**Respuesta del Estado mexicano a la solicitud de insumos para la preparación de un estudio analítico por parte de la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en cumplimiento a la resolución 37/22 del Consejo de Derechos Humanos (CoDH)**

**1(a).¿Cuenta su país con leyes, políticas, planes, estrategias o directrices, en cualquier nivel de gobierno, con el objetivo de, o relacionadas con, la toma de conciencia de la población con respecto a las personas con discapacidad, especialmente iniciativas dirigidas a:**

* **Fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad;**
* **Combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas en relación con las personas con discapacidad; o**
* **Promover la toma de conciencia sobre las contribuciones de las personas con discapacidad?**

**Leyes**

* Marco normativo

En México, el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo primero constitucional, párrafo 5° que dicta:

[…] *Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.[[1]](#footnote-1)*

Esta cláusula antidiscriminatoria prohíbe en el país toda forma de discriminación y está reglamentada por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en lo sucesivo LFPED), que establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

De acuerdo con la LFPED, se entenderá 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.*

*También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia*.[[2]](#footnote-2)

Conforme a lo establecido en el artículo antes citado, la discapacidad constituye un motivo por el cual se prohíbe discriminar a las personas en el país. Con la modificación de la LFPED en 2014, en correspondencia con la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011, se reforzó el marco jurídico previsto para la garantía de la igualdad y la prohibición de la discriminación, entre ellas, por motivos de discapacidad.

Por un lado, a través de esta reforma se establece la obligación de instrumentar medidas de nivelación y de inclusión, así como las acciones afirmativas, necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. Por otro lado, indica que estas medidas forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.[[3]](#footnote-3)

Entre las medidas de nivelación, la LFPED indica:[[4]](#footnote-4)

1. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones.
2. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.
3. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;
4. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;
5. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas;
6. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;
7. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros.

Además, la LFPED indica que las acciones afirmativas, serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.[[5]](#footnote-5)

Por consiguiente, la instrumentación de las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad promueve la realización del principio de no discriminación en el ejercicio de todos sus derechos, al generar acciones encaminadas a la igualdad real de oportunidades en diferentes ámbitos.

Asimismo, cabe señalar que la reforma a la LFPED también contempló los siguientes aspectos:

* Se consolidó la prohibición de discriminar con una nueva cláusula antidiscriminatoria
* Se amplió la definición de discriminación con la finalidad de armonizar su contenido con los más altos estándares en materia de derechos humanos, atendiendo a los principios de universalidad, interdependencia, progresividad e indivisibilidad, contemplando un catálogo más extenso de categorías protegidas contra la discriminación.
* Se unificaron los procedimientos de queja y reclamación en un procedimiento de queja, con la finalidad de homologar los criterios en el trámite de los procesos, sin importar si la presunta persona responsable es un particular, una autoridad o una persona servidora pública federal, imponiendo, en caso de comprobarse el presunto acto discriminatorio, no sólo medidas administrativas, sino también medidas de reparación, como lo son la garantía de no repetición del acto reclamado, la restitución del derecho violentado, la compensación por el daño, la amonestación pública, o la disculpa pública o privada.

A partir de la incorporación de la cláusula antidiscriminatoria en el artículo 1° constitucional y con objeto de fortalecer el marco jurídico en igualdad y no discriminación, los estados de la federación incluyeron en sus constituciones y legislaciones locales, la prohibición expresa de la discriminación, o hacen referencia al derecho a la igualdad.

Las 32 entidades federativas cuentan con una ley antidiscriminatoria, mientras que 28 entidades federativas cuentan con cláusula antidiscriminatoria en sus Constituciones locales[[6]](#footnote-6). En esta tesitura, las 32 entidades federativas en sus leyes antidiscriminatorias establecen la causal de discapacidad en su definición.

Respecto al reconocimiento de la denegación de ajustes razonables como acto de discriminación son once leyes antidiscriminatorias[[7]](#footnote-7), entre la federal y las estatales, las que contemplan dicho reconocimiento. Por otro lado, once leyes en la materia; diez estatales y la ley federal, contemplan la definición de ajustes razonables[[8]](#footnote-8) y finalmente, nueve leyes antidiscriminatorias; ocho estatales y la ley federal, son las que consideran a los ajustes razonables como medidas de nivelación[[9]](#footnote-9).

**Políticas y planes**

* Propuesta de agenda legislativa prioritaria en materia de igualdad y no discriminación

Conforme a la LFPED el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) cuenta con la atribución de proponer reformas legislativas, reglamentarias o administrativas que protejan o garanticen el derecho a la no discriminación, a través del Ejecutivo Federal[[10]](#footnote-10). En congruencia con esta atribución y con la finalidad de promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de derechos humanos el CONAPRED presentó ante el pleno del Senado de la República una propuesta de agenda legislativa prioritaria en materia de igualdad y no discriminación.

Entre los puntos constitutivos de esta agenda prioritaria destacan acciones en materia de discapacidad, cuyas propuestas son:

* Derecho a igual reconocimiento como persona ante la ley -capacidad jurídica-.
* Derogar las disposiciones que mantienen vigente el modelo de sustitución de la voluntad de las personas con discapacidad, como lo son:
* Artículos que establecen la incapacidad natural y legal de las personas con discapacidad.
* Artículos referidos a la declaración del estado de interdicción y tutela de las personas con discapacidad.
* Reconocer el derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley de las personas con discapacidad, estableciendo un modelo de apoyo en la toma de decisiones, tal como lo dispone el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).
* Derecho a la accesibilidad universal
* Reformar el articulo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para que el Congreso de la Unión pueda emitir una legislación marco en materia de accesibilidad universal.
* Crear la Ley General de Accesibilidad Universal con la finalidad de:
* Reconocer el derecho a la accesibilidad universal de todas las personas.
* Reconocer al diseño universal y a los ajustes razonables como las dos estrategias para el logro de la accesibilidad universal.
* Establecer que la falta de accesibilidad se considera un acto de discriminación.
* Homologar contenidos en la materia.
* Establecer un marco jurídico conceptual.
* Considerar los diversos tipos de discapacidad, así como otras cuestiones relacionadas con la interseccionalidad como el género, la edad, o la pertenencia étnica, para garantizar la accesibilidad en todos los entornos.
* Señalar los entornos en los que aplicará – como mínimo los previstos por la CDPD.
* Definir las obligaciones de las autoridades por materia y por orden de gobierno, así como de las entidades privadas.
* Establecer un programa nacional de accesibilidad universal.
* Determinar mecanismos de supervisión y verificación, así como de imposición de sanciones en caso de incumplimiento.
* Señalar la obligación de consultar a las personas con discapacidad, así como a las organizaciones de y para personas con discapacidad.
* Derecho a la consulta.
* Emitir normativa o lineamientos que desarrollen las características que como mínimo debe tener el proceso de consulta de las personas con discapacidad:
* Información previa y pertinente
* Accesibilidad de la información y en propio proceso de consulta
* Obligatoriedad del resultado y vinculación de las autoridades competentes en la materia motivo de consulta.

Para impulsar la labor de la armonización legislativa, el CONAPRED a partir del 2013 y hasta 2016, ha desarrollado la colección “Legislar sin Discriminación”, cuyo objetivo es fortalecer el marco jurídico en materia de igualdad y no discriminación, e impulsar el proceso de armonización legislativa en la materia, atendiendo a los estándares más altos en derechos humanos.

Sobre el tema de los derechos de las personas con discapacidad, específicamente se han desarrollado dos tomos: Tomo IV “Capacidad Jurídica”, y Tomo VIII “Accesibilidad”. El primero de ellos tiene como objetivo evidenciar la vigencia, en el orden jurídico nacional, de un modelo de sustitución en la toma de decisiones de las personas con discapacidad, desconociendo su personalidad y capacidad jurídica, así como yendo en contra del modelo social de la discapacidad. Lo anterior, con la finalidad de proporcionar propuestas de reforma legislativa encaminadas al reconocimiento de su derecho a la personalidad jurídica, tal como se deriva del artículo 12 de la CDPD.[[11]](#footnote-11)

Por su parte, el tomo “Accesibilidad”, concentra un estudio amplio en torno a la misma destacando su dimensión jurídica, es decir, resaltando su importancia como un elemento indispensable para el ejercicio de cualquier derecho, y como parte esencial del derecho a no ser discriminado, al constituirse en una de las expresiones de las medidas a favor de la igualdad y contra la discriminación. En ese sentido, el estudio realiza una propuesta conceptual y de contenido legislativo, con el objeto de incorporar, al marco jurídico nacional, los estándares más amplios de protección del derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, resaltando los diferentes ámbitos y derechos en los que ésta se proyecta, tal como se detalla en la CDPD, con la finalidad de que puedan ser ejercidos en igualdad de condiciones que el resto de las personas sin discapacidad.[[12]](#footnote-12)

* Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX)

El **(NMX)** cuyo objetivo es establecer los requisitos para que CONAPRED, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), integrados en un Consejo Interinstitucional, continua implementando la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** en 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 y los trabajadores.

El proceso de certificación implica el cumplimiento de 14 requisitos,[[13]](#footnote-13) 5 de ellos críticos que contemplan una auto evaluación de fondo y forma en la aplicación de políticas de inclusión y no discriminación, y culmina con una auditoría, a través de organismos de certificación acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), misma que dictaminará el cumplimiento de al menos 70 puntos.

Los 5 requisitos críticos se refieren a:

1. Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo en concordancia con el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación (LFPED) que estipula como motivo prohibido de discriminación, entre otros, el origen étnico o nacional, el color de la piel, etc. Además, indica que se considerará discriminación la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
2. Contar con un grupo, Comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no

Discriminación.

1. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades en concordancia con los motivos prohibidos establecidos en el artículo 1 fracción III de la LFPED.
2. Realizar una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.
3. Medir el clima laboral y no discriminación.

Además del cumplimiento de los 5 requisitos críticos, los centros de trabajo deben fomentar la mejora continua y la realización de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, lo que permite hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

A la fecha, 374 centros de trabajo han obtenido su certificación[[14]](#footnote-14).

**1(b). ¿Cuáles son los desafíos u obstáculos que plantea la implementación de las medidas mencionadas?**

Debido a la naturaleza federal del sistema legal para el combate a la discriminación, persiste la falta de homologación y armonización entre la legislación federal y estatal.

En este contexto, deben generarse propuestas legislativas que permitan avanzar en la armonización y contar con un marco legal, en todos los niveles de gobierno, coherente con las obligaciones relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación y contribuir, con base en las atribuciones del Poder Ejecutivo, en la generación de una legislación marco que permita la distribución de competencias entre todos los poderes y órdenes de gobierno.

**2(a). ¿Qué medidas legislativas y de política pública se adoptan para hacer frente a los delitos de odio, al discurso de odio y a las prácticas nocivas contra las personas con discapacidad?**

El 21 de junio de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman las fracciones XXIX y XXXII del artículo 20 de la LFPED con la finalidad de otorgar al CONAPRED atribuciones para prevenir el discurso de odio.

El texto de la reforma de 2018 a la LFPED dispone lo siguiente:

***XXIX.****Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación. Adicionalmente, se promoverá la prevención y erradicación del discurso de odio, en coordinación con las instituciones públicas, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil;*

***XXXII.****Elaborar, difundir y promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias y el discurso de odio;*

Lo anterior se relaciona con las disposiciones contenidas en el artículo 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) relativas a la prevención, prohibición y sanción de la difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial.

En correspondencia con lo anterior, desde 2013, el Estado mexicano, a través del CONAPRED, se unió a la campaña global *No Hate Speech Movement*, impulsada por el Consejo de Europa (CoE), mediante la cual ha implementado acciones para prevenir y combatir los discursos de odio que se presentan en los espacios físicos como en las tecnologías de la información.

En una primera etapa, el CONAPRED implementó la campaña "Sin Tags" (2014-2016), que promovía acciones para transformar la discriminación y el cyberbullying entre personas jóvenes, a través de la difusión de contenidos en redes sociales sobre la tolerancia y los derechos humanos, en diferentes líneas temáticas como racismo, clasismo y xenofobia.

En una segunda etapa iniciada en 2016, el CONAPRED impulsó el *Movimiento Frente al Discurso de Odio*, una iniciativa que busca contrarrestar los discursos y expresiones de odio utilizados en espacios físicos y medios de comunicación digitales contra varios grupos discriminados, creando narrativas incluyentes y que inviten al diálogo.

Esta iniciativa responde a la necesidad de contrarrestar el aumento del discurso de odio en diversas áreas físicas y virtuales contra varios grupos discriminados, entre ellos las personas migrantes, mujeres, personas jóvenes, entre otros, y pretende movilizar a las personas jóvenes, las organizaciones de jóvenes de la sociedad civil, instituciones públicas, empresas privadas y a todas las personas interesadas en prevenir y combatir el discurso de odio, proporcionando herramientas de capacitación para desarrollar proyectos sobre el tema.

Como una actividad permanente del CONAPRED en el marco del Movimiento, se difunde información sobre no discriminación en redes sociales relacionados con días internacionales y nacionales de derechos humanos. En fechas recientes se ha producido material para el 27 de enero, conmemoración de las víctimas del holocausto, 21 de febrero, día de la lengua materna, 8 de marzo, día internacional de la mujer, 21 de marzo, día internacional para la eliminación de la discriminación racial, 1º de mayo día internacional del trabajo y 3 de mayo: 10º aniversario de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Finalmente, en el marco del Movimiento se tradujo al español el Manual ¡We Can! (¡Si podemos!) elaborado por el Consejo de Europa y cuyo objetivo es dotar de herramientas pedagógicas y lúdicas para la elaboración de narrativas alternas y contra narrativas frente al discurso de odio. México será el primer país de habla hispana que implementará este manual y el único país en Latinoamérica en participar y adoptar el proyecto europeo contra el discurso de odio. Su publicación se realizará en próximas fechas.

**2(b). En particular, ¿existen recursos legales a disposición de las personas con discapacidad que deseen obtener indemnización y reparación? ¿Existen disposiciones legales para sancionar a los autores de los delitos mencionados, inclusive mediante derecho penal? Sírvase facilitar información sobre su aplicación en la práctica (por ejemplo, casos de personas condenadas por haber cometido delitos de odio contra personas con discapacidad)**

El Código Penal Federal establece dentro del título Tercero Bis Intitulado Delitos contra la Dignidad de las Personas, en el artículo 149 Ter. la tipificación de la Discriminación suscribiendo que; se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por motivos prohibidos de discriminación atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas[[15]](#footnote-15).

Por otro lado, el artículo 43[[16]](#footnote-16) de la LFPED establece que el CONAPRED es competente para conocer actos u omisiones que sucedan dentro del territorio mexicano, que puedan configurar conductas que se presuman discriminatorias en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal en comento y que son atribuidos a personas particulares o a personas servidoras públicas federales o de los poderes públicos federales.

Así, el Consejo conoce de los procedimientos de queja[[17]](#footnote-17) por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias imputables a personas servidoras públicas federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, personas físicas o morales, así como a particulares.

Para ello, el CONAPRED podrá someter a un procedimiento de conciliación entre las partes, sin embargo; en caso de acreditarse el acto, la omisión o la práctica social discriminatoria imputable a personas servidoras públicas federales, poderes públicos federales o particulares el Consejo se encuentra facultado para emitir una Resolución por disposición[[18]](#footnote-18) estableciendo medidas administrativas y de reparación[[19]](#footnote-19).

El procedimiento de queja del CONAPRED es administrativo y busca de manera prioritaria la conciliación entre las partes por presuntos actos de discriminación. En relación con los mecanismos de reparación, el CONAPRED puede aplicar las siguientes medidas administrativas:[[20]](#footnote-20)

1. Restitución del derecho conculcado: medida de reparación consistente en el conjunto de acciones encaminadas al restablecimiento del goce de sus derechos a la víctima, pues buscan restablecer la situación previa a la violación al derecho a la no discriminación.
2. Compensación por el daño ocasionado: medida de reparación que se presenta cuando la restitución del derecho conculcado no es posible o existe un acuerdo entre las partes. Consiste en el resarcimiento, que puede ser pecuniario, por el daño sufrido derivado de una violación al derecho a la no discriminación.
3. Amonestación pública: medida de reparación, consistente en la advertencia que se hace a los agentes discriminadores, haciéndoseles ver las consecuencias de la falta que cometieron, con la finalidad de encauzar su conducta en el correcto desempeño de sus acciones y funciones, conminándolos a no repetir las acciones, omisiones o prácticas que dieron origen a la violación del derecho a la no discriminación.
4. Disculpa pública o privada: medida de reparación consistente en un pronunciamiento que realiza el agente discriminador, mediante el cual expresa el reconocimiento de su responsabilidad cometida por la violación al derecho a la no discriminación, la cual va dirigida a las víctimas. Puede ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y al impacto causado.
5. Garantía de no repetición del acto o práctica social discriminatoria: medida de carácter positivo conformada por un conjunto de acciones encaminadas a evitar violaciones futuras al derecho a la no discriminación por motivos y ámbitos similares a los investigados en la queja y a corregir estructuralmente los factores que las originaron, las cuales podrán contener, entre otras, reformas institucionales y legales que promuevan el respeto y protección del derecho a la no discriminación[[21]](#footnote-21).

Durante el año 2019, se recibieron 19 expedientes de quejas calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con personas con discapacidad, de los cuales diez fueron atribuidos a particulares y nueve imputados a servidores públicos federales y/o poderes públicos federales.

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
|  | **2019** |
| Quejas por actos atribuidos a personas particulares | 10 |
| Reclamaciones y quejas por actos atribuidos a personas servidoras públicas y/o poderes públicos federales | 9 |
| Total | **19** |

* Tipos de discapacidad que se presentaron en los expedientes**[[22]](#footnote-22)**:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tipos de discapacidad | | | | |
|  | **2019** | | **Total** |
| **Q** | **Q** |
| Por actos atribuidos a particulares | Por actos atribuidos a servidores públicos |
| Auditiva | 2 | 1 | **3** |
| Intelectual | 0 | 0 | **0** |
| Lenguaje | 0 | 0 | **0** |
| Mental | 3 | 1 | **4** |
| Motriz | 3 | 6 | **9** |
| Múltiple | 0 | 1 | **1** |
| No identificada | 0 | 0 | **0** |
| Visual | 2 | 0 | **2** |
| Total | **10** | **9** | **19** |

* Ámbitos[[23]](#footnote-23):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
|  | **2019** | | **Total** |
| **Q** | **Q** |  |
| Por actos atribuidos a particulares | Por actos atribuidos a servidores públicos |
| Educativo | 2 | 2 | **4** |
| Laboral | 4 | 5 | **9** |
| Prestación de servicios al público | 1 | 1 | **2** |
| Servicios financieros y de seguros | 3 | 1 | **4** |
| Total | **10** | **9** | **19** |

* Derechos presuntamente vulnerados[[24]](#footnote-24):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
|  | **2019** | | **Total** | |
| **Q** | **Q** |  |
| Por actos atribuidos a particulares | Por actos atribuidos a servidores públicos |
| A la accesibilidad | 1 | 2 | **3** |
| A la educación | 2 | 2 | **4** |
| A la igualdad de oportunidades | 10 | 8 | **18** |
| A la prestación de servicios al público | 2 | 0 | **2** |
| A la salud | 0 | 1 | **1** |
| A los servicios financieros y seguros | 3 | 1 | **4** |
| Al trabajo | 1 | 2 | **3** |
| Al trato digno | 7 | 8 | **15** |
| Total | **26** | **24** | **50** |

**3 (a). ¿Qué medidas se han adoptado para establecer normas y buenas prácticas sobre la representación y caracterización de las personas con discapacidad en los medios de comunicación, como, por ejemplo, códigos, directrices u otras medidas (legales, co-regulatorias, o auto-regulatorias)?**

1. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*

El CONAPRED en trabajo coordinado con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), elaboraron el documento intitulado *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje* como herramienta para promover la igualdad sustantiva y el desarrollo de una cultura basada en el respeto de la diversidad humana y a la no discriminación. Con esta publicación se pone a disposición de las personas servidoras públicas y del público en general un compendio de estrategias gramaticales y semánticas que dan opciones para prescindir de expresiones sexistas y excluyentes en el habla oral y escrita[[25]](#footnote-25).

1. *Escrito sin D*

En aras de construir una sociedad más democrática mediante el uso del lenguaje que es materia indispensable para el periodismo; el CONAPRED en colaboración con la organización Periodistas de a Pie elaboraron el documento *Escrito sin discriminación. Sugerencias para un periodismo sin etiquetas* que tiene por objetivo promover la reflexión hacia el interior del gremio periodístico para identificar las prácticas discriminatorias en medios periodísticos y en el uso de lenguaje como medio donde es posible replicar y reforzar prejuicios, estereotipos y estigmas que discriminan y por lo tanto excluyen[[26]](#footnote-26).

**3(b). Además ¿qué marco jurídico, qué medidas o qué buenas prácticas existen para regular las redes sociales de conformidad con el artículo 8 y con los estándares de derechos humanos sobre libertad de expresión?**

Considerando que el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación como las páginas de internet y redes sociales son herramientas eficaces para el ejercicio de derechos humanos, y con el objetivo de impulsar narrativas que contrarresten discursos de odio y la desinformación basada en prejuicios y estigmas en las redes sociales, el CONAPRED y Twitter firmaron un memorando de entendimiento el 21 de septiembre de 2017 para crear espacios en los cuales se hable sobre el derecho a la no discriminación y el derecho a la libertad de expresión a fin de generar sinergias positivas para el reconocimiento y ejercicio de éstos y los demás derechos.

Los propósitos de este memorándum son:

1. Establecer una colaboración entre Twitter y el Consejo para la adopción de un ambiente seguro, protegido y disfrutable de las personas usuarias de Twitter.
2. El Consejo podrá proveer opiniones que permitan practicas seguras a Twitter, encaminadas a una ciudadanía digital responsable.
3. Se adhiere a Conapred como Socio de Confianza para Twitter, es decir, se reconoce al Consejo como experto en la materia de no discriminación, por lo que brindará retroalimentación a la empresa sobre las políticas de equidad y no discriminación.
4. Se promoverá el trabajo de este Consejo (campañas, cuartos de paz, temáticas específicas).
5. Se priorizarán los reportes que el Consejo presente por el mal uso de la plataforma de los usuarios, por manifestaciones que podrían incitar al odio con motivo de raza, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad o enfermedad; a fin de que sean analizadas por el equipo de Twitter y se tomen las medidas pertinentes.

**4(a) Sírvase facilitar información sobre la existencia y ejecución de los programas y actividades, incluyendo ejemplos exitosos de campañas públicas, relativas a la toma de conciencia de la población con respecto a las personas con discapacidad y sus derechos, y a combatir actitudes negativas, por ejemplo, mediante iniciativas de:**

**4(b) Indique su objetivo, alcance, su público destinatario, impacto (incluyendo información disponible), los asociados y los participantes, en particular la participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, y cualquier factor clave para su éxito.**

* **Capacitación, incluida la educación sobre derechos humanos;**

En el marco de las atribuciones el CONAPRED está la construcción de una cultura basada en derechos humanos, igualdad y no discriminación. Las acciones educativas se ofrecen en modalidad virtual, mediante el Programa Educativo a Distancia, *Conéctate*, y en modalidad presencial, mediante el Programa Educativo Presencial.

Ambas opciones conforman el núcleo estratégico educativo para motivar una agenda de trabajo que impacte en la reflexión y formación de capacidades, habilidades y actitudes para entender los procesos de discriminación estructural y tratar de generar acciones para su transformación en los ámbitos de la administración pública de los tres niveles de gobierno, la iniciativa privada, los organismos autónomos, el poder judicial, las instituciones educativas, así como el público en general interesado.

1. Programa Educativo Presencial

El Programa Educativo Presencial (PEP) del CONAPRED es el medio con el que se han generado acciones de sensibilización, formación y capacitación acerca del derecho a la igualdad y la no discriminación. Son acciones que buscan que distintas personas e instituciones adquieran conocimientos y habilidades para visibilizar y transformar las situaciones de discriminación que se presentan en su entorno de desarrollo personal y profesional, logrando un impacto a través de la atención al público; así como del diseño e implementación de políticas administrativas, laborales, de servicios, que favorezcan la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos particularmente de la igualdad y no discriminación desde un enfoque de inclusión.

El Programa Educativo Presencial se basa pedagógicamente en un enfoque de construcción de conocimientos colectivos que rescata las experiencias de las personas participantes y que las hace parte de procesos activos y críticos de aprendizaje para concluir en acciones concretas que se pueden implementar a partir de lo aprendido.

1. Programa Educativo en Línea

De acuerdo con el artículo 20 de la LFPED, el CONAPRED tiene como atribuciones, entre otras, proporcionar orientación, formación y capacitación bajo diversas modalidades, así como, sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación.

Para dar cumplimiento a esta atribución, el CONAPRED cuenta con un sitio en línea llamado *Conéctate* cuyo propósito es ampliar los servicios de sensibilización y formación en el Derecho a la igualdad y no discriminación. Su objetivo principal es informar y sensibilizar al personal de la Administración Pública Federal (APF), Estatal y Municipal, así como integrantes de la sociedad civil y población en general en materia del Derecho a la igualdad y no discriminación para identificar, prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias que puedan ocurrir en su entorno laboral, social y familiar[[27]](#footnote-27).

La oferta educativa consta de 17 cursos auto- instructivos entre los cuales destacan los cursos; el *ABC de la igualdad y la no discriminación*, *Inclusión y discapacidad y Principios de la educación inclusiva*, entre otros.

A través de esta plataforma se pretende romper las barreras espacio-temporales y llegar a personas e instituciones en todos los Estados de la República Mexicana y el mundo mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Particularmente con los cursos se pretende que el servicio público conozca y aplique la ley relativa a la prevención de la discriminación y formule e implemente políticas públicas antidiscriminatorias.

Si bien son cursos a distancia y auto-instructivos, constituyen una herramienta pedagógica que han contribuido a difundir información sobre los mecanismos que existen para garantizar y promover el derecho a la igualdad y la no discriminación.

* **Investigación, incluidos estudios sobre percepción y actitudes;**

El estudio editado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el CONAPRED titulado *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*, tiene como objetivo medir las desigualdades que enfrentan los jóvenes indígenas, las personas con discapacidad y las mujeres para ilustrar que la discriminación estructural tiene amplios efectos que crean y refuerzan brechas que operan en detrimento de la vida social[[28]](#footnote-28).

* **Encuestas y recopilación de datos**

El CONAPRED desarrolló y levantó en 2017, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), 2017. La ENADIS tiene como propósito generar información estadística que permita medir la magnitud, causas y expresiones de la discriminación en México, profundizando en el conocimiento sobre quiénes sufren discriminación, en qué ámbitos sociales sucede, y los factores sociodemográficos y culturales que se relacionan.

El levantamiento de la ENADIS 2017 se llevó a cabo en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mismo que, junto con CONAPRED, coordinó la prueba de campo. Con una muestra de 39 mil viviendas distribuidas en zonas rurales y urbanas de las 32 entidades federativas del país, la ENADIS busca reconocer la prevalencia de la discriminación y sus manifestaciones a través de información estadística para medir la magnitud, causas y expresiones de la discriminación en México.

El pasado 6 de agosto de 2018 se llevó a cabo la presentación de los resultados generales de la ENADIS 2017, en la que destacan datos que reflejan los obstáculos que se presentan a las personas con discapacidad para acceder a los niveles educativos medio y superior, resultado de las brechas de desigualdad que enfrenta este grupo de la población[[29]](#footnote-29).

La ENADIS permitirá generar indicadores para el diseño de la política pública de prevención y combate contra la discriminación en áreas como la salud, la educación, el trabajo, el desarrollo social, el combate a la pobreza, la cultura, la participación ciudadana y el goce de derechos civiles y políticos, entre otros.

**5. Sírvase facilitar información sobre el papel de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, incluyendo los niños con discapacidad, en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las medidas de toma de conciencia. Por favor, proporcione información detallada sobre los mecanismos concretos y las actividades llevadas a cabo para facilitar las consultas y el involucramiento activo (por ejemplo, reuniones periódicas o cultas en línea, entre otros).**

Con el objetivo de recabar las opiniones y propuestas de las personas con discapacidad, de sus familiares, de las organizaciones de y para personas con discapacidad, y de la sociedad civil interesada en los derechos de las personas con discapacidad, y a fin de contribuir a la construcción del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el Consejo Nacional para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) en colaboración con el CONAPRED llevaron a cabo el Foro Especial de Participación en materia de Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual se llevó a cabo el 19 de marzo de 2019.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo V. [en línea] Ver <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), artículo 1, fracción III. [en línea] Ver <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. LFPED. Capítulo IV De las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, artículo 15 Bis, 2014. [↑](#footnote-ref-3)
4. Idem, artículo 15 Quárter. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ídem, artículo 15 Octavus. [↑](#footnote-ref-5)
6. Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas. [↑](#footnote-ref-6)
7. Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, Sonora, Tabasco y Veracruz. [↑](#footnote-ref-7)
8. Colima, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sonora, Tabasco y Veracruz. [↑](#footnote-ref-8)
9. Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sonora, Tabasco y Veracruz [↑](#footnote-ref-9)
10. LFPED, artículo 20, fracción LII [↑](#footnote-ref-10)
11. Para mayor referencia del Tomo IV Capacidad Jurídica de la Colección Legislar sin Discriminación, consultar <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_IV_CapacidadJuridica_INACCSS.pdf>. [↑](#footnote-ref-11)
12. Para mayor referencia del Tomo IV Accesibilidad de la Colección Legislar sin Discriminación, consultar <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/LSD%20Accesibilidad%20Tomo%20VIII-Ax.pdf>. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1. Contar con una política de Igualdad Laboral y No Discriminación, 2. Tener un grupo, Comisión o Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación o su equivalente, 3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, 4. Realizar una auditoria interna, 5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo, 6. Código de ética o su equivalente, 7. Garantizar Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal, 8. Garantizar procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades, 9. Garantizar procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, 10. Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, 11. Hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible, 12. Realizar acciones para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, 13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo y 14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo. [↑](#footnote-ref-13)
14. Fecha de actualización 12 de junio de 2019. Para mayor referencia consultar el siguiente link: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/468935/Padr_n_de_CT_certificados_NMX_12_de_junio_de_2019.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
15. Art. 149 Ter. Código Penal Federal. Ver <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_210218.pdf> [↑](#footnote-ref-15)
16. Artículo 43 (LFPED). - El Consejo conocerá de las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, 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 medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene.

    Toda persona podrá presentar quejas por presuntos actos, omisiones, o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de un representante. [↑](#footnote-ref-16)
17. Una queja es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias cometidos por particulares, personas físicas o morales, así como personas servidoras públicas federales o por poderes públicos federales. [↑](#footnote-ref-17)
18. Resolución por disposición: Resolución emitida por el Consejo con carácter vinculante por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta o una práctica social discriminatoria, y, por tanto, de manera fundada o motivada se imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable de dichas conductas o prácticas. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción X [↑](#footnote-ref-18)
19. Artículo 20, fracción XLVI, LFPED [↑](#footnote-ref-19)
20. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 83. [↑](#footnote-ref-20)
21. Secretaría de Gobernación, Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación [↑](#footnote-ref-21)
22. El total de causas de discriminación no coincide con el total de expedientes calificados como presuntos actos de discriminación, ya que cada expediente puede tener 1, 2 o más causas de discriminación. [↑](#footnote-ref-22)
23. El total de ámbitos no coincide con el total de expedientes calificados como presuntos actos de discriminación, ya que cada expediente puede tener 1, 2 o más ámbitos. [↑](#footnote-ref-23)
24. El total de derechos conculcados no coincide con el total de expedientes calificados como presuntos actos de discriminación, ya que los casos pueden presentar vulneración a varios derechos. [↑](#footnote-ref-24)
25. Para mayor referencia del documento *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje* favor de consultar el siguiente link: <http://www.itesi.edu.mx/Acerca_de_ITESI/RS/Guia_Basica_Uso_Lenguaje_2015.pdf> [↑](#footnote-ref-25)
26. Para mayor referencia del documento *Escrito sin discriminación. Sugerencias para un periodismo sin etiquetas* favor de consultar el siguiente link: [http://www.CONAPRED.org.mx/documentos\_cedoc/EscritoSinD-WEB-Accss.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/EscritoSinD-WEB-Accss.pdf) [↑](#footnote-ref-26)
27. Para mayor información del sitio web Conéctate de Conapred, visitar el siguiente link: <http://conectate.conapred.org.mx/> [↑](#footnote-ref-27)
28. Para mayor información del estudio Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad, visitar el siguiente link: <https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf> [↑](#footnote-ref-28)
29. Los resultados generales de la ENADIS pueden consultarse en: <https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax_1.2.pdf> [↑](#footnote-ref-29)