

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN INTRODUCCIÓN

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), es el organismo encargado de garantizar el ejercicio y respeto del derecho a la no discriminación^{1/} y, de coordinar la política antidiscriminatoria del gobierno federal, lleva a cabo acciones para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona en los términos del Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; buscando acercar el tema de la igualdad y la no discriminación a todas las personas y grupos sociales.

La **Misión** del CONAPRED es “Contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano”, y la **Visión** es “Consolidarnos como la institución rectora que coloque en el centro de la agenda nacional la no discriminación”.

Los **objetivos** del CONAPRED establecidos en el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) son: a) Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país, b) Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación, c) 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 d) Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

PRINCIPALES ACCIONES Y RESULTADOS

La discriminación en México es un problema social complejo y multifactorial, que ha conllevado largos procesos históricos, arraigado culturalmente, que permea además en las instituciones, en el ámbito público y en el privado, afectando el acceso y disfrute de los derechos humanos y libertades de las personas, así como de grupos históricamente discriminados. Las acciones en materia antidiscriminatoria durante 2018 bajo el programa presupuestario P024 "Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación" fueron las siguientes:

Al 12 de diciembre de 2018 se certificaron en la Norma Mexicana NMXR- 025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 342 centros de trabajo en la República Mexicana, tanto del sector público como del privado, beneficiando a 720,062 personas de forma directa, dichos centros implementaron y ejecutaron dentro de sus procesos internos prácticas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación.

Se elaboraron los “Lineamientos generales con perspectiva de no discriminación para la prevención, actuación desde la protección civil y reconstrucción relacionadas con los sismos”, que ofrecen parámetros para proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad en desastres

^{1/} La LFPED entiende por discriminación: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.”

naturales, así como señalar una ruta de acción para la APF, con el propósito de proteger, promover y garantizar el derecho a la no discriminación en contextos de desastre natural. Asimismo, se presentaron las “Recomendaciones Básicas para Interactuar con Personas con Discapacidad en Caso de Sismos” a fin de garantizar el acceso de personas con discapacidad a planes de protección civil sin connotaciones discriminatorias.

En atención a la instrucción del titular del Ejecutivo Federal de actualizar las normas para que los inmuebles del gobierno cumplan con estándares universales de accesibilidad, en colaboración con el Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales y el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se elaboró el “Anexo Único del Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la accesibilidad de las personas con discapacidad a los inmuebles de la Administración Pública Federal”, garantizando el derecho de acceso.

El CONAPRED está facultado para emitir Resoluciones por Disposición, las cuales se emiten cuando una vez finalizada la investigación en el procedimiento de queja se comprueban actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, entonces se señalan medidas administrativas y de reparación, que buscan prevenir y eliminar la discriminación, en este sentido durante 2018 destacaron los siguientes resultados:

- Se reconoce el derecho de los cónyuges varones a recibir del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la pensión por viudez sin comprobar que dependían económicamente de su esposa fallecida. Lo anterior, luego de que el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y el Poder Judicial de la Federación, ratificaran la determinación a la Resolución 9/15, en el sentido de que constituye un acto de discriminación por género el hecho de que a los viudos se les exijan requisitos diferentes a los que se pide a las viudas para que el IMSS les otorgue la pensión.
- La segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la Resolución 3/16, validando con ello el cumplimiento de las medidas ordenadas por este; y otorgó un amparo por el que resolvió que es discriminatorio que una escuela privada niegue los servicios educativos a niñas, niños y adolescentes que tengan una discapacidad, con ello se fortalece el derecho a la igualdad y a la educación inclusiva en el país.

Con la finalidad de incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público, el CONAPRED ha trabajado en la capacitación permanente de personas del servicio público. Para fortalecer las acciones educativas se incorporó el curso autoinstructivo “Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación”. Asimismo, se llevó a cabo el Curso Internacional de Alta Formación bajo el título “A 15 Años de política antidiscriminatoria: datos sociodemográficos, avances y desafíos”, además se realizó la décima cuarta edición del Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación.

- Durante 2018, más de 67 mil personas del servicio público de los tres niveles de gobierno, así como representantes de organismos públicos de derechos humanos, organismos autónomos, del poder judicial y legislativo, organizaciones y sociedades civiles fueron capacitadas en materia de igualdad y no discriminación para el cumplimiento de sus funciones.

A fin de que los estados de la república cuenten con una instancia que garantice el derecho a la no discriminación, se promovió la creación de consejos estatales en Chiapas, Hidalgo, Jalisco, Guanajuato y Oaxaca. Con la creación del Centro para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán, suman cuatro consejos estatales y tres municipales en materia de defensa del derecho a la no discriminación, siendo: Ciudad de México, Jalisco, Michoacán y Yucatán los estatales; en tanto, Apan, Hidalgo; Jalapa, Veracruz y, Querétaro, Querétaro los municipales.

En avances legislativos antidiscriminatorios del orden jurídico, destaca que todas las entidades de la República cuentan con una ley local para prevenir la discriminación; 29 constituciones, federal y de entidades federativas, contemplan una cláusula antidiscriminatoria; 30 códigos

penales, federales y estatales, incluyen alguna o algunas de las causales relacionadas con la discriminación racial^{1/}; 11 entidades federativas reconocen el matrimonio igualitario: Chiapas, Jalisco y Puebla lo contemplan por virtud de una acción de inconstitucionalidad, mientras que Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Michoacán, Morelos, Nayarit y Quintana Roo lo contemplan en su legislación civil o familiar y; 4 entidades federativas reconocen la identidad de género auto-percibida y libremente manifestada a través de un procedimiento administrativo ante el Registro Civil, siendo la Ciudad de México, Coahuila^{2/}, Nayarit y Michoacán.

Con la finalidad de generar conocimiento sobre el fenómeno discriminatorio, proporcionar información confiable y herramientas para el diseño de políticas públicas antidiscriminatorias, el CONAPRED realizó diversas encuestas y estudios, destacan:

- Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017. Con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la Universidad Nacional Autónoma de México y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se presentaron los “Principales Resultados”, entre ellos: el 20.2% de la población de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año, los principales motivos son: por apariencia física (forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad), así como por creencias religiosas y la edad.
- Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018. Entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2018, se llevó a cabo su levantamiento, en colaboración con la CNDH, con el objeto de conocer las opiniones, expresiones y las experiencias de discriminación, exclusión y violencia que enfrentan las personas por su orientación sexual, su identidad y expresión de género, profundizando en el conocimiento de los ámbitos sociales en que ocurren y los factores sociodemográficos y culturales que se relaciona.
 - ❖ Se presentaron los “Resultados generales”, entre ellos: el 58% de las personas encuestadas consideraron que sus derechos no son respetados; el 83% de las personas señalan que las expresiones más hostiles enfrentados son los chistes ofensivos sobre personas LGBT; 60% se sintió discriminada por al menos un motivo en el último año siendo el aspecto físico y la forma de hablar los principales motivos, la práctica discriminatoria más frecuente (51 %) es el impedimento del uso de baños públicos acorde a la identidad de género.
- En trabajo conjunto con la Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos de la Secretaría de Gobernación y el Instituto Nacional de Migración, el 20 de diciembre de 2018, se presentó la “Guía para la acción pública para la prevención de prácticas de perfilamiento racial”, la cual, promueve la capacitación y profesionalización de las y los agentes federales de migración con el propósito de que identifiquen y eliminen las prácticas de perfilamiento racial en la gestión de los servicios y su operación migratoria.

Con el objeto de contribuir a las tareas de las autoridades electorales, para que la competencia democrática sea libre de discriminación y garantice la participación igualitaria de hombres y mujeres, en coedición con el Instituto Nacional Electoral se publicaron tres cuadernillos de la colección “Guía para la Acción Pública. Elecciones sin discriminación: Proceso Electoral Federal 2017-2018”: i) “Participar y organizar el proceso

^{1/} Previstas en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (raza, color de piel, origen nacional o étnico, linaje), ya sea como elemento de los delitos de discriminación y contra la dignidad e igualdad de las personas, de violencia de género, de discriminación cultural, así como agravante en otros delitos (homicidio, lesiones y odio).

^{2/} Dicho reconocimiento entra en vigor el 22 de febrero 2019, por virtud de la *vacatio legis* señalada en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila del 27 de noviembre del 2018.

electoral”, ii) “Participar y votar el día de la elección”, y iii) “Participar y opinar. Derechos de las niñas, niños y adolescentes”, cuyo tiraje estuvo a cargo del INE.

Se realizó la campaña “Incluir para crecer”, en su versión Mujer embarazada, Jóvenes y Persona adulta mayor, cuyo objetivo fue promover contenidos a favor de la igualdad a través de la valoración y reconocimiento de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad en el mundo laboral. Los spots de la campaña se transmitieron entre septiembre y octubre de 2018 en Tv Azteca, Núcleo Radio Mil, Radios Comunitarias, e ISA Corporativo Sistema de Transporte Metro. En el estudio post-test de la campaña el 75% de los entrevistados afirmaron que la campaña promueve la igualdad y la no discriminación en el mundo laboral, asimismo, el 76% calificaron con un impacto positivo a los materiales de la campaña.