

TIPO DE REVISIÓN: DESEMPEÑO

Política Pública para el Combate a la Discriminación

CONAPRED

Ente fiscalizado
¿Qué se evaluó?

La revisión consistió en el análisis de la definición oficial del problema público; del periodo 2003, año de creación de la LFPED, a 2018, se revisó la consistencia del diseño de la política para atender la problemática de discriminación, en sus aspectos normativo, institucional, programático, presupuestario, de procesos, de evaluación y rendición de cuentas; y se evaluó la implementación de la política en el periodo 2009-2018, en sus actividades sustantivas de coordinación, conducción, promoción, operación, seguimiento y protección; así como los resultados de la política pública en materia de prevención y eliminación de la discriminación y el cumplimiento de la garantía de trato igualitario en la población del país.

Número de evaluación:

1571-GB

¿Por qué se practicó esta evaluación?

CRITERIOS DE SELECCIÓN

En 2001, se incluyó el principio de no discriminación en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en el que se señala que "Queda prohibida 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 atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

Asimismo, la igualdad es un derecho reconocido en el artículo 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en dicha declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En 2003, se emitió la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) que tiene como objeto prevenir y eliminar cualquier forma de exclusión, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato a la población del país, por conducto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

UNIVERSO SELECCIONADO

NA

MUESTRA AUDITADA

NA



Principales resultados de la evaluación

Al cierre de 2018, el diseño de la política no fue suficiente ni consistente para atender el problema público de la persistencia de las prácticas de exclusión en la entrega de bienes y servicios públicos y privados a la población del país, esto debido a la falta de una regulación expresa y estricta en los poderes públicos federales, operadores de la política pública para el combate a la discriminación; a la desarticulación del diseño institucional debido a que de las 226 instituciones de los poderes públicos federales, únicamente 26 (11.5%) contaron con un área dotada de atribuciones para el cumplimiento de la obligación que les marca la ley; en tanto que 200 (88.5%) carecen de una área encargada de implementar medidas en favor de la no discriminación y de informárselo al Consejo; la falta de un instrumento de recaudación de recursos, la ausencia de integralidad en los procesos para la atención de quejas entre CONAPRED y CNDH, y mecanismos de evaluación inadecuados para conocer el efecto y avance de la política pública en la atención del problema que le dio origen.

En cuanto a la implementación de la política, en la coordinación se identificó que el CONAPRED, en el periodo 2009-2018 firmó en total de 54 convenios de colaboración, pero la colaboración de los diferentes actores nacionales para el desarrollo de la política no es suficiente para abatir un problema de orden estructural, en los que la participación más relevante fue de 22 (9.7%) de los 226 poderes públicos federales, en tanto que la participación por parte de las 41,981 organizaciones de la sociedad civil y de las 5,100,897 empresas privadas fue marginal con menos del 0.1%.

En la conducción, los diagnósticos del CONAPRED no permitieron contar con información general de la situación de la discriminación en el país; en 2019; en la gobernanza se determinó se requiere de una instancia de colaboración interinstitucional; y se identificó que el avance en la armonización legislativa en las entidades federativas fue del 90.5%, pero existen aspectos pendientes de armonizar como la creación de consejos estatales y de programas estatales de mediano plazo para prevenir la discriminación, por lo que es necesario que el consejo fortalezca sus acciones de conducción de la política.

En la promoción, se identificó que, en el periodo 2009-2018, el CONAPRED capacitó a un total de 320,977 personas y realizó 99 campañas para el combate a la discriminación; sin embargo, de estas actividades no se acreditó la efectividad para fomentar el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación, así como para sensibilizar a los servidores públicos para otorgar servicios públicos en igualdad de oportunidades y de trato, esto debido a que carecen de una estrategia de programación y de un diagnóstico de necesidades de capacitación y de focalización.

En el seguimiento, se determinó que el Tablero de Control, como instrumento de verificación y monitoreo a la operación de la política permitió conocer que 133 instituciones de las 213 obligadas a aportar en el cumplimiento del PRONAIND 2014-2018 registraron 1,419 proyectos con los que pretendieron dar atención a 213 líneas de acción de las 242 que se establecieron en el programa especial; sin embargo, está limitado a un análisis cuantitativo de los proyectos que se cumplen por parte de los poderes públicos federales sin dar cuenta de forma integral sobre el avance en el logro de los objetivos nacionales en la materia.

En la operación, con un ejercicio de la información proporcionada por el CONAPRED y los operadores, la ASF identificó una diferencia de 44 proyectos y 17 líneas de acción de los que el Consejo reportó como registrados en el Tablero de Control, de los cuales los 27 operadores no dieron cuenta en sus registros; en tanto que, en la adopción de medidas, se identificó una diferencia de 1,061 medidas reportadas por los operadores como cumplidas, sin que se constara en los registros del Consejo; por lo que no hay una seguridad razonable del avance en la transversalización de la política.

En la protección del derecho a la igualdad y no discriminación, se encontró que el CONAPRED y la CNDH orientaron a 30,676 personas y atendieron un total de 11,546 quejas por discriminación, de las que se desprendieron un total de 39 resoluciones que englobaron 113 expedientes, los cuales implicaron la imposición de 372 medidas administrativas y 414 de reparación del daño, así como 2 recomendaciones, pero persisten la falta de coordinación entre el CONAPRED y la CNDH en la atención de quejas; así como limitantes en los sistemas de atención a quejas y de capacidad operativa para la notificación y atención de las quejas en la DGAQ del Consejo y la falta de un manual de procedimientos actualizado y específico para el procedimiento de atención a quejas por parte del Consejo.

En cuanto a la capacidad operativa del Consejo es muy reducida para atender un problema de orden estructural, debido a que cuenta con una plantilla de 225 servidores públicos, de los cuales 68 (30.2%) personas se dedican a labores administrativas, mientras que para actividades sustantivas como la atención de quejas se cuenta con tan sólo 50 (22.2%) servidores públicos.

Escanea el código y descarga el informe de auditoría completo.



Principales acciones emitidas

- 30 sugerencias, de las cuales 7 se dirigen a la Cámara de Diputados y 23 para el fortalecimiento de la rectoría del CONAPRED en la política.
- Las sugerencias de la ASF, en su conjunto se dirigen a contribuir en el fortalecimiento del diseño normativo, institucional, programático, presupuestario, de evaluación y rendición de cuentas, a fin de que la implementación de la política propicie una participación integral del CONAPRED y los poderes públicos federales que posibilite la atención de un problema público de orden estructural, arraigado en las costumbres, creencias y prejuicios del imaginario colectivo nacional que permite prácticas de exclusión que en su efecto menor implica la negación del ejercicio de derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que en términos reales significan impedimentos para que la población acceda en igualdad de oportunidades a la educación, trabajo, servicios de salud, y en general a cualquier servicio público o privado para satisfacer sus necesidades básicas, lo que en última instancia coloca a las personas discriminadas en situaciones indignas de vivir en su condición humana.
- La principal sugerencia hace referencia a la emisión de una ley general para prevenir y eliminar la discriminación, en la que se fortalezcan las atribuciones del CONAPRED, se asegure su autonomía técnica, de gestión y presupuestaria, así como su capacidad operativa para la atención del problema público de magnitud estructural y orden transversal a todos los poderes públicos federales; se determine el marco de actuación y responsabilidades de las entidades federativas en la estrategia; se armonicen las leyes que protegen a grupos en situación de discriminación, con objeto de definir el procedimiento para canalizar al CONAPRED a las presuntas víctimas de actos de discriminación, así como para unificar esfuerzos en la atención de esta población; precisar atribuciones específicas para los operadores, con el propósito de que se indique de forma expresa la responsabilidad de éstos para coadyuvar con el CONAPRED en la realización de diagnósticos para identificar la magnitud de la discriminación en el país, asegurar una participación activa en la definición de la estrategia integral y progresiva en el desarrollo de políticas públicas con perspectiva antidiscriminatoria; puntualizar la coordinación y asesoría por el Consejo para el diseño e implementación de medidas para la igualdad, señalar de forma expresa la obligación de los operadores de la política de contribuir a la conformación de un sistema de seguimiento de las directrices establecidas en el programa especial en la materia y el monitoreo de la adopción de medidas para igualdad; así como para que se establezca cómo se definirán los recursos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para la implementación de la política y que la SHCP defina los criterios para su asignación, y el CONAPRED, en colaboración con la SHCP den seguimiento al ejercicio de los recursos.
- Que el CONAPRED elabore diagnósticos anuales que le permitan conocer sobre tendencias históricas que den cuenta del alcance en la atención del problema, para conocer la magnitud del problema de la discriminación en México, y sobre las brechas desigualdad y qué tanto han disminuido, a fin de contar con información útil para la toma de decisiones.
- Que el CONAPRED, en colaboración con los operadores, implemente un sistema de información que permita focalizar y priorizar la capacitación, así como la población objetivo de las campañas de difusión, en función de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, que asegure que la información sea accesible a la población más susceptible de ser discriminada que habita en áreas de difícil acceso del país.
- Que el CONAPRED, en colaboración de los operadores, desarrolle una plataforma digital integral para registrar y verificar el avance en el cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación y la adopción de medidas para la igualdad de todos los integrantes de los poderes públicos federales, así como de los convenios de colaboración vigentes de cada uno de los poderes públicos federales y de las entidades federativas, a fin de que en colaboración se conforme un sistema de información único en materia de combate a la discriminación y evitar incongruencias entre los registros del conductor de la política y los operadores, con el propósito de asegurar un avance progresivo de la perspectiva antidiscriminatoria en las políticas públicas nacionales.
- Que el CONAPRED y la CNDH definan estrategias, responsables y plazos para darle cumplimiento al convenio de colaboración formalizado en abril de 2015 entre ambas instituciones, cuyos compromisos están relacionados con la elaboración de un informe conjunto que unifique y concentre la incidencia de quejas por las distintas formas de discriminación; con el establecimiento de un mecanismo de coordinación interinstitucional para el intercambio de experiencias; con la implementación de acciones para coadyuvar en materia de personal especializado para la mejor atención de los casos relacionados a la discriminación; así como para agilizar y simplificar la atención de los asuntos en materia de discriminación, a fin de fortalecer la coordinación entre ambas instituciones y evitar la duplicidad o retraso en la atención de los mismos.

Escanea el código y descarga el informe de auditoría completo.

