otras administrativas; además, 207 fueron medidas de reparación, de las cuales 123 eran garantías de no repetición, 40 disculpas públicas o privadas, 21 sobre la divulgación de normativa, la realización de valoraciones psicológicas a las personas afectadas o la facilitación de trámites, 16 compensaciones por el daño ocasionado y en 7 se restituyó el derecho transgredido.

Por otra parte, los expedientes de seguimiento presentaron las mismas deficiencias que los expedientes del procedimiento de queja relativas a que no contenían los datos de identificación de la queja o no eran legibles; los documentos no estaban ordenados y se encontraban dañados; además, carecieron de un índice o registro que permitiera identificar el estatus de cumplimiento de las medidas.

El CONAPRED, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, instruyó las acciones de control consistentes en solicitar a la Dirección General Adjunta de Quejas en 2024, responsable de la orientación, mediación, quejas y medidas administrativas y de reparación, a realizar sus actividades observando los mecanismos de control de gestión, debida diligencia, profesionalismo y ética; además, les reiteró aspectos relacionados con la adecuada integración, control y resguardo de los expedientes de queja, principalmente que las carátulas y cejas de los expedientes contengan en su nomenclatura el nombre del caso que lo identifica; asimismo, programó como acción de mejora realizar de forma trimestral una revisión aleatoria de expedientes, a

fin de verificar su integración conforme a la normativa y los resultados se presentarán en las sesiones del Comité de Control y Desempeño Institucional, con lo que se solventa lo observado.

## 7. Reducción de prácticas discriminatorias

La discriminación responde a todo acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. El CONAPRED es la instancia responsable de llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.<sup>15</sup>

### I. Identificación de grupos históricamente discriminados

De acuerdo con el CONAPRED, los grupos históricamente discriminados se delimitan en función de las características que han sido motivo de discriminación sistemática y reiterada a lo largo de la historia, por lo que no es un listado limitativo, sino abierto, que debe considerar cualquier condición que atente contra la dignidad humana, incluso, asociada a grupos emergentes que pudieran necesitar protección contra la discriminación en atención al contexto y momento en el tiempo, y para identificar a los grupos son necesarias distintas fuentes de información.

- ENADIS 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en colaboración con el CONAPRED, es la principal fuente de información sobre discriminación, y tiene un robusto apartado sociodemográfico, así como sobre opiniones, prejuicios y actitudes discriminatorias en la sociedad en contra de ciertos grupos, y un conjunto de módulos que da voz a grupos discriminados para recabar sus propias opiniones y experiencias de discriminación; en este documento se presentan estadísticas de 15 grupos que históricamente han sido discriminados.
- PRONAIIND 2021-2024, la coordinación y seguimiento está a cargo del Consejo y representa la política nacional del Ejecutivo Federal para la prevención y eliminación de la discriminación; los objetivos prioritarios se enfocan en el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, y se hace referencia a 15 grupos sociales discriminados.

---

<sup>15</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículos 1, fracción III, y 17, primer párrafo y fracción II.



- Fichas temáticas, documentos informativos elaborados por el CONAPRED sobre las principales problemáticas que enfrentan 13 grupos históricamente discriminados en México, a partir de múltiples fuentes de información estadística.
- Territorios por la igualdad, estrategia desarrollada por el Consejo que tiene por objetivo descentralizar las acciones de promoción y defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación, para lo cual se busca generar agendas de colaboración en comunidades donde se encuentran y trabajan colectivos históricamente discriminados; al respecto, el CONAPRED señaló que la presente administración identificó 20 grupos.

A continuación, se presentan los grupos históricamente discriminados señalados en cada una de las fuentes de información:

GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS  
(Grupos)

Grupo históricamente discriminado	Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024	Fichas Temáticas	Territorios por la Igualdad	Grupos por instrumento (Total)
Total	15	15	13	20	
1. Mujeres	✓	✓	✓	✓	4
2. Niñas y niños	✓	✓	✓	✓	4
3. Jóvenes	✓	✓	✓	✓	4
4. Personas mayores	✓	✓	✓	✓	4
5. Pueblos y personas indígenas	✓	✓	✓	✓	4
6. Pueblos afroamericanos y afrodescendientes	✓	✓	✓	✓	4
7. Personas con discapacidad	✓	✓	✓	✓	4
8. Personas de la diversidad sexual	✓	✓	✓	✓	4
9. Personas trabajadoras del hogar remuneradas	✓	✓	✓	✓	4
10. Personas migrantes y refugiadas	✓	✓	✓	✓	4
11. Personas que viven con VIH	✓	✓	✓	✓	4
12. Personas jornaleras agrícolas	✓	✓	✓	✓	4
13. Personas de estrato socioeconómico bajo	✓	✓	✓		3
14. Personas de la diversidad religiosa	✓	✓		✓	3
15. Personas en situación de calle	✓	✓		✓	3
16. Personas usuarias de sustancias psicoactivas <sup>1</sup>				✓	1
17. Personas de talla baja				✓	1
18. Personas privadas de su libertad y liberadas				✓	1
19. Personas de la diversidad corporal				✓	1
20. Personas neurodivergentes <sup>2</sup>				✓	1
21. Personas trabajadoras sexuales				✓	1

FUENTE: Elaboración propia con base en información de las **Fichas Temáticas de los grupos históricamente discriminados** [en línea]. CONAPRED [consulta: 15 de agosto de 2024], disponible en: <https://www.conapred.org.mx/discriminacion-en-mexico/grupos-historicamente-discriminados/>; **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024**, apartados 6.3 y 6.6, pp. 41 y 57; **Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022** [en línea]. INEGI [consulta: 19 de agosto de 2024], disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf).

1 Personas que consumen sustancias que actúan sobre el sistema nervioso y alteran las funciones que regulan el pensamiento, las emociones y el comportamiento.

2 Incluye a las personas autistas, de atención diferenciada, límite de personalidad, aquellas que viven con dispraxia, discalculia, disgrafía, entre otras.

A 2023, se identificaron 21 grupos históricamente discriminados, de los cuales el 57.1% (12) coincide en los cuatro documentos señalados por el Consejo; mientras que, el 42.9% (9) no se definió en los cuatro documentos, lo que evidencia una falta de transversalidad en los diferentes instrumentos respecto de la cantidad y denominación de éstos.

El Consejo señaló que el listado de grupos está abierto, debido a que toda persona es susceptible de sufrir un acto de discriminación sin que necesariamente se autoadscriba o forme parte de los grupos en comento; al respecto, el CONAPRED no contó con un documento en el que se definan los grupos, como área de mejora, es necesario que el Consejo conceptualice y precise las características y problemáticas de los grupos históricamente discriminados para el diseño de políticas y acciones encaminadas a atender las necesidades de los grupos en los que se enfocará y, con ello, contribuir en la reducción de prácticas discriminatorias en nuestro país.

## II. Información e indicadores en materia de discriminación

El CONAPRED señaló que ha desarrollado un conjunto de indicadores para medir la discriminación y los resultados de la política de igualdad y no discriminación, entre los que destacan los siguientes:

- PRONAIND 2021-2024, se definieron 18 indicadores (6 metas para el bienestar y 12 parámetros), de los cuales el 61.1% (11) fue en materia de igualdad y no discriminación, ya que evaluaron la población que asiste a la escuela, la que no asiste por falta de dinero, la que cuenta con educación superior, la económicamente activa, la que tiene acceso a seguridad social, a la que se le negó atención médica, un trabajo, el acceso a un programa social o un derecho; de los 11 indicadores, en 8 la fuente de información fue la ENADIS; mientras que de 3 fue la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares (ENIGH).
- Programa Institucional del CONAPRED 2021-2024, se establecieron 9 indicadores (3 metas para el bienestar y 6 parámetros); sin embargo, estos no evaluaron la reducción en la discriminación, ya que son indicadores de gestión sobre las agendas de colaboración, las herramientas estratégicas normativas y de política pública, la coordinación de la política pública antidiscriminatoria, las capacitaciones, las acciones de promoción, cumplimiento y verificación de las medidas administrativas y de reparación de las quejas, y la modernización del SIQ.
- MIR del Pp P024, se definieron 8 indicadores, de los cuales el de nivel de Fin fue estratégico y evaluó a la población a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho, cuya fuente de información fue la ENADIS 2022.
- SINDIS, el Consejo desarrolló esta plataforma virtual de información estadística que reúne estudios y encuestas sobre discriminación en México; uno de los módulos de la plataforma es el Atlas de la discriminación, en el que se visualizan datos geoespaciales

que permiten recopilar, integrar y difundir, en un mismo lugar, los diferentes indicadores estratégicos en materia de no discriminación.

La información del Atlas se puede consultar por tema, ámbito, población o grupo, año, entre otros; además, la principal fuente de información es la ENADIS 2017 y 2022.

- Prontuario de Resultados de la ENADIS 2022, documento elaborado por el CONAPRED, en el que dio a conocer los indicadores más destacados de esa encuesta, como las características sociodemográficas, los efectos de la discriminación, la percepción social, así como las opiniones y experiencias de discriminación percibidas.

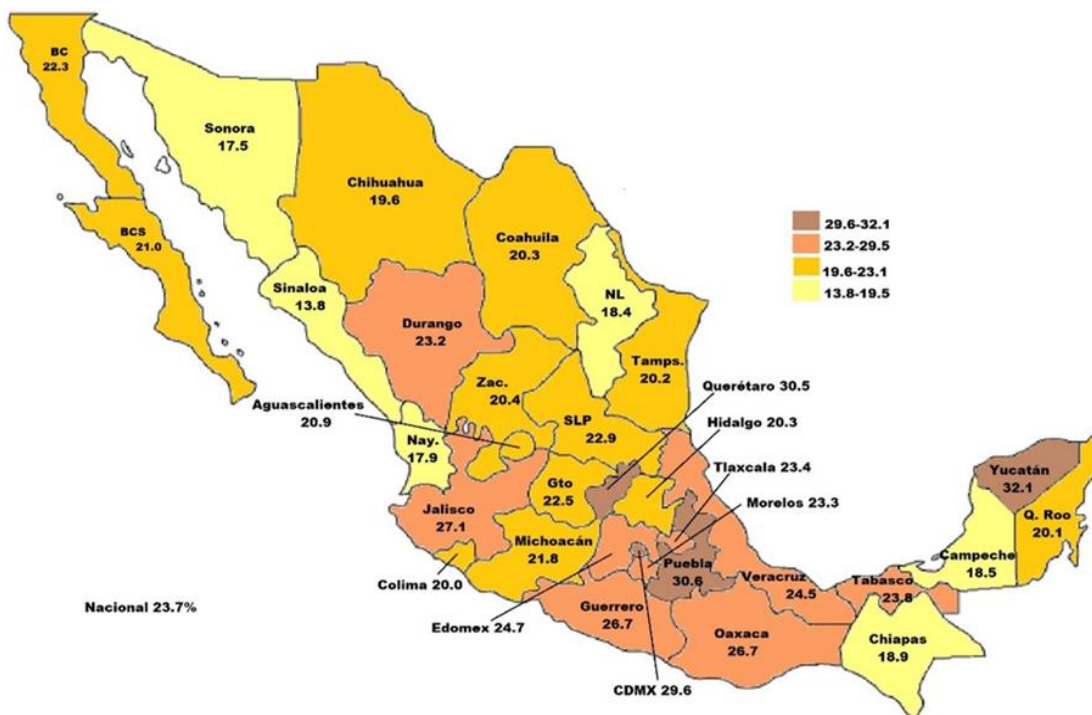
En el PRONAIND 2021-2024, en la MIR del Pp P024, en el SINDIS y en el Prontuario de Resultados de la ENADIS 2022, se incluyeron indicadores sobre la discriminación en el país, las características de los grupos históricamente discriminados, los ámbitos en los que se presenta, así como de las percepciones y opiniones que tiene la población en materia de igualdad y discriminación; sin embargo, estos indicadores no permiten conocer el impacto de las acciones del Consejo en la prevención y reducción de prácticas discriminatorias, aunado a que dichos indicadores brindan información de 15 de los 21 grupos identificados previamente, por lo que es necesario que el Consejo diseñe indicadores de eficacia, con el fin de contar con información que permita conocer y dimensionar la discriminación de cada grupo, y que coadyuven al Consejo a verificar el cumplimiento del objetivo relativo a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados.

En cuanto a los resultados de los indicadores, la fuente principal de éstos fue la ENADIS 2022, la cual fue publicada en 2023; al respecto, se identificaron dos temas que brindan un panorama de la situación actual de la discriminación en el país, cuyos resultados se presentan a continuación:

➤ Prevalencia de la discriminación

Este indicador evaluó el porcentaje de la población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses; en la ENADIS 2022, se reportó que, a nivel nacional, el 23.7% de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, lo que significó un incremento de 3.5 puntos porcentuales respecto del 20.2% reportado en la ENADIS 2017. Los resultados por entidad federativa se muestran a continuación:

POBLACIÓN DE 18 AÑOS Y MÁS QUE DECLARÓ HABER SIDO DISCRIMINADA  
EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES POR ENTIDAD FEDERATIVA, 2022  
(Porcentajes)



Entidad Federativa	Victimas (%)		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Victimas (%)		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Victimas (%)		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Victimas (%)		Diferencia (puntos)
	2017	2022			2017	2022			2017	2022			2017	2022	
Aguascalientes	16.9	20.9	4.0	Colima	25.6	20.0	(5.6)	Morelos	24.4	23.3	(1.1)	Sinaloa	16.9	13.8	(3.1)
Baja California	16.5	22.3	5.8	Durango	15.4	23.2	7.8	Nayarit	13.1	17.9	4.8	Sonora	18.6	17.5	(1.1)
Baja California Sur	18.1	21.0	2.9	México	24.0	24.7	0.7	Nuevo León	14.0	18.4	4.4	Tabasco	20.5	23.8	3.3
Campeche	19.6	18.5	(1.1)	Guanajuato	15.9	22.5	6.6	Oaxaca	24.9	26.7	1.8	Tamaulipas	17.2	20.2	3
Chiapas	16.7	18.9	2.2	Guerrero	25.1	26.7	1.6	Puebla	28.4	30.6	2.2	Tlaxcala	21.4	23.4	2
Chihuahua	16.1	19.6	3.5	Hidalgo	17.8	20.3	2.5	Querétaro	19.4	30.5	11.1	Veracruz	19.8	24.5	4.7
Ciudad de México	23.7	29.6	5.9	Jalisco	21.3	27.1	5.8	Quintana Roo	23.6	20.1	(3.5)	Yucatán	21.0	32.1	11.1
Coahuila	15.7	20.3	4.6	Michoacán	16.5	21.8	5.3	San Luis Potosí	14.4	22.9	8.5	Zacatecas	13.7	20.4	6.7

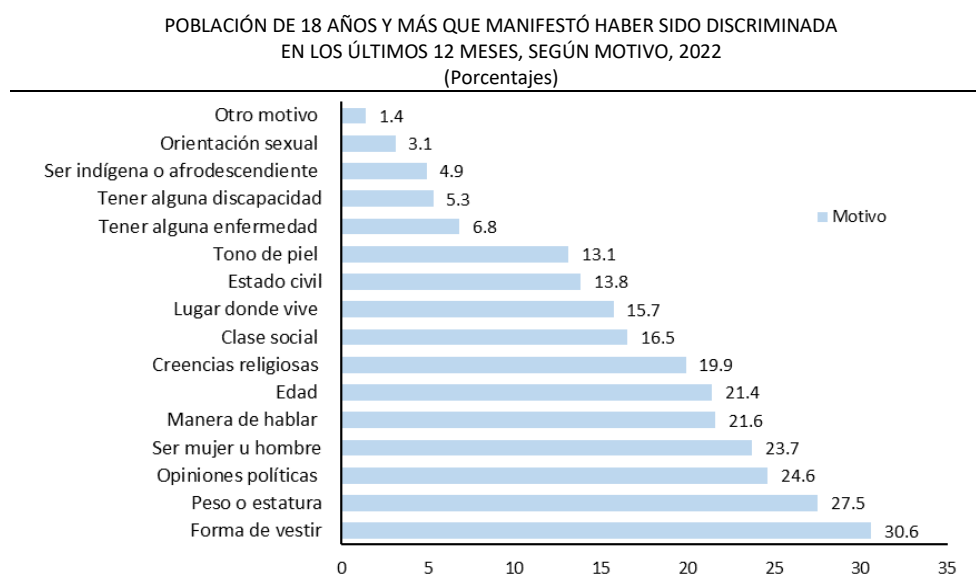
FUENTE: Elaboración propia con base en la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2022 [en línea]. INEGI [consulta: 23 de agosto de 2024], disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf).

Entidades federativas que mostraron una disminución significativa en la prevalencia de discriminación entre 2017 y 2022.  
Entidades federativas que mostraron un aumento significativo en la prevalencia de discriminación entre 2017 y 2022.

De acuerdo con la ENADIS 2022, el 81.3% (26) de las entidades federativas mostraron un incremento en el porcentaje de la población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses respecto de lo obtenido en 2017, mientras que el 18.7% (6) mostró una disminución. Los estados que registraron el mayor incremento fueron Querétaro, al pasar de 19.4% a 30.5%; Yucatán, de 21.0% a 32.1%, y San Luis Potosí, de 14.4% a 22.9%; en tanto que Colima, Quintana Roo y Sinaloa disminuyeron la percepción de

discriminación en 5.6, 3.5 y 3.1 puntos porcentuales, respectivamente, en comparación con lo registrado en 2017.

Los estados que registraron la mayor percepción de discriminación en 2022 fueron Yucatán (32.1%), Puebla (30.6%), Querétaro (30.5%) y la Ciudad de México (29.6%), ya que, de cada 10 personas, 3 declararon haber sufrido discriminación en los últimos 12 meses. La desagregación por motivos de discriminación fue la siguiente:



FUENTE: Elaboración propia con base en la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2022 [en línea]. INEGI [consulta: 23 de agosto de 2024], disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf).

De acuerdo con la ENADIS 2022, de la población de 18 años y más que refirió haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, el 30.6% declaró que la razón fue su forma de vestir o arreglo personal, ya sea por tatuajes, ropa, forma de peinarse o por tener perforaciones, el 27.5% por su peso o estatura, el 24.6% por sus opiniones políticas, el 23.7% por ser mujer (hombre), y el 21.6% debido a su manera de hablar.

Asimismo, la encuesta reveló que para las mujeres los motivos más comunes de discriminación fueron el género (35.5%), la forma de vestir (31.8%) y el peso o la estatura (30.7%); en tanto que los hombres fueron discriminados, principalmente, por su forma de vestir (31.8%), las opiniones políticas (29.0%) y debido a la manera de hablar (24.8%).

➤ Negación de derechos

El indicador evaluó la negación injustificada de al menos un derecho básico en ámbitos como la educación, la salud, el trabajo y la seguridad social: la atención médica o medicamentos; la atención o servicios en alguna oficina de gobierno; la entrada o permanencia en algún negocio, centro comercial o banco; para recibir apoyos de programas sociales; la posibilidad de estudiar, la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso, obtener algún crédito de vivienda, préstamo o tarjeta, y la renta de un lugar para vivir.

Dicho indicador es el que se estableció en la MIR del Pp P024 de 2023 en el nivel de Fin.

La ENADIS 2022 reveló que, a nivel nacional, el 20.5% de la población de 18 años y más declaró que se le negó al menos un derecho básico en los cinco años previos, en ámbitos como la educación, la salud, el trabajo y la seguridad social, 3.2 puntos porcentuales menos respecto del 23.7% registrado en la ENADIS 2017. Los resultados fueron los siguientes:

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 18 AÑOS Y MÁS A LA QUE SE LE NEGÓ INJUSTIFICADAMENTE AL MENOS UN DERECHO POR ENTIDAD FEDERATIVA, 2017-2022 (Porcentajes)



Entidad Federativa	Negación		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Porcentaje		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Porcentaje		Diferencia (puntos)	Entidad Federativa	Porcentaje		Diferencia (puntos)
	2017	2022			2017	2022			2017	2022			2017	2022	
Aguascalientes	19.9	18.4	(1.5)	Colima	15.9	16.7	0.8	Morelos	28.8	27.8	(1.0)	Sinaloa	24.3	12.2	(12.1)
Baja California	18.2	13.5	(4.7)	Durango	24.0	19.1	(4.9)	Nayarit	17.4	17.0	(0.4)	Sonora	10.2	18.4	8.2
Baja California Sur	25.3	19.7	(5.6)	México	31.6	21.0	(10.6)	Nuevo León	12.6	15.5	2.9	Tabasco	29.0	26.6	(2.4)
Campeche	26.5	22.5	(4.0)	Guanajuato	18.7	21.4	2.7	Oaxaca	26.7	22.3	(4.4)	Tamaulipas	22.1	14.0	(8.1)
Chiapas	29.0	22.5	(6.5)	Guerrero	32.7	22.7	(10.0)	Puebla	29.0	26.6	(2.4)	Tlaxcala	27.5	30.8	3.3
Chihuahua	16.5	15.2	(1.3)	Hidalgo	21.8	18.8	(3.0)	Querétaro	30.6	23.3	(7.3)	Veracruz	26.6	21.1	(5.5)
Ciudad de México	16.5	20.4	3.9	Jalisco	22.2	20.1	(2.1)	Quintana Roo	23.8	21.1	(2.7)	Yucatán	21.9	24.3	2.4
Coahuila	19.6	16.9	(2.7)	Michoacán	22.7	26.4	3.7	San Luis Potosí	21.5	21.4	(0.1)	Zacatecas	25.3	19.0	(6.3)

FUENTE: Elaboración propia con base en el Prontuario de Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022 [en línea]. INEGI [consulta: 23 de agosto de 2024], disponible en: [https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS\\_2022\\_prontuario\\_de\\_resultados.pdf](https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS_2022_prontuario_de_resultados.pdf) y Prontuario de Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 [en línea]. CONAPRED [consulta: 23 de agosto de 2024], disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis\\_Prontuario\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax.pdf).

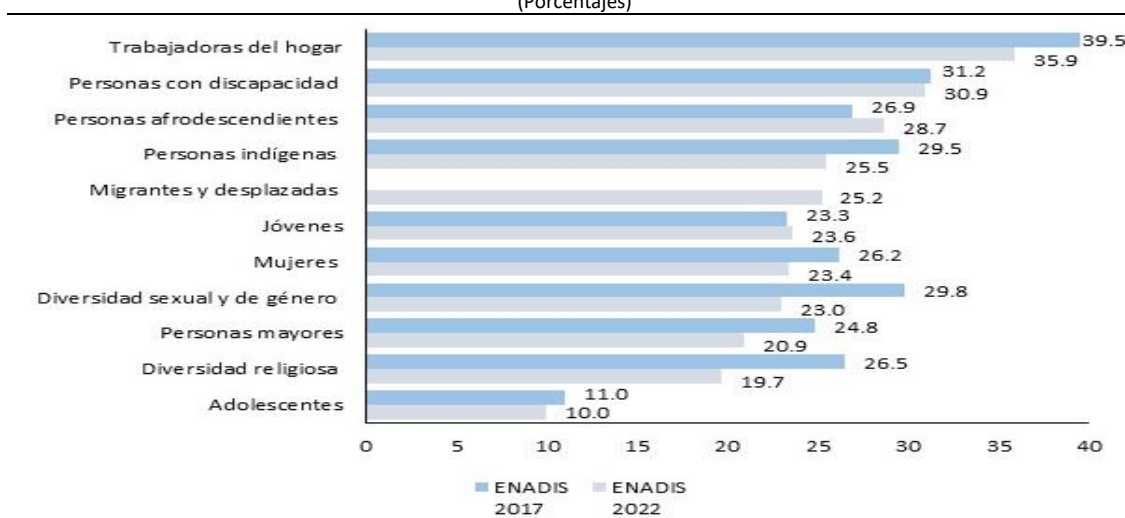
- Entidades federativas que mostraron una disminución significativa en la negación de derechos entre 2017 y 2022.
- Entidades federativas que mostraron un aumento significativo en la negación de derechos entre 2017 y 2022.

De acuerdo con la ENADIS 2022, el 75.0% (24) de las entidades federativas mostraron una disminución en el porcentaje de la población de 18 años y más a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho en los últimos 12 meses respecto de lo obtenido en 2017; mientras que, el 25.0% (8) mostró un incremento. Los estados que registraron la mayor disminución fueron Sinaloa, al pasar de 24.3% a 12.2%; Estado de México, de 31.6% a 21.0% y Guerrero, de 32.7% a 22.7%; en tanto que Sonora, Ciudad de México y Michoacán

aumentó la percepción sobre la negación de sus derechos en 8.2, 3.9 y 3.7 puntos porcentuales, respectivamente, respecto de lo registrado en 2017.

La ENADIS 2022 reveló que en las entidades federativas de la región sur, centro y occidente del país, existe un mayor porcentaje de la población de 18 años y más a la que se le negó injustificadamente al menos un derecho, en comparación con las entidades del norte, donde se identificaron porcentajes menores que 15.0%; al respecto, en Tlaxcala se registró la percepción más elevada de negación injustificada de derechos de todo el país, la cual se ubicó en 30.8%, seguida por Morelos, con el 27.8%; Tabasco y Puebla, con el 26.6%, y Michoacán, con el 26.4%. Por su parte, las entidades con menor percepción sobre la negación de sus derechos fueron Sinaloa, con el 12.2%; Baja California, con el 13.5%, y Tamaulipas, con el 14.0%. Por grupo históricamente discriminado, se obtuvieron los resultados siguientes:

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN QUE CONSIDERA QUE SE LE NEGÓ INJUSTIFICADAMENTE AL MENOS UN DERECHO, POR GRUPO DISCRIMINADO, 2017 Y 2022 (Porcentajes)



FUENTE: Elaboración propia con base en el Prontuario de Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022 [en línea]. INEGI [consulta: 23 de agosto de 2024], disponible en: [https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS\\_2022\\_prontuario\\_de\\_resultados.pdf](https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/05/ENADIS_2022_prontuario_de_resultados.pdf).

De los 11 grupos evaluados, en 8 disminuyó la población que declaró que se le negó al menos un derecho en los últimos 5 años; en 2 aumentó, puesto que las personas afrodescendientes pasaron de 26.9% en la ENADIS 2017 a 28.7% en 2022, y los jóvenes de 23.3% a 23.6%, y el grupo de las personas migrantes y desplazadas no fue considerado en la ENADIS 2017.



Destacan los casos de las personas de la diversidad religiosa que pasaron de 26.5% a 19.7%, y las personas de la diversidad sexual y de género, de 29.8 a 23.0%, como los grupos en los que se registró una disminución significativa.

Si bien el 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 fue de 20.5% en la ENADIS 2022, 3.2 puntos porcentuales menos respecto del 23.7% registrado en 2017, se identificó un aumento en la percepción de la discriminación, ya que, de acuerdo con la ENADIS 2022, a nivel nacional, el 23.7% de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, un incremento de 3.5 puntos porcentuales en comparación con el 20.2% de 2017.

Además, la ENADIS 2022 solo incluye a 15 de los 21 grupos históricamente discriminados señalados anteriormente y los indicadores del Consejo no fueron suficientes ni adecuados; por lo que los resultados no permitieron verificar la contribución del CONAPRED en la reducción de las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad en nuestro país.

La acción vinculada con este hallazgo se presenta en el resultado núm. 9 “Sistema de Evaluación del Desempeño”, en los términos de la recomendación 02, del presente documento.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 9 - Acción 2023-1-04EZQ-07-0123-07-002

## **8. Control Interno**

El Control Interno se define como el proceso efectuado por el titular, la administración, en su caso el Órgano de Gobierno, y de los demás servidores públicos de una institución, con objeto de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, así como para prevenir actos contrarios a la integridad.<sup>16</sup>

Se buscó constatar que, en 2023, el CONAPRED implementó el Sistema de Control Interno Institucional (SCII), mediante la aplicación de las cinco normas generales de control: Ambiente de Control; Administración de Riesgos; Actividades de control interno; Información y Comunicación, y Supervisión y Mejora Continua.

---

<sup>16</sup> Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, Definiciones, fracción XIII.

En 2023, el CONAPRED implementó 30 de los 33 elementos de nivel estratégico de las 5 normas generales de control interno, lo que significó un cumplimiento del 90.9%, en los términos siguientes:

- En cuanto a los elementos de control 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 de la primera norma “Ambiente de control” el Consejo obtuvo un nivel de cumplimiento del 87.5%, al acreditarse 7 de los 8 elementos que la integran, ya que estableció y difundió su misión, visión, objetivos, metas institucionales y el Código de Conducta; aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como dio a conocer los resultados; contó con el Manual de Organización General y Específico, en el que se definieron los objetivos y funciones por área; mantuvo actualizados los puestos de mando, enlace y operativos, y los manuales de procedimientos; evaluó el SCII de 2022 y, con base en los resultados, elaboró el Programa de Trabajo de Control Interno 2023; sin embargo, como parte del elemento de control 7, careció de un manual para operar el Sistema Integral de Quejas.
- En relación con los elementos 9, 10, 11 y 12 de la segunda norma “Administración de riesgos”, el Consejo los cumplió en su totalidad, puesto que elaboró la Matriz de Administración de Riesgos, el Mapa de Riesgos Institucionales, y el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR), en los cuales se establecieron los riesgos identificados en las diferentes áreas del Consejo; además, les dio seguimiento por medio de los reportes de avance trimestrales del PTAR; con dichos documentos se contribuyó a mitigar los riesgos institucionales.
- Respecto de los elementos de control 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 de la tercera norma “Actividades de control interno”, el cumplimiento del Consejo fue del 100.0%, al acreditar que elaboró informes y reportes para conocer los avances y resultados del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, la situación operativa y financiera, así como sobre la atención de riesgos; aplicó encuestas de satisfacción por los servicios brindados; implementó acciones derivado de auditorías; actualizó manuales de procedimientos y de funcionamiento; los comités abordaron los temas relevantes y tomaron acuerdos; utilizó sistemas informáticos internos y externos para atender la programación y presupuesto, la contabilidad, los gastos, la capacitación y la atención de quejas; contó con un proceso para informar oportunamente sobre el personal que causó baja, y se ajustó a la Estrategia Digital Nacional para integrar el portafolio de Proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación a contratar.
- En relación con los elementos de control 25, 26, 27 y 28 de la cuarta norma “Información y comunicación”, el Consejo contó con criterios, guías y formatos para la elaboración de los informes sobre el cumplimiento de objetivos y metas institucionales; generó oportunamente información sobre la situación operativa y financiera, así como de la contable; dio seguimiento a los acuerdos establecidos en las sesiones anteriores de los distintos comités; contó con una normativa para el registro y atención de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y acoso laboral, y por medio de los informes y reportes, la Junta de Gobierno conoció los avances y tomó decisiones que le permitieran cumplir con las metas y objetivos del Consejo; sin embargo, en los

elementos de control 29 y 30 se identificó que los expedientes del procedimiento de quejas y del seguimiento a las medidas administrativas y de reparación presentaron deficiencias en su integración; también, se observaron deficiencias en el SIQ, ya que careció de los módulos de mediación y seguimiento, y no permitió dar trazabilidad a la queja desde que inició hasta su cierre. Al respecto, como hechos posteriores, en 2024, el CONAPRED reiteró al personal encargado de las quejas los elementos que se deben cumplir para su integración y programó revisiones aleatorias de los expedientes físicos para verificar su adecuada integración; mientras que, en lo relativo al SIQ, el Consejo acreditó que lo actualizó y modificó incorporando dos módulos para registrar todo el procedimiento y agregando controles para garantizar la trazabilidad de la queja desde que inicia hasta su conclusión, así como elaborará reportes sobre el funcionamiento del sistema y de la revisión de los expedientes.

- En cuanto a los elementos de control 31, 32 y 33 de la quinta norma “Supervisión y mejora continua”, el Consejo cumplió con el 100.0% de la implementación, ya que por medio del Programa de Trabajo de Control Interno Institucional, y de sus reportes de evaluación y avances del mismo, se identificaron y atendieron las debilidades de control interno, a fin de evitar recurrencias; además, como resultado de las auditorías del Órgano Interno de Control (OIC), se implementaron acciones para contribuir a la eficacia y eficiencia de las operaciones.

## 9. Sistema de Evaluación del Desempeño

El Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) permite realizar una valoración objetiva del desempeño de los programas, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer el impacto social y económico de los programas.<sup>17</sup>

El Consejo elaboró la MIR del programa presupuestario P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” del ejercicio fiscal 2023, integrada por 8 indicadores, de los cuales 2 se clasificaron como estratégicos: 1 de nivel de Fin y 1 de Propósito, y 6 como de gestión: 3 de nivel de Componente, y 3 de Actividad.

### I. Análisis del problema y área de enfoque

El Consejo contó con el Diagnóstico del Pp P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”, de julio de 2022, el cual indicó que, en materia de prevención y eliminación de la discriminación, el CONAPRED se apoya en el PRONAIND como principal instrumento de la política antidiscriminatoria de México, en el cual se identificaron algunas complejidades en la articulación de la política antidiscriminatoria como:

---

<sup>17</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados**, México 2016, p. 12.

- Superposición de agendas antidiscriminatoria-derechos humanos, género y grupos discriminados, con proyectos desarticulados.
- Desinterés y dificultades de algunos sectores para incorporar la perspectiva antidiscriminatoria.

Asimismo, en el diagnóstico se señaló que los destinatarios de las 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 por medio de las instancias públicas, que en concordancia con lo establecido en el artículo 1o de la CPEUM, 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 del territorio nacional.

En congruencia, el Consejo definió como problema que “las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estrategias para el PRONAIIND institucionalizan prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laboral, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia”; al respecto, el Consejo resumió la problemática de forma clara y breve, se formuló como un hecho negativo, y se definió como área de enfoque a las instancias.

Si bien la definición del problema público reduce el fenómeno a la actuación de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, debido a que son los responsables de instrumentar las políticas públicas, en el documento se hace referencia a los grupos históricamente discriminados, los cuales enfrentan prácticas de trato desigual que restringen su capacidad de disfrute de derechos y oportunidades; sin embargo, no se incluyó información cuantitativa y cualitativa sobre dichos grupos; además, como se detalló en el resultado número 7. “Reducción de prácticas discriminatorias” de este documento, existen diversas fuentes de información en las que se hace referencia a un total de 21 grupos históricamente discriminados, pero el Consejo no dispuso de un documento en el que se definan los grupos en los que se enfocará; por ello, como área de mejora, se considera necesario actualizar el diagnóstico del programa, con el fin de incluir información cuantitativa y cualitativa sobre el número y la situación actual de los grupos históricamente discriminados, que sirva de base para que las instancias diseñen e implementen políticas públicas específicas para contribuir a atender a cada grupo.

Con el fin de fortalecer el diagnóstico del Pp P024, el CONAPRED informó que, con base en las directrices de la nueva administración y del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030, que servirán para conformar el siguiente PRONAIIND y el programa institucional del

Consejo, realizará reuniones de trabajo para establecer un conjunto homólogo de grupos discriminados que puedan ser objetivo de estudio y sirvan de referencia en materia antidiscriminatoria, lo que conllevará a un ejercicio de definición tanto del número de estos grupos como un reconocimiento de la situación que pueda estar viviendo el país en referencia a la no discriminación.

Con base en el problema definido, el Consejo elaboró el árbol del problema, en el que identificó las causas que lo originaron, así como los efectos o consecuencias que genera.

A partir del problema identificado, el CONAPRED estableció como objetivo que “las instancias de la Junta de Gobierno del CONAPRED y estrategias para el PRONAIIND contrarrestan las prácticas discriminatorias en el servicio público en los ámbitos laborales, salud, educación, seguridad social, administración y procuración de justicia”; en éste se mantiene a las instancias como área de enfoque e incluye la descripción del resultado esperado.

En congruencia con dicho objetivo, en el diagnóstico del Pp P024 de julio de 2022, se definió como población potencial a las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y órganos constitucionales autónomos, priorizando a aquellas que tengan incidencia en los ámbitos laboral, de procuración y administración de justicia, de seguridad social, el sistema de salud y el sistema educativo, mientras que en la población objetivo, el Consejo definió concentrar los esfuerzos en 37 instancias que forman parte de su Junta de Gobierno o que son estratégicas para la implementación del PRONAIIND.

Asimismo, la definición de las causas, medios, efectos y fines del árbol del problema y del árbol de objetivos del Pp P024 guardan congruencia, y el objetivo relativo a que las instancias contrarrestan las prácticas discriminatorias se vinculó con el objetivo de nivel de Propósito de la MIR del programa.

## II. Alineación del programa con la planeación nacional

En cuanto a la MIR 2023 del Pp P024 se alineó con el Eje 1. Política y Gobierno del PND 2019-2024; además, en el diagnóstico del programa se indicó que éste contribuye al principio rector del PND “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, ya que en este se 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, el programa se vinculó con un objetivo prioritario del Programa Sectorial de Gobernación (PROSEGOB) 2020-2024 relacionado con la protección de los derechos humanos.

## III. Análisis de los objetivos por nivel de programa (lógica vertical)

En cuanto a la lógica vertical de la MIR 2023 del Pp P024, se constató que la Matriz guarda una relación causa-efecto directa entre los diferentes niveles de la matriz (resumen

narrativo u objetivo), toda vez que los objetivos de los niveles de Fin, Componente y Actividad contribuyeron al logro del objetivo del nivel superior, ya que el de nivel de Fin coadyuva al logro de los seis objetivos del PRONAIND 2021-2024 en materia de igualdad y no discriminación; el de nivel de Propósito identifica que la razón de ser del programa es que las instancias desarrollen acciones para combatir prácticas discriminatorias; en el de nivel de Componente, se define que con las capacitaciones, la elaboración de normativa y de políticas públicas, y de las agendas de trabajo de la Junta de Gobierno se logrará combatir prácticas discriminatorias; en tanto que los objetivos de nivel de Actividad se relacionan con los de Componente, ya que al diseñar cursos se podrá dar la capacitación, con la elaboración de diagnósticos se contará con información para la formulación de políticas públicas, y al desarrollar proyectos se podrá dar cumplimiento a las agendas de trabajo.

En relación con la sintaxis, los objetivos de los niveles de Propósito, Componente y Actividad cumplen con la estructura; mientras que en el de nivel de Fin se identificó, como área de mejora, incluir el medio para contribuir a dar solución al problema que se pretende atender con el Pp.

#### IV. Análisis de los indicadores del programa (lógica horizontal)

En cuanto a la lógica horizontal, el indicador de nivel de Fin no fue adecuado ni suficiente para medir el cumplimiento del objetivo, toda vez que el CONAPRED no identificó de qué forma evaluar la proporción de la población a la que se le negó al menos un derecho contribuyó al desmantelamiento de prácticas discriminatorias; además, el indicador sólo evaluó la percepción de 8 de los 21 grupos históricamente discriminados identificados en distintos documentos del Consejo.

El indicador de nivel de Propósito permitió medir el objetivo relativo a que las dependencias de la Junta de Gobierno y demás vinculadas contrarrestan prácticas discriminatorias, ya que contabiliza los productos cumplidos de las agendas de trabajo; además, hubo consistencia entre el nombre, método de cálculo y definición del indicador.

Respecto de los tres indicadores de nivel de Componente, el nombre, método de cálculo y definición fueron adecuados en su construcción, debido a que mostraron una relación clara para evaluar el cumplimiento de los objetivos, al cuantificar las herramientas estratégicas y normativas y de política pública elaboradas, las capacitaciones estratégicas llevadas a cabo y las agendas de trabajo formalizadas.

En cuanto a los indicadores de nivel de Actividad, los tres fueron adecuados para medir el cumplimiento de los objetivos, dado que se vincularon con los programas pedagógicos, los cuales son importantes para el diseño de cursos de capacitación; con la elaboración de análisis y diagnósticos que permitirán elaborar las herramientas normativas y de política pública, así como con la elaboración de proyectos de agendas de trabajo que posteriormente serán formalizadas; además, los elementos de los indicadores (nombre, método de cálculo y definición) se relacionaron entre sí.

El Pp P024 se registró bajo la modalidad P “Planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas”, que comprende las actividades destinadas al desarrollo de programas y formulación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas;<sup>18</sup> por lo que es congruente con las principales atribuciones del CONAPRED, ya que es la instancia rectora de la política pública para el combate a la discriminación; sin embargo, los objetivos e indicadores de la MIR del Pp P024 de 2023, se enfocan en la Junta de Gobierno y en las instancias estratégicas para la implementación del PRONAIND, dejando a un lado a los grupos históricamente discriminados, población en la que debería focalizarse la política pública antidiscriminatoria.

#### 2023-1-04EZQ-07-0123-07-002 **Recomendación**

Para que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación actualice el diagnóstico del programa presupuestario P024 Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación, e incluya en él información sobre el número, las características y problemáticas de los grupos históricamente discriminados en los que se enfocará, a fin de contar con información cuantitativa y cualitativa que le permita diseñar e instrumentar políticas públicas específicas para cada grupo y, con base en ello, revise y perfeccione la Matriz de Indicadores para Resultados del programa, para que se incluyan indicadores que le permitan medir la eficacia del programa y cumplir con la lógica horizontal y que éstos guarden consistencia con los objetivos, y para que los objetivos de los diferentes niveles se ajusten a la sintaxis, con la finalidad de cumplir con los elementos metodológicos que le permitan realizar una valoración objetiva del desempeño del programa, en términos del artículo 111, párrafo segundo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y de los apartados III.2. Etapas de la Metodología de Marco Lógico, subapartado Análisis del Problema y IV.2.2. Secuencia de elaboración de la MIR, numeral 2 Análisis de la lógica horizontal y subapartado resumen narrativo, de la Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados.

#### **10. Rendición de cuentas**

Como parte de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal (CHPF) 2023, el Consejo incluyó los resultados de los indicadores de la MIR del Pp P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”:

---

<sup>18</sup> Anexo 2: Clasificación de Programas Presupuestarios, del Manual de Programación y Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2022. [en línea] Secretaría de Hacienda y Crédito Público [consulta: 8 de julio de 2024], disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/663346/Anexos\\_del\\_Manual\\_de\\_Programacion\\_y\\_Presupuesto\\_2\\_022.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/663346/Anexos_del_Manual_de_Programacion_y_Presupuesto_2_022.pdf).

CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS INDICADORES DE LA MIR DEL PP P024, 2023  
(Porcentajes)

Nivel	Indicador	Meta		Cumplimiento (%)
		Programada	Alcanzada	
Fin	Porcentaje de la población de 18 años y más a la que se negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años por grupos históricamente discriminados.	20.3	20.3	100.0
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.	100.0	100.0	100.0
Componente	Porcentaje de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria elaboradas respecto del total de herramientas programadas.	100.0	100.0	100.0
	Porcentaje de capacitaciones estratégicas dirigidas a personal de las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas.	100.0	100.0	100.0
	Porcentaje de agendas de trabajo formalizadas con las instancias de la Junta de Gobierno y otras estratégicas para la implementación del PRONAIND.	100.0	100.0	100.0
Actividad	Porcentaje de programas pedagógicos para las capacitaciones estratégicas realizadas por el CONAPRED respecto de los programados.	100.0	100.0	100.0
	Porcentaje de documentos de análisis y diagnósticos para herramientas estratégicas que incorporen estándares de igualdad y no discriminación realizados.	100.0	100.0	100.0
	Porcentaje de proyectos de agendas trabajo para la implementación del PRONAIND elaborados.	100.0	100.0	100.0

FUENTE: Elaboración propia con información de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2023**, México, Tomo III, Ramo 04 Gobernación, Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal.

En relación con el cumplimiento de los indicadores establecidos en la MIR del Pp P024, en el documento “Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal”, se reportó el cumplimiento de los 8 indicadores. Además, el Consejo dio seguimiento a los 8 indicadores por medio del Sistema de Seguimiento y Evaluación de los Indicadores.

De acuerdo con lo reportado en la Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2023, el CONAPRED por medio del Pp P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación” ejerció 146,915.0 miles de pesos, lo que significó 1.8% menos respecto del presupuesto aprobado para ese año de 149,585.3 miles de pesos.

El monto pagado por el CONAPRED, en 2023, mediante el Pp P024 fue de 152,638.1 miles de pesos, de los cuales el 3.7% (5,723.1 miles de pesos) se reintegró, lo que dio como resultado un presupuesto ejercido de 146,915.0 miles de pesos, en consistencia con lo reportado en la CHPF de ese ejercicio fiscal.

De los 146,915.0 miles de pesos ejercidos, el 60.5% (88,892.1 miles de pesos) fue para servicios personales; el 36.9% (54,197.2 miles de pesos) para gastos de operación, y el 2.6% (3,825.7 miles de pesos) en otros de corriente.



Por otra parte, el Consejo reportó en el Quinto Informe de Gobierno 2022-2023, en el Quinto Informe de Labores de la Secretaría de Gobernación 2022-2023, en el Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal 2023 y en el Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal 2023, información relacionada con la formulación de políticas públicas, la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, la gobernanza y la atención de quejas en la materia, así como de la reducción de prácticas discriminatorias en el país.

### ***Consecuencias Sociales***

En 2023, con la implementación del Pp P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”, el CONAPRED brindó 8,905 orientaciones, de las cuales 519 fueron de su competencia; atendió 396 quejas y dio seguimiento a 614 medidas administrativas y de reparación, a fin de coadyuvar a evitar la reincidencia de las prácticas discriminatorias; sin embargo, las acciones realizadas por el Consejo no permiten conocer el impacto en la prevención y reducción de prácticas discriminatorias, ya que existen diferencias en cuanto a la definición y cuantificación de los grupos históricamente discriminados.

### ***Buen Gobierno***

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Liderazgo y dirección y Planificación estratégica y operativa.

### ***Resumen de Resultados, Observaciones, Acciones y Recomendaciones***

Se determinaron 10 resultados, de los cuales, en 3 no se detectaron irregularidades y 4 fueron solventados por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe. Los 3 restantes generaron:

2 Recomendaciones al Desempeño.

#### **Consideraciones para el seguimiento**

Los resultados, observaciones y acciones contenidos en el presente informe de auditoría se comunicarán a la entidad fiscalizada, en términos de los artículos 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para que en un plazo de 30 días hábiles presente la información y realice las consideraciones que estime pertinentes.

En tal virtud, las recomendaciones y acciones que se presentan en este informe de auditoría se encuentran sujetas al proceso de seguimiento, por lo que, debido a la información y consideraciones que en su caso proporcione la entidad fiscalizada podrán atenderse o no, solventarse o generar la acción superveniente que corresponda de conformidad con el marco jurídico que regule la materia.

## **Dictamen**

El presente se emite el 17 de enero de 2025, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Esta auditoría se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada con el objetivo de fiscalizar la formulación, promoción y coordinación de políticas públicas para la igualdad de oportunidades, a fin de contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas selectivas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el dictamen de la auditoría.

La discriminación es todo acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.<sup>19</sup>

Al respecto, en el Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024 se reconoce que la discriminación es un problema estructural que se ha institucionalizado y reproduce en todos los ámbitos de la vida social, como la educación, salud, trabajo, seguridad social y acceso a la justicia, lo cual ha favorecido una cultura discriminatoria normalizada que amplía las brechas de desigualdad y afectan de manera sistemática el ejercicio de los derechos humanos de aquellos grupos sociales que históricamente han sido excluidos y discriminados por sus identidades y condiciones;<sup>20</sup> prueba de ello son los resultados de la ENADIS 2022, en la cual se reportó que el 23.7% de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, debido principalmente a su forma de vestir o arreglo personal (30.6%), por su peso o estatura (27.5%), por sus opiniones políticas (24.6%), por ser mujer (23.7%), y debido a su manera de hablar (21.6%).<sup>21</sup>

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Manual de Organización General del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el CONAPRED es responsable de llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; coordinar acciones en materia de discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas, así como establecer medidas administrativas y de reparación derivadas de las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias; por ello, en 2023, el Consejo operó el programa presupuestario P024 “Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación”, con el cual ejerció 146,915.0 miles de pesos.

---

<sup>19</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III.

<sup>20</sup> Secretaría de Gobernación, **Programa Sectorial de Gobernación 2020-2024**, apartado 5.- Análisis del estado actual, p. 7.

<sup>21</sup> **Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022**. [en línea]. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). [consulta: 19 de febrero de 2024], disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf).

Los resultados de la fiscalización mostraron que, en materia de gobernanza, en el periodo 2019-2023, la Asamblea Consultiva del CONAPRED sesionó en 24 ocasiones; en 2023, sesionó tres veces, una menos respecto de las cuatro programadas, a pesar de que en la última sesión se aprobaría el calendario de reuniones del año siguiente. Respecto de los acuerdos del periodo 2019-2023 se establecieron 89, de éstos 5 fueron en 2023 y se relacionaron con actividades administrativas para el funcionamiento e integración de la Asamblea Consultiva. Asimismo, la Junta de Gobierno sesionó en 31 ocasiones en el periodo 2019-2023, de las cuales 6 sesiones se realizaron en 2023. En el mismo periodo, se establecieron 105 acuerdos, de éstos, 26 fueron en 2023, orientados a temas administrativos referentes a la aprobación del calendario de sesiones, cambios o reformas a la normatividad del CONAPRED y la elaboración de estados financieros, y autorización de reuniones presenciales y virtuales; sin embargo, no se establecieron acciones de coordinación con los integrantes de la Junta de Gobierno, ni de la Asamblea Consultiva para desarrollar estrategias que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación.

En cuanto a la formulación de políticas públicas, en 2023, el CONAPRED cumplió con la meta de los indicadores: elaboración de herramientas estratégicas normativas y de política pública antidiscriminatoria, así como del análisis de documentos que incorporen estándares de igualdad y no discriminación, ya que elaboró 16 documentos relacionados con fichas temáticas como “Prejuicios, opiniones y experiencias de discriminación en el ámbito laboral” y “Personas que viven con VIH/SIDA”; los indicadores de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022, el Catálogo de Buenas Prácticas a Favor de la Igualdad Laboral y la No Discriminación; el Prontuario de resultados de la ENADIS 2022 y el Atlas de la discriminación; asimismo, se elaboraron las guías de acción pública para prevenir y eliminar la discriminación.

Además, el CONAPRED informó que, en 2023, no realizó propuestas al Ejecutivo Federal sobre reformas legislativas, reglamentarias o administrativas que protejan y garanticen el derecho a la no discriminación; no obstante, se definieron dos proyectos referentes al derecho a la igualdad y no discriminación; asimismo, emitió 66 opiniones legislativas de las 127 opiniones presentadas por la SEGOB, relacionadas con reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, códigos federales, leyes federales, nacionales, generales, orgánicas y especiales, así como iniciativas relacionadas con la materia, de las cuales su uso está en función de la normativa interna de las cámaras que integran el Congreso de la Unión.

Respecto de la armonización de la legislación vigente en la materia, el Consejo tuvo conocimiento de 11 reformas legislativas en materia de igualdad y no discriminación, de las cuales se identificó la actualización de 9 leyes y 2 códigos de orden federal, propuestas por las cámaras de diputados y senadores; reformas que estuvieron dirigidas a mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, pueblos Indígenas y diversidad sexual.

En 2023, en materia de capacitación, el CONAPRED realizó 65 cursos para su capacitación interna, con un total de 418 participaciones de 100 servidores públicos distintos; del total de

cursos, 31 correspondieron a los 44 establecidos en el Programa Anual de Capacitación 2023, lo que significó un cumplimiento del 70.5%; de los 13 que no se realizaron, el Consejo señaló que se debió a la falta de presupuesto, además de depender de instancias externas y de plataformas en línea. En cuanto a la capacitación externa, el CONAPRED atendió a 104,920 personas de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y de organizaciones de la sociedad civil, de organismos internacionales, de la iniciativa privada y público en general, de los cuales el 94.1% (98,685) fue por medio de la plataforma Conéctate, en la que se ofrecieron 18 cursos; el 5.0% (5,282) de manera presencial, ya que se realizaron 44 conferencias, micro talleres, pláticas, conversatorios y sesiones de diplomado, y el 0.9% (953) mediante 6 capacitaciones estratégicas.

En 2023, en materia de difusión y divulgación, el CONAPRED cumplió con el Programa Anual de Comunicación Social, al llevar a cabo una campaña institucional para difundir el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas históricamente discriminadas por medio de radios comunitarias y comerciales, así como de espacios publicitarios orientados. Asimismo, dio cumplimiento al Programa Editorial Anual 2023, al elaborar las 11 publicaciones que programó, con el objetivo de que los servidores públicos, personas de los sectores de educación y salud, académicos y organizaciones de la sociedad civil fortalecieran los vínculos institucionales, y contaran con herramientas pedagógicas y elementos en materia de discriminación que incidieran en las políticas públicas.

En relación con la orientación y quejas en materia de discriminación, en 2023, el CONAPRED contó con un manual de procedimientos para atender las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias; sin embargo, careció de un manual sobre la operación del Sistema Integral de Quejas para que el personal que lo opere tenga el control del registro, integración, gestión, administración y resguardo de los documentos relacionados con el procedimiento de queja.

Si bien el CONAPRED utilizó el SIQ en las etapas de orientación y quejas, el sistema no contó con el módulo de mediación, aunado a que no le permitió al Consejo dar seguimiento a la queja desde que se inició hasta su cierre, puesto que en las diferentes etapas se le asignó un folio nuevo; no registró todos los movimientos del expediente entre las diferentes áreas, lo que dificultó al CONAPRED su ubicación, y no generó reportes o informes sobre la información registrada.

El CONAPRED brindó 8,905 orientaciones en 2023, de las cuales el 82.8% (7,368) no fue de su competencia, puesto que no eran en materia de discriminación; el 11.4% (1,018) se clasificó como orientación para presentación posterior, ya que la solicitud no contó con todos los datos requeridos, y del 5.8% (519), al tratarse de un asunto competencia del Consejo, se elaboró el reporte de queja y se procedió a la mediación durante la orientación, lo que derivó en 169 (32.6%) acuerdos de cierre, en los que se establecieron medidas administrativas y de reparación; en tanto que en 350 (67.4%) no se logró mediar, por lo que se remitieron al área de quejas para su atención. Se destaca que el área de quejas acreditó

---

que recibió 364 expedientes del área de orientación, 14 más respecto de los registrados en el SIQ, lo cual se debió a las deficiencias señaladas previamente.

Además de los 364 expedientes, el CONAPRED acreditó que 32 expedientes ingresaron directamente, ya que no pasaron por orientación, lo que dio un total de 396 expedientes de queja formalizados en 2023; de éstos, el 67.2% (266) estaba en proceso de atención y el 32.8% (130) se dio por concluido, sin tener que pasar por la etapa de investigación, de los cuales el 77.7% (101) se solucionó en la etapa de conciliación y el 22.3% (29) se cerró por temas administrativos; en consecuencia, en el año de revisión, el Consejo no emitió resoluciones por disposición.

En 2023, el CONAPRED contó con un manual de procedimientos para dar seguimiento a las medidas administrativas y de reparación; asimismo, llevó el registro de las medidas a las que debía darles seguimiento en ese año; sin embargo, se detectaron registros duplicados, mal capturados o eran medidas que no debían supervisarse en 2023, aunado a que no se registraron los movimientos de los expedientes, ni se generaron reportes periódicos en materia de seguimiento en el SIQ, lo cual se debió principalmente a que el módulo “Medidas Administrativas y de Reparación” de dicho sistema estaba en construcción para su implementación y correcto funcionamiento; también careció del módulo de “Mediación”, lo que contribuyó a que el Consejo no contara con un sistema que opere con la totalidad de módulos y que le permita tener el registro de una solicitud desde su inicio hasta su cierre.

El Consejo debió dar seguimiento en 2023 a 763 medidas administrativas y de reparación establecidas en 320 resoluciones por disposición, convenios conciliatorios, acuerdos de conclusión durante el trámite y acuerdos de cierre que derivaron de años anteriores, de las cuales en el 80.5% (614) acreditó el seguimiento realizado; sin embargo, en el 19.5% (149) el CONAPRED no definió las acciones llevadas a cabo para solicitar a los agentes discriminadores la información y documentación que permitiera verificar el cumplimiento de 69 medidas administrativas y 80 de reparación establecidas para inhibir, prevenir y garantizar la no repetición de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias.

Asimismo, los expedientes de queja y del seguimiento de las medidas administrativas y de reparación no contenían los datos de identificación necesarios, los documentos no estaban en orden ni en buen estado físico, además de que carecieron de un índice o registro que facilitara la búsqueda de la información.

Respecto de la reducción de prácticas discriminatorias, el CONAPRED no determinó los grupos históricamente discriminados en los que se enfocará y en diversos documentos se hace referencia a un total de 21 grupos; además, si bien contó con indicadores sobre la discriminación en el país, las características de los grupos históricamente discriminados, los ámbitos en los que se presenta, así como de las percepciones y opiniones que tiene la población en materia de igualdad y discriminación, la información corresponde a la ENADIS 2022, aunado a que estos indicadores no permiten conocer el impacto de las acciones del Consejo en la prevención y reducción de prácticas discriminatorias, y solo brindan información cualitativa y cuantitativa de 15 de los 21 grupos identificados por el Consejo.

Los resultados de la ENADIS revelaron que el porcentaje de la población de 18 años y más que declaró que se le negó injustificadamente al menos un derecho durante los últimos 5 años fue de 20.5% a nivel nacional, 3.2 puntos porcentuales menos respecto del 23.7% registrado en la encuesta de 2017; sin embargo, se observó un aumento en la percepción de la discriminación, ya que a nivel nacional, el 23.7% de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, un incremento de 3.5 puntos porcentuales respecto del 20.2% de 2017; no obstante, estos indicadores no permitieron conocer el impacto de las acciones del Consejo en la prevención y reducción de prácticas discriminatorias.

En conclusión, en 2023, el CONAPRED formuló y generó 16 documentos relacionados con políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación y opinó en 66 propuestas de reformas legislativas; capacitó a más de 100,000 personas; por medio de una campaña difundió el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas; brindó 8,905 orientaciones, atendió 396 quejas y dio seguimiento a 614 medidas administrativas y de reparación; sin embargo, es necesario que fortalezca el diseño del programa, ya que sus órganos colegiados no opinan, ni participan en el desarrollo de políticas públicas relacionadas en la materia, a efecto de evaluar el impacto de las acciones realizadas por el Consejo, principalmente en los grupos históricamente discriminados; sus indicadores no permiten conocer el impacto de las acciones del CONAPRED en la prevención y reducción de las prácticas discriminatorias, y no conceptualizó ni cuantificó el número de grupos históricamente discriminados en los que enfocará su política pública.

En este contexto y para mejorar el desempeño del Consejo, las recomendaciones se orientan a fortalecer la operación de sus órganos colegiados, así como actualizar el diagnóstico del Pp P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación" y, con ello, perfeccionar la Matriz de Indicadores para Resultados, a fin de contar con información cuantitativa y cualitativa sobre la instrumentación de políticas públicas específicas para cada grupo discriminado.

El CONAPRED, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, como hechos posteriores, actualizó el Programa Anual de Capacitación 2024 en función de las necesidades planteadas por su personal; actualizó y modernizó el Sistema Integral de Quejas, con la incorporación de módulos y controles para dar trazabilidad a la queja desde que inicia hasta que culmina su seguimiento, y elaboró la "Guía Interna del Sistema Integral de Quejas"; además, instrumentó acciones para verificar el avance de los agentes discriminadores en la implementación de las medidas administrativas y de reparación, y definió mecanismos para la integración, control y resguardo de los expedientes de queja y seguimiento.

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

Lic. Asael Jesús Tamayo Loza

Lic. Ana Luisa Ramírez Hernández

***Comentarios de la Entidad Fiscalizada***

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones, fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares, determinados por la Auditoría Superior de la Federación que atiende parcialmente los hallazgos de la auditoría y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe de Auditoría.

El Informe de Auditoría puede consultarse en el Sistema Público de Consulta de Auditorías (SPCA).

La información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con motivo de la Reunión para la Presentación de los Resultados Finales y Observaciones Preliminares fue analizada y, en su caso, integrada en los resultados correspondientes del presente informe.

***Apéndices***

***Procedimientos de Auditoría Aplicados***

1. Evaluar las acciones de gobernanza realizadas por el CONAPRED a 2023, por medio de sus órganos colegiados, a fin de prevenir y eliminar la discriminación.
2. Verificar que, en 2023, el CONAPRED formuló políticas públicas y promovió la armonización del marco normativo estatal y municipal con el nacional para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación.
3. Constatar que, en 2023, el CONAPRED ofreció capacitación para impulsar una cultura de respeto, protección y cumplimiento del derecho a la no discriminación.
4. Verificar que, en 2023, el CONAPRED difundió y divulgó el derecho a la igualdad y no discriminación.

5. Analizar el procedimiento instrumentado, en 2023, por el CONAPRED para la atención de quejas por la existencia de presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias.
6. Constatar que, en 2023, el CONAPRED dio seguimiento a las medidas administrativas y de reparación impuestas derivado de la comprobación de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias.
7. Evaluar la eficacia del Pp P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación", en 2023, en términos de su contribución a la disminución de la discriminación, principalmente, en los grupos históricamente discriminados.
8. Verificar el avance del CONAPRED, a 2023, en la implementación de los elementos de control interno.
9. Evaluar la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación" del ejercicio fiscal 2023, en términos de la congruencia del árbol del problema y objetivo, así como de la lógica vertical de sus objetivos y de la lógica horizontal de sus indicadores.
10. Verificar que, en los documentos de rendición de cuentas, correspondientes al ejercicio fiscal 2023, el CONAPRED reportó información sobre los resultados alcanzados por medio del Pp P024.

#### *Áreas Revisadas*

La Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas; la Coordinación de Vinculación, Cultura y Educación; la Dirección General Adjunta de Quejas, y la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

#### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

Durante el desarrollo de la auditoría, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículo 111, párrafo segundo;
2. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal, local o municipal: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículos 17, fracción IV, 24, fracciones II Bis y IX, 30, fracciones I Ter y IV, 31 y 34, fracciones I, II y IV.

Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, apartados III.2. Etapas de la Metodología de Marco Lógico, subapartado Análisis del Problema y IV.2.2. Secuencia de elaboración de la MIR, numeral 2 Análisis de la lógica horizontal y subapartado resumen narrativo.



*Fundamento Jurídico de la ASF para Promover o Emitir Acciones y Recomendaciones*

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover o emitir las acciones derivadas de la auditoría practicada encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracciones II, párrafo tercero, y IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 10, fracción I, 14, fracción III, 15, 17, fracción XV, 36, fracción V, 39, 40, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.