

SEMBLANZA DE LA EVALUACIÓN NÚMERO 1571-GB,
EN MATERIA DE **POLÍTICA PÚBLICA PARA EL COMBATE
A LA DISCRIMINACIÓN**, ELABORADA POR LA AUDITORÍA ESPECIAL
DE DESEMPEÑO DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN



SEMBLANZA DE LA EVALUACIÓN NÚMERO 1571-GB, EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA PARA EL COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN, ELABORADA POR LA AUDITORÍA ESPECIAL DE DESEMPEÑO DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN DIRECTORIO

LIC. DAVID ROGELIO COLMENARES PÁRAMO
Auditor Superior de la Federación

LIC. MARTÍN SÁNCHEZ ARROYO
Titular de la Auditoría Especial de Cumplimiento Financiero

MTRA. ARELY GÓMEZ GONZÁLEZ
Titular de la Auditoría Especial de Desempeño

MTRO. EMILIO BARRIGA DELGADO
Titular de la Auditoría Especial del Gasto Federalizado

LIC. NEMESIO ARTURO IBÁÑEZ AGUIRRE
Titular de la Auditoría Especial de Seguimiento, Informes e Investigación

MTRA. CLAUDIA S. CORICHI GARCÍA
Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización

MTRA. MARLEN MORALES SÁNCHEZ
Titular de la Unidad General de Administración

DR. EBER OMAR BETANZOS TORRES
Titular de la Unidad Técnica de la Auditoría Superior de la Federación

DR. JAIME BOLAÑOS CACHO GUZMÁN
Titular de la Unidad de Enlace Legislativo, Planeación y Transparencia

LIC. VÍCTOR MANUEL ANDRADE MARTÍNEZ
Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos

SEMBLANZA DE LA EVALUACIÓN NÚMERO 1571-GB, EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA PARA EL COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN, ELABORADA POR LA AUDITORÍA ESPECIAL DE DESEMPEÑO DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

Asociado a la elaboración del presente documento quedan asentados los siguientes registros. Colaboradora: Sandra Moreno Martínez. Por parte del proceso editorial se asientan los siguientes registros. Directora del equipo editorial: Claudia Sofía Corichi García, Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización (UIGyCF) y Presidenta del Comité Editorial (ASF). Cuidado de la edición: Secretaría Técnica del Comité Editorial. Revisión editorial: Marco Antonio Muñoz de la Sota Riva y Fermín Edgardo Rivas Prats.

País: México

Sello editorial: Auditoría Superior de la Federación

Copyright © Auditoría Superior de la Federación, 2023

Versión actualizada 2025

Todos los derechos reservados.

ISBN: En trámite.

Impreso en México, Ciudad de México.

Índice

Introducción	p. 05
Discriminación	p. 06
Comprensión de la Política Pública	p. 07
Problema público	p. 08
Diseño de la Política Pública	p. 09
Implementación de la Política Pública	p. 14
Resultados de la Política Pública	p. 15
Hallazgos	p. 17
Recomendaciones	p. 21
Conclusiones	p. 27
Bibliografía	p. 28

Introducción

El presente cuadernillo es un resumen sucinto de la Evaluación número 1571-GB “Política Pública para el Combate a la Discriminación”, que realizó la Auditoría de Desempeño para la Tercera entrega de informes individuales de la Cuenta Pública 2018.

En éste, se identifica el problema público que representa la discriminación en nuestro país y se analiza el diseño, la implementación y los resultados de la política de igualdad y no discriminación, presenta los hallazgos encontrados y sugiere una serie de recomendaciones, que en su conjunto, representan una oportunidad de mejora, tanto al poder ejecutivo como al legislativo, dotándolos de elementos suficientes para retomarlas y darle un nuevo rumbo a la política en contra de la discriminación y lograr al fin cumplir con el objetivo de prevenir y reducir las brechas de discriminación en los diferentes ámbitos de la vida.



**EVALUACIÓN NÚMERO 1571-GB
"POLÍTICA PÚBLICA PARA EL COMBATE
A LA DISCRIMINACIÓN"**

Discriminación

Un acto discriminatorio, por definición, se refiere a 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.

Los expertos en el tema indican que la discriminación es dar un trato desigual a una persona o grupo de ellas, lo cual daña su dignidad, al implicar violaciones directas a los derechos humanos fundamentales. Los motivos de los actos de exclusión pueden ir desde el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, hasta cualquier forma de discapacidad.

En México se integró al marco normativo hasta 2001 con la reforma al artículo 1o constitucional, en la que se prohibió la discriminación; en ese sentido se reconoció el derecho a la igualdad, a pesar de que el país adoptó convenios internacionales en la materia desde 1962.



Comprensión de la Política Pública

- La reforma en materia de derechos humanos trajo cambios importantes al instaurar a los derechos humanos como un nuevo paradigma rector dentro de las prácticas de la acción pública, con la que se incorporaron principios como el pro persona, el de interpretación conforme, convencionalidad y el de progresividad, y la obligación del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- La estructura de la Política Pública para el Combate a la Discriminación se fundamenta en los artículos 1o y 11 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Se expone el marco teórico-conceptual vinculado con la discriminación, en el que se analiza su conceptualización internacional y nacional y los instrumentos jurídicos y de Política Pública para la lucha contra esta problemática de orden social y estructural en México; también, se exploran los antecedentes de la intervención gubernamental, así como su estado actual.



**DERECHOS
HUMANOS**

Problema público

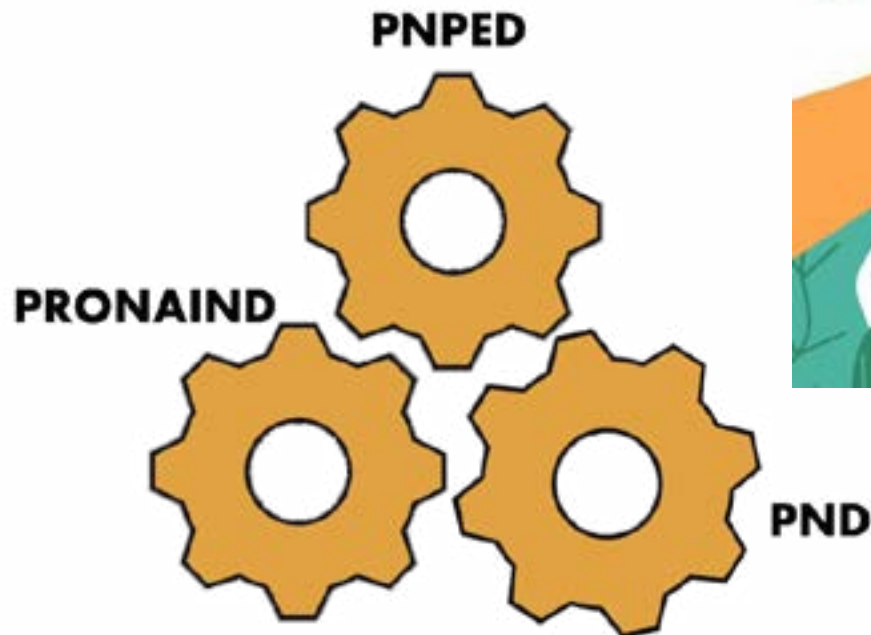
El principal problema público es que permanecen con prácticas de exclusión en el acceso de la población al igual disfrute de derechos, situación más recurrente en grupos afrodescendientes, de la diversidad sexual, mujeres, niñas, niños, adultos mayores, refugiados, indígenas, trabajadoras del hogar, personas que viven con VIH, entre otros.

Según la Encuesta Nacional sobre la Discriminación (ENADIS), el 59.8% de la población hablante de alguna lengua indígena se sostiene de trabajos manuales no calificados; el 20.9% del analfabetismo en nuestro país afecta a las personas con discapacidad y en un 13.3% a los hablantes de alguna lengua indígena.



Diseño de la Política Pública

El hallazgo acerca del diseño programático de la Política Pública para el Combate a la Discriminación abarca diversos instrumentos: el Plan Nacional de Desarrollo, correspondiente a los periodos 2001-2006, 2007-2012 y 2013-2018; el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), publicado en 2006, y su segunda versión en 2012, y el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018 (PRONAIIND).



Diseño de la Política Pública

El hallazgo sobre el diseño normativo de la Política Pública para eliminar la discriminación revela que hace falta una regulación expresa y rigurosa de los poderes públicos federales como operadores de la Política Pública, ya que su responsabilidad se limita a adoptar medidas en favor de la no discriminación.

Es necesario que participen de forma activa desde el diagnóstico de la Política Pública para el Combate a la Discriminación hasta su promoción, seguimiento y protección del derecho a la igualdad y no discriminación para que coadyuven con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en el combate de este problema en orden estructural.

*LO SIENTO, A MIS CLIENTES
NO LES GUSTA EL
COLOR DE SU CORBATA...*



Diseño de la Política Pública

Sobre el diseño institucional de la Política Pública para el Combate a la Discriminación, se identificó que de las 226 instituciones (213 instituciones son del Poder Ejecutivo, 2 del Legislativo, 3 del Judicial y 8 organismos autónomos) únicamente 26 (11.5%) contaron con un área dotada de atribuciones para el cumplimiento de la obligación que les marca la LFPED. Mientras que 200 (88.5%) no cuentan con un área encargada de implementar medidas a favor de la no discriminación y ninguna forma de rendir cuentas al CONAPRED, esto muestra una clara desarticulación y suficiencia para transversalizar la operación de la misma.

ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL



¡TRABAJADORAS Y TRABAJADORES!

- ¿Vives hostigamiento y acoso sexual?
- ¿Te despidieron?
- ¿Afectaron tus derechos?
- ¿Sufres de violencia laboral o te han discriminado en el trabajo por estar embarazada, por tu género, por tus preferencias sexuales, por tu apariencia física, tu edad, tu discapacidad, tu condición social, religión, ect.

La PROFEDET te orienta y ayuda.

Diseño de la Política Pública

El hallazgo acerca del diseño presupuestario de la Política Pública para el Combate a la Discriminación, muestra que, a pesar de que el CONAPRED contó con una estructura programática presupuestaria, los operadores carecieron de una estrategia para asignar recursos dirigidos a la implementación de medidas en favor de la no discriminación.

Se identifica que, si bien 18 de las 226 instituciones de los poderes públicos federales (8%) identificaron que destinaron recursos al desarrollo de medidas antidiscriminatorias, no existe evidencia de que dichos recursos se hayan aprobado en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) para tal fin.



Diseño de la Política Pública

Respecto a la evaluación, no podemos conocer el impacto de la Política Pública en la reducción de las prácticas discriminatorias, debido a que la mayoría de los indicadores que diseño el CONAPRED no consideran a todos los grupos en situación de vulnerabilidad y solo 16 (7.1%) de los 226 operadores asignaron un indicador respecto a eliminar prácticas discriminatorias.



Implementación de la Política Pública

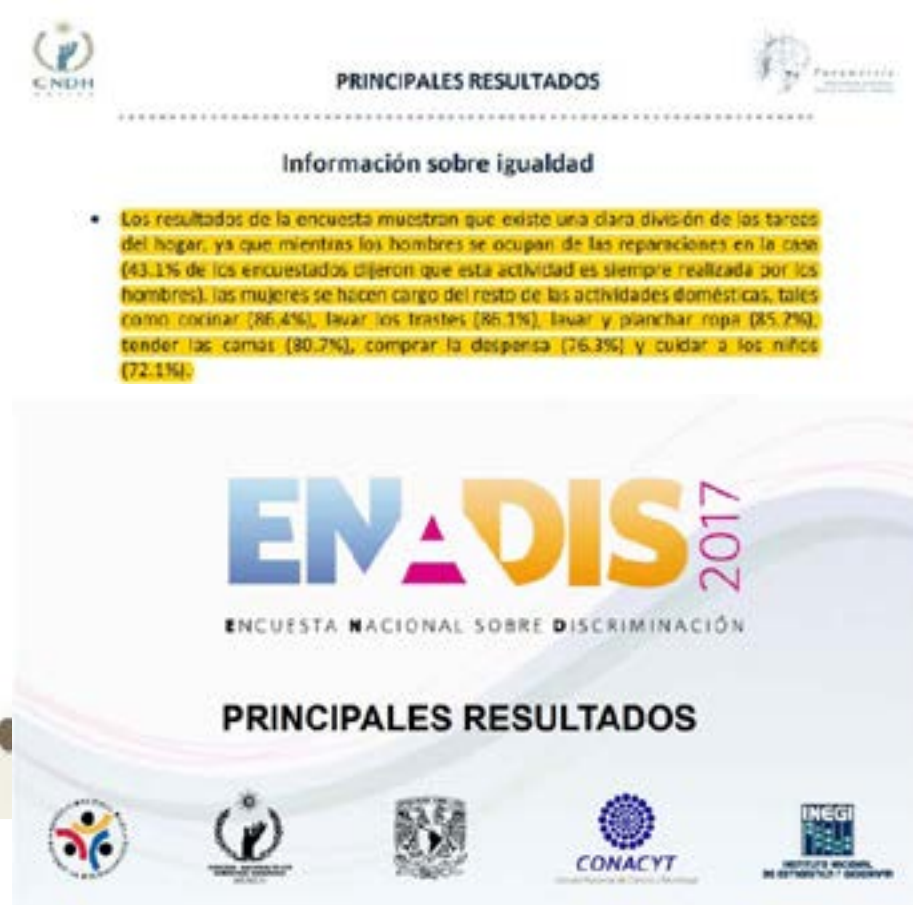
La baja participación en convenios de colaboración de diversos actores nacionales, públicos y privados, evidenció la poca disposición de estos para asumir esfuerzos comunes en favor de la no discriminación.

De los poderes públicos federales sólo 22 de 226 (9.7%); de las entidades federativas sólo 12 de 32 (37.5%); empresas privadas 3 de 5,100,897 y organizaciones de la sociedad civil 4 de 44,981.



Resultados de la Política Pública

Se presenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la Política Pública para el Combate a la Discriminación, establecidos en el PRONAIND 2014-2018, así como los resultados de las Encuesta Nacional sobre Discriminación, de 2010 y 2017, y de la Encuesta Nacional de Vivienda en materia de igualdad, del periodo 2009-2018, para identificar los avances en la disminución de las prácticas discriminatorias en el país.



Resultados de la Política Pública



DISCRIMINACION

¿Considera que en México hay discriminación por ser mujer?

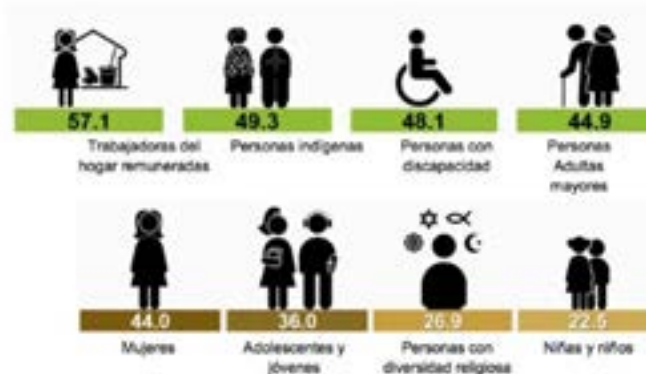


		Sí	No	En parte	Ns/Nc	Total
REGIÓN	NOROESTE	71.0	21.2	7.5	0.4	100
	NORTE-NORESTE	69.5	25.1	6.6	1.0	100
	BAJO	64.9	21.4	12.5	1.2	100
	CENTRO	79.1	25.9	4.1	0.5	100
	SURESTE	69.0	28.1	10.8	1.5	100
SEXO	HOMBRE	69.9	30.5	8.8	0.8	100
	MUJER	74.0	18.1	7.0	0.9	100
NACIONAL	2016	59.3	25.2	9.9	1.6	100
	2017	71.9	19.3	7.9	.9	100

PERCEPCIONES Y ACTITUDES SOBRE LA IGUALDAD Y LA TOLERANCIA



Porcentaje de la población, por grupo, que opina que en el país sus derechos se respetan poco o nada



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

Hallazgos

Diseño Normativo:

El diseño normativo presentó debilidades en la regulación de la operación, ya que establece las responsabilidades de los poderes públicos federales como operadores, pero no insta atribuciones que obliguen a estos a coordinarse con el CONAPRED, ni a coadyuvar con éste en el seguimiento, difusión de resultados y evaluación.

En el diseño normativo no es clara la manera en que deben coordinarse el CONAPRED y la CNDH para la remisión y canalización de casos de discriminación que no sean de su competencia.



Hallazgos

Diseño Institucional:

En cuanto al diseño institucional, la debilidad radica en la estructura institucional-organizacional de la operación de la política, a cargo de las 226 instituciones que integran los poderes públicos federales, ya que se identificó que 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 un área encargada de implementar medidas en favor de la no discriminación y de informárselo al Consejo; en consecuencia, la estructura institucional está desarticulada y es insuficiente para generar las sinergias necesarias a fin de transversalizar la operación de la política de manera que les permita contribuir a atender el problema público en una acción institucional integral.

Sólo 12 (5.3%) instituciones de las 226 contaron con atribuciones para coadyuvar en el CONAPRED en el cumplimiento de los componentes de coordinación, conducción, seguimiento, protección y difusión de resultados de la política, por lo que 214 (94.7%) no establecen dentro de su diseño institucional las áreas para coordinarse con el Consejo.

De los 14 integrantes de la Junta de Gobierno del CONAPRED, 13 no definieron áreas y los 7 invitados en este órgano colegiado sólo tienen derecho a voz y no a voto, excluyéndolos de la toma de decisiones. Aun cuando éstos se encargan en su mayoría de operar las políticas y programas para la atención de los grupos en situación de discriminación.



CONAPRED

Consejo Nacional para
Prevenir la Discriminación

Hallazgos

Diseño programático:

En cuanto al diseño programático, el documento indica que se acentuó la desarticulación de la política analizada, ya que si bien dentro del PRONAIIND 2014-2018 se definió una estrategia nacional para el combate a la discriminación, la cual se integró por 6 objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción, de las que 218 (90.1%) se indicaron como responsabilidad directa de 52 instituciones de la APF y 24 (9.9%) se definieron de observancia obligatoria para todas las dependencias de ejecutivo federal; dentro de ese programa se definió la participación del 94.7% (2014) de los 226 operadores, en tanto que 13 (5.7%) instituciones, por su naturaleza jurídica, no se incluyeron en la estrategia nacional, careciendo de directrices para concretar acciones con éstos.

Diseño presupuestario:

No se estableció en el programa un instrumento, mecanismo o sistema que permitiera integrar los recursos para la operación de la política. Esta deficiencia tuvo implicaciones en el diseño presupuestario, pues aun cuando el CONAPRED contó con una estructura programática, los operadores carecieron de un andamiaje presupuestario para asignar recursos dirigidos a la implementación de medidas en favor de la no discriminación, por lo que, si bien 18 (8.0%) instituciones de los 226 poderes públicos federales identificaron que destinaron recursos al desarrollo de esas medidas, no evidenciaron que esos hayan aprobado en el PEF para tal fin, como se previó en la LFPED.

Diseño de procesos:

En cuanto al diseño de procesos, se identificó la falta de relación entre los procesos de rectoría y operación de la política, ya que, por un lado, el CONAPRED se encarga de la coordinación de la política, así como de su conducción, promoción, de dar seguimiento, difundir los resultados de la misma y evaluarla; y por otra parte, los operadores implementan medidas en favor de la no discriminación; sin embargo, no es claro cómo cada uno de estos procesos se conjugan para lograr el fin de la política.

Hallazgos

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

No se cuenta con procesos de coordinación del CONAPRED y la CNDH para la atención de quejas, presuntamente cometidas por servidores públicos, que impliquen posibles vulneraciones a otros derechos humanos.

Diseño de evaluación:

Se determinó que los mecanismos diseñados por el CONAPRED no permiten conocer el impacto de la implementación de la Política Pública en la reducción de las prácticas discriminatorias, por lo que los indicadores no son suficientes y adecuados para medir sus avances, ya que en su mayoría sólo consideran algunos grupos en situación de vulnerabilidad y no la reducción de las prácticas discriminatorias en la población en general; asimismo, se identificaron inconsistencias con los diseños institucional, presupuestario y de procesos, debido a que no todas las instituciones cuentan con indicadores en materia de discriminación, pues únicamente 16 operadores (7.1%) de los 226 determinaron al menos 1; ni tampoco se establecieron mecanismos que permitan medir el ejercicio del gasto y las métricas definidas son insuficientes para evaluar todos los procesos y subprocesos que se ejecutan en los componentes de la política.

Diseño de rendición de cuentas:

Se identificó que es insuficiente y carece de información para conocer en qué medida se han subsanado los factores causales de la problemática de discriminación, debido a que se integraron los resultados en función de los objetivos y estrategias, por lo que no dan cuenta de forma específica sobre el cumplimiento de cada línea de acción y la instancia responsable de su ejecución. En consecuencia, sólo se identificó de forma aislada que en el periodo 2014-2018, de las 214 instituciones que se establecieron como responsables de la ejecución de las líneas de acción del PRONAIND, sólo 64 (30.0%) rindieron cuentas al menos en un año del periodo, en tanto que 150 (70.0%) no reportaron resultados.

Recomendaciones

Respecto al MARCO CONCEPTUAL, se sugiere analizar la pertinencia de modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación para que *prevea la definición de conceptos centrales para la política, tales como igualdad y desigualdad de trato, grupos en situación de discriminación y brechas de desigualdad, a fin de determinar con mayor precisión los fines de esta intervención gubernamental en materia de combate a la discriminación.*

Respecto al DISEÑO NORMATIVO, se sugiere analizar la pertinencia de realizar un estudio o diagnóstico en el que se considere una modificación integral de la Política Psública para el combate a la discriminación, a efecto de atender la fragmentación del diseño normativo mediante *una reforma constitucional en la que se otorguen facultades al Congreso de la Unión para emitir una ley de aplicación general para prevenir y eliminar la discriminación en la que se fortalezcan las atribuciones del CONAPRED como conductor de la política, se asegure su autonomía técnica, de gestión y presupuestaria, así como su capacidad operativa para la atención del problema público* de magnitud estructural y de orden transversal a todos los poderes públicos federales; se determine el marco de actuación y responsabilidades de las entidades federativas en la estrategia para el combate a la discriminación.

Respecto a la CAPACIDAD OPERATIVA, se sugiere analizar la viabilidad de *dotar de los recursos presupuestarios al CONAPRED que sean acordes con la responsabilidad que debe asumir en el marco de la Política Pública para el combate a la discriminación*, a fin de que éste cuente con la capacidad operativa suficiente para conducir dicha política y coordinar a los operadores de la misma; desarrollar una estrategia nacional efectiva para atender el problema de exclusión en el país de magnitud estructural; definir de los sistemas adecuados para conocer la efectividad de la atención a las quejas por discriminación y, con ello, evitar que casos de discriminación queden impunes o invisibilizados, para facilitar la atención y solución de los asuntos competencia del Consejo.

Respecto al DISEÑO INSTITUCIONAL, se sugiere analizar la pertinencia de modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación para que *prevea definir una estructura operativa de los poderes públicos federales, con el propósito de que estos cuenten con un área específica para la atención de la política para el combate a la discriminación; así como fortalecer la estructura institucional de los participantes de la Junta de Gobierno, a fin de que participen de forma activa en la conformación de los diagnósticos y definición de la estrategia nacional en la materia.*

Recomendaciones

Analizar la pertinencia de modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a fin de que *la Junta de Gobierno sea el mecanismo de coordinación interinstitucional, en el que se desarrolle la estrategia nacional para el combate a la discriminación, con la participación de los poderes públicos federales.*

Analizar la pertinencia de modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a fin de *definir la responsabilidad de otros actores competentes, como de la CNDH y el INEGI, en la realización de diagnósticos y el desarrollo de instrumentos para medir, con mayor precisión, la magnitud del problema, a fin de que se cuente con información sobre tendencias históricas que den cuenta del alcance en la atención del problema.*

Analizar la pertinencia de modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para *dotar a los invitados de la Junta de Gobierno, que atienden a grupos en situación de discriminación, con atribuciones de voz y voto, con el propósito de incluirlos en la toma de decisiones de la conformación la estrategia nacional y que enriquezcan con su experiencia la atención de grupos en situación de exclusión, a fin de unificar los esfuerzos y recursos en materia de combate a la discriminación.*

Respecto al DISEÑO PROGRAMÁTICO se sugiere *que el CONAPRED, en coordinación con los poderes públicos federales, desarrolle un programa especial en materia de combate a la discriminación, en el que se determinen las actividades por cada institución que sumen en la prevención y eliminación de la discriminación desde sus esferas de actuación, se definan los mecanismos de coordinación, programación de recursos, así como de seguimiento y evaluación al programa;* asimismo, programar dentro de las líneas de acción del PRONAIND, las medidas para la igualdad que implementará cada operador en el mediano plazo y prever los proyectos que contribuirán a la atención de estas medidas para cada uno de los grupos en situación de discriminación.

Respecto al DISEÑO PRESUPUESTARIO *se sugiere que el CONAPRED y la SHCP analicen la posibilidad de que se incluya un anexo específico en materia de discriminación dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), a fin de facilitar la programación de recursos por parte de los poderes públicos federales para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a las que se refiere la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,* sobre el cual se rindan cuentas y se puedan cuantificar los recursos destinados efectivamente a la operación de la política por parte de los poderes públicos federales.

Recomendaciones

Que la SHCP analice la factibilidad, en caso de que se incluya un anexo en materia de discriminación en el PEF, de *definir criterios que den apoyo técnico a las unidades responsables de la asignación de los programas presupuestarios y recursos etiquetados en el anexo, los cuales deberán estar asociados a las líneas de acción del PRONAIND, a fin de que los programas presupuestarios incluidos en ese anexo contribuyan a promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a las que se refiere la LFPED* y se puedan cuantificar los recursos destinados efectivamente a la operación de la política por parte de los poderes públicos federales.

Que *el CONAPRED*, en colaboración con los poderes públicos federales, *defina una metodología que les permita a éstos últimos programar y ejercer recursos para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a las que se refiere la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; que se establezca dentro del programa especial su aplicación y se defina al CONAPRED como responsable de la supervisión de los recursos, a fin de garantizar que estos se ejerzan en favor de la igualdad.

Respecto al DISEÑO DE PROCESOS se sugiere que el *CONAPRED, en colaboración con los operadores de la política, defina los manuales de procesos para la coordinación, promoción, operación y seguimiento de la Política Pública que sean necesarios para la implementación de la estrategia transversal, a fin de determinar procesos integrales y los mecanismos para cumplir con los objetivos nacionales para el combate a la discriminación.*

Respecto al DISEÑO DE EVALUACIÓN – RESULTADOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA se sugiere que el CONAPRED, en colaboración de los poderes públicos competentes, *identifique a los grupos en situación de discriminación, desarrolle mecanismos para cuantificarlos y delimitar los principales ámbitos en los que son discriminados, los motivos y los derechos negados o limitados, así como las oportunidades de desarrollo y la desigualdad de trato a la que se enfrentan, a fin de diseñar e implementar indicadores de impacto de la política con base en esas variables.*

Que el CONAPRED, en colaboración de los poderes públicos competentes, diseñe e instrumente mecanismos para medir las brechas de desigualdad en el país, así como para medir el avance y cumplimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción del programa especial, a efecto de que en el mediano plazo puedan medir de manera integral el avance en la reducción del problema en la población.

Recomendaciones

Respecto al DISEÑO DE EVALUACIÓN – RESULTADOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA se sugiere *que el CONAPRED*, en colaboración de los poderes públicos competentes, *desarrolle indicadores que permitan medir el efecto de la operación de la política para el combate a la discriminación de manera integral en la población*, en términos del avance en la eliminación de la discriminación y su contribución a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.

Que el CONAPRED defina indicadores para medir el efecto de la Política Pública en cada uno de los grupos en situación de discriminación, en función de la contribución de la política a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en estas personas.

Que el CONAPRED se asegure que la información fuente de los indicadores que incluya para medir los objetivos del programa especial en la materia sea periódica y confiable, a fin de que se cuente con información que permita medir el avance en la atención del problema público de la persistencia de las prácticas de exclusión en el acceso de la población al igual disfrute de derechos, situación que es más recurrente en grupos en situación de discriminación.

Que el CONAPRED, en colaboración con los poderes públicos federales competentes, defina los instrumentos que permitan evaluar la política para el combate a la discriminación, a fin de que la información obtenida sea consistente, comparable y que sea de utilidad en la toma de decisiones, que sirva de incentivo para la continuación o redireccionamiento de las estrategias de la política.

Respecto al DISEÑO DE RENDICIÓN DE CUENTAS se sugiere que el CONAPRED en los informes de logros del PRONAIND reporte los resultados por cada una de las líneas de acción específicas y generales y la aportación de los poderes públicos federales en el logro de los objetivos nacionales en la materia.

Que el CONAPRED realice en los informes un ejercicio integral que dé cuenta, no sólo cuantitativamente, sino cualitativamente, sobre el logro de los objetivos nacionales definidos en el programa especial, respecto del avance en la atención del problema público, a partir de los resultados obtenidos por el consejo como conductor de la política y de los poderes públicos federales como operadores de ésta.

Recomendaciones

Respecto a la COORDINACIÓN se sugiere que *el CONAPRED suscriba convenios de colaboración con las 20 entidades federativas con las que no formalizó ningún instrumento de coordinación, así como mecanismos para incentivar la colaboración de los privados y las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo de medidas para la igualdad, y establezca mecanismos adecuados y rigurosos de seguimiento a los convenios de colaboración*, ya que por medio de estos se definirían compromisos realizables en el corto y largo plazo, con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación y, con ello, contribuir a que el índice de prevalencia de este fenómeno disminuya en los estados.

Respecto a la CONDUCCIÓN se sugiere *que el CONAPRED*, como ente coordinador de la elaboración de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) *verifique que la perfección de su metodología no implique su modificación; asimismo, que implemente mecanismos para garantizar su elaboración de manera quinquenal*, a fin de que los resultados de la encuesta sean comparables y periódicos, y de contar con información útil que permita medir la magnitud del problema de discriminación, y de las opiniones de quienes han sufrido, históricamente, las consecuencias de esa práctica.

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 concluya la implementación del Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS)*, mediante la implementación de los dos módulos que se encuentran en desarrollo, y el fortalecimiento de los dos módulos que se encuentran en operación, a fin de que este sistema contribuya en la elaboración de programas de planeación de las políticas públicas con enfoque antidiscriminatorio.

Que *el CONAPRED gestione y promueva que la Junta de Gobierno tenga una participación más proactiva en la generación de políticas y lineamientos en materia de combate a la discriminación, y que se aproveche la participación de las distintas instancias públicas y privadas que integran ese órgano*, con el fin de que se consense y consolide la participación y responsabilidad de las diversas instituciones integrantes de los poderes públicos federales en la estrategia de transversalización de la política en materia de no discriminación.

Recomendaciones

Que *el CONAPRED establezca procesos y mecanismos para dar seguimiento a las opiniones que formula respecto de proyectos de reforma en materia de discriminación*, a fin de que conozca la efectividad de las propuestas que realiza en materia de armonización del marco normativo nacional, para eliminar los obstáculos que desde el ámbito legal imposibilitan el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato de la población.

Respecto a la PROMOCIÓN se sugiere 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.

Respecto al SEGUIMIENTO – OPERACIÓN se sugiere *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.

Respecto a la PROTECCIÓN se sugiere *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 de evitar la duplicidad o retraso en la atención de los mismos.

Conclusiones

Ninguno de los indicadores del PRONAIND cuenta con información que permita medir los avances de la política a 2018, no se consideran suficientes y adecuados para cuantificar la atención del fenómeno de la discriminación.



NO es posible determinar la imputabilidad de los responsables de la política en los resultados de dichos indicadores y, por lo tanto, el avance del país en la reducción de las brechas de discriminación en los diferentes ámbitos de la vida.

Las limitaciones de los diagnósticos propician las deficiencias que tiene el CONAPRED para conducir la política y establecer indicadores que cuantifiquen los avances que tiene dicha política; se encuentran debilidades en la Junta de Gobierno para generar políticas y lineamientos en materia de combate a la discriminación ya que se limitan a atender asuntos administrativos del rector de la política.

De continuar con el diseño desarticulado de la política, así como con la tendencia a la baja de la participación de los diferentes actores nacionales en el desarrollo de la política *ceteris paribus*, esta política no logrará su objetivo de prevenir y eliminar la discriminación, ni garantizar un trato igualitario y el acceso a oportunidades de desarrollo en la población históricamente excluida, ya que se requiere de la participación activa de los Poderes públicos federales, estatales y municipales; organismos internacionales; particulares, y organizaciones de la sociedad civil para poder medir y abatir el problema público de orden estructural; en consecuencia, de no fortalecer el diseño de la política en cada uno de sus elementos, ésta seguirá desarrollándose de forma desarticulada y sin conocer el avance en la atención del problema.

Bibliografía

- Cuenta Pública 2018, ASF. “Evaluación núm. 1571-GB. Política Pública para el Combate a la Discriminación”.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), “Informe de actividades, 2004-2018”, México, 2018.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), “Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS)”, México, 2010.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), “Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2017 (ENADIS)”, México, 2017.



ASF | 2023

Comité Editorial