



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN

# Medidas para la Igualdad adoptadas por los Poderes Públicos Federales, 2022

---

**Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas**  
**Dirección de Estudios y Políticas Públicas**

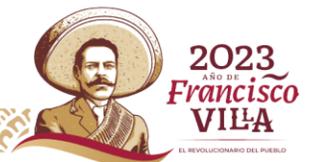
**Octubre 2023**





## Índice

Introducción .....	3
1. Las medidas para la igualdad, hacia una igualdad sustantiva .....	5
2. Prescripciones sobre las medidas para la igualdad sustantiva .....	8
Tipos de medidas.....	9
Características de las medidas .....	10
Determinación de las medidas .....	13
Sobre medidas especiales o acciones afirmativas.....	14
Algunas consideraciones sobre la legislación específica de grupos sociales que requieren protección especial y medidas para la igualdad .....	18
3. Medidas para la Igualdad 2022.....	20
Numeralia de las medidas reportadas.....	21
3.1 Medidas de nivelación.....	25
3.1.1 Medidas para garantizar la accesibilidad.....	26
3.2 Medidas de inclusión .....	28
3.2.1 Acciones de sensibilización y capacitación .....	30
3.3 Acciones afirmativas .....	33
3.3.1 Porcentajes o cuotas para grupos discriminados.....	34
4. Reflexiones finales.....	36
Bibliografía.....	40
Anexo 1.....	42





## Introducción

En 2022 los poderes públicos federales registraron más de 1700 medidas adoptadas para avanzar en el esfuerzo de generar condiciones de igualdad para que todas las personas, especialmente las que pertenecen a los grupos sociales que son sistemáticamente discriminados, puedan vivir en una sociedad que respete y garantice sus derechos.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) establece diversas disposiciones relativas al deber del Estado de adoptar medidas para la igualdad, también llamadas medidas igualatorias, que parten del reconocimiento de que existen grupos de la población que viven en situaciones injustas de desventaja y discriminación estructural que requieren de acciones del Estado para revertirlas y desmantelarlas, al tiempo que crea condiciones - también estructurales- para que esos grupos ejerzan de manera efectiva sus derechos.

Estas medidas son jurídicamente legítimas, y los Estados democráticos las consideran necesarias para avanzar en la igualdad sustantiva, especialmente en sociedades desiguales que requieren enfrentar de manera clara la discriminación estructural que atraviesa la sociedad. Se basan en una teoría de la igualdad democrática: igualdad en dignidad y derechos de todas las personas.

Específicamente el Capítulo IV de la LFPEDD “De las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas”, define y ejemplifica el tipo de acciones que las instituciones públicas federales deben implementar para hacer efectivos los principios de universalidad, igualdad y no discriminación. Se trata de acciones y políticas que se orientan en la garantía del cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las personas y grupos que no los están ejerciendo a causa de la discriminación y desigualdad; medidas de igualdad para que la condición de discriminación estructural en la que han vivido no condicione su acceso y ejercicio de los derechos y, de manera central, medidas que tiendan a transformar la cultura discriminatoria y las estructuras opresivas y de subordinación que la sostienen, esto es, que transformen las relaciones sociales de poder.

La LFPED prevé que estas diversas medidas para la igualdad deben ser reportadas al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para su registro [Capítulo IV, artículos 15 Bis al Novenus] y a ello obedece el presente informe, correspondiente al año 2022. Adicionalmente y de manera específica, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA) también



establece la obligación de las instituciones públicas de informar al Conapred acerca de las medidas para la igualdad implementadas en cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación de niñas, niños y adolescentes, de acuerdo con el ámbito de sus competencias.

El registro de tales medidas para la igualdad se realiza de manera anual. Las instituciones reportan directamente al CONAPRED acerca de las medidas que han adoptado, su objetivo, el diagnóstico del que parten, si están orientadas a grupos específicos y cuáles son sus avances y resultados. Con base en ello, el Conapred procesa la información y elabora el informe anual correspondiente. La persona lectora podrá encontrar la información proporcionada por las instituciones en la base de datos que acompaña de manera digital a este informe.

Para el Conapred es importante resaltar que tanto la obligación de adoptar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, así como el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind) 2021-2024, programa transversal para la Administración Pública Federal cuyo cumplimiento es obligatorio, constituyen dos pilares primordiales de la política antidiscriminatoria del Estado mexicano para lograr una sociedad igualitaria y democrática, firmemente opuesta a toda discriminación.

--OO--



## 1. Las medidas para la igualdad, hacia una igualdad sustantiva

Para lograr la universalidad de derechos para todas las personas, tanto en lo individual como en lo colectivo, se requiere de un esfuerzo importante por parte de los Estados para combatir la discriminación estructural y avanzar de manera efectiva en la igualdad en dignidad y derechos; en la igualdad material o sustantiva. La toma de conciencia sobre las causas y consecuencias de la discriminación estructural es una tarea inaplazable para diseñar, ejecutar, monitorear y evaluar las acciones que desde las instituciones se definen para cumplir con el mandato antidiscriminatorio y resolver los profundos problemas sociales que están relacionados con la discriminación. Es fundamental que en México se institucionalicen prácticas sociales, leyes, políticas, normas, programas, sentencias y otras acciones públicas que transformen las pautas discriminatorias que subyacen en las relaciones sociales y en las estructuras opresivas que las sostienen, y que funcionan habitualmente en la sociedad.

Para ello es importante, por un lado, la toma de conciencia sobre las causas y consecuencias de la discriminación estructural y sus efectos en las personas y grupos sociales, sobre todo aquellas relativas a las condiciones para ejercer sus derechos humanos. Por otro lado, es cada vez más apremiante utilizar el enfoque y las herramientas que los derechos humanos y la perspectiva antidiscriminatoria proporcionan a las instituciones públicas para que en la práctica cotidiana, en la forma de concretar sus atribuciones y mandatos, los resultados que ofrezcan a la sociedad contribuyan realmente a proteger, respetar y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de los grupos sociales que han vivido desventajas y discriminaciones históricas.

Las instituciones del Estado tienen distintos medios legítimos para cumplir con sus obligaciones de derechos humanos, particularmente importantes al estar asentadas en el Artículo 1º constitucional. Los instrumentos normativos, jurídicos, administrativos, legales, reglamentarios, presupuestarios, o bien los programáticos para realizar los derechos, son vastos. Se requiere de voluntad política, de capacidad interpretativa, de responsabilidad institucional para lograr ponerlos al servicio de las personas y de los grupos sociales que necesitan de una protección particularmente específica por parte del Estado, al vivir en situaciones de desventaja y desigualdad injusta.

La agenda antidiscriminatoria del Estado mexicano es amplia precisamente porque la discriminación estructural y las desigualdades relacionadas con ella afectan a gran parte de la población: mujeres, pueblos y personas indígenas, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, jóvenes, personas



mayores, afrodescendientes, las disidencias de género y sexuales, quienes viven con el VIH, entre otros grupos.

Los efectos de la discriminación estructural implican la obstaculización o la negación de los derechos humanos y libertades a estos millones de personas, y lo hacen de manera diferenciada, donde las intersecciones de identidades simultáneas, las concepciones estereotipadas y los marcajes sociales que se les han impuesto y la normalización de las prácticas discriminatorias por parte de la propia sociedad o las instituciones públicas, profundizan la vivencia de desventajas injustas y arbitrarias. Esto debe cambiar si México aspira a seguir por el camino de la democracia y los derechos humanos para todas las personas.

Por ejemplo, respecto al derecho a la educación, la ENADIS 2022 refiere que el analfabetismo alcanza 20.8 por ciento entre las personas con alguna discapacidad, 14.3 por ciento entre hablantes de lengua indígena y 7.7 por ciento entre la población indígena; por otra parte, en relación con la asistencia escolar, el 95.6% de niños, niñas y adolescentes entre 6 y 14 años asisten a la escuela, sin embargo, en el caso de las niñas, niños y adolescentes con alguna discapacidad, sólo asiste el 77.4 por ciento.

En relación con el derecho al trabajo, sólo cuatro de cada nueve personas con discapacidad acceden a un trabajo remunerado; y mientras que el 85.2 por ciento de los hombres obtiene una remuneración por su trabajo, en el caso de las mujeres el porcentaje se reduce a 54.7 por ciento, donde la brecha discriminatoria por género es clara. Asimismo, únicamente cuatro de cada diez mujeres y cinco de cada diez hombres con discapacidad están en la población económicamente activa.

Las medidas para combatir la discriminación estructural que afecta desproporcionadamente a estos grupos sociales, así como la implementación de acciones y proyectos que permitan generar condiciones para garantizarles igualdad sustantiva es tarea de todo el Estado. Por ello, la perspectiva antidiscriminatoria debe ser efectivamente transversal a las instituciones y a los distintos órdenes de gobierno; todas las instituciones públicas deben regir su actuación con base en este principio filosófico y jurídico para el acceso y goce universal del derecho a la salud, al empleo en condiciones dignas, a la vivienda, a la participación política, a la educación, a los derechos culturales, a la seguridad, a la justicia, a la protección y seguridad social, a un medio ambiente sano, entre otros.

El derecho humano a la igualdad y no discriminación es reconocido como un principio, un derecho y una garantía, cuyo cumplimiento determina el disfrute de los demás derechos, por lo que ha sido denominado “derecho llave”. Es



además un derecho de cumplimiento inmediato, y una condición indispensable para los sistemas democráticos.<sup>1</sup>

Desde este marco, la política de Estado en materia antidiscriminatoria debe estar orientada a eliminar esos obstáculos y limitaciones estructurales que subsisten en la sociedad y en el Estado como formas de dominación o subordinación de otros, a quienes no se considera como iguales, a quienes se invisibiliza o inferioriza o se identifica con los “daños colaterales” de las políticas públicas, las leyes, los presupuestos, por ser quienes son.

Las medidas para la igualdad corresponden, entonces, a una noción de política pública antidiscriminatoria entendida como un conjunto de acciones deliberadas y coherentes que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de competencia para prevenir y corregir situaciones estructurales de discriminación y lograr la igualdad material o sustantiva en el acceso y goce de los derechos humanos, especialmente a las personas y grupos discriminados de manera histórica o reiterada.

Los datos recientes de la Enadis 2022 ofrecen un panorama que confirma la persistencia de prejuicios, estereotipos y estigmas sobre grupos sociales que son menospreciados en varios sentidos; a quienes la sociedad en su conjunto está dispuesta a seguir despojando o condicionando sus derechos; pero no se queda en meras actitudes, sino que también muestra cómo aquellos se convierten en prácticas y experiencias discriminatorias que se han institucionalizado, aprobado socialmente, y de manera agregada, generan múltiples discriminaciones y amplias brechas que desigualan a unas y otros en el ejercicio de sus derechos.

Por ello la política antidiscriminatoria y las medidas que adopten los poderes públicos federales deben partir de la concepción estructural de la discriminación y apoyarse en un sólido diagnóstico que aproveche los datos e información para precisar el conjunto de acciones deliberadas y coherentes que las instituciones públicas determinen dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para abonar a prevenir la discriminación y corregir las condiciones y los efectos de la desigualdad de trato

---

<sup>1</sup> Está suscrito en instrumentos del sistema universal de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia por mencionar algunos.



hacia personas y grupos discriminados históricamente -o de manera reiterada- en el acceso y disfrute de sus derechos humanos y libertades, con políticas de igualdad material y sustantiva.

## 2. Prescripciones sobre las medidas para la igualdad sustantiva

El Estado tiene el deber jurídico de adoptar medidas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias de hecho, con miras a lograr la igualdad sustantiva para el goce efectivo de los derechos humanos de quienes, por la discriminación estructural y exclusión histórica, no pueden tener acceso y disfrutar de sus derechos y libertades.<sup>2</sup>

Las obligaciones establecidas en el artículo 1o Constitucional para el Estado mexicano: i) promover, ii) respetar, iii) proteger y iv) garantizar los derechos humanos, imprimen deberes de naturaleza negativa (no hacer) y positiva (hacer) respecto al tipo de relaciones que debe observar frente a las personas y titulares de derechos.

Por un lado, el Estado debe abstenerse de realizar acciones que vulneren derechos: no discriminar, no torturar, no censurar, abstenerse de emitir políticas públicas que vulneren derechos, entre otras; y, por otra parte, debe realizar proactivamente acciones para protegerlos, promoverlos y garantizarlos: reglamentar, asignar recursos para el funcionamiento del Estado, regular, otorgar servicios públicos para cumplir con derechos, declarar sentencias, organizar las elecciones, hacer leyes y normas, diseñar políticas públicas que cumplan con los derechos, entre otras acciones (véase cuadro 1)..

En materia antidiscriminatoria se puede ejemplificar en este cuadro:

Cuadro 1. Obligaciones relativas al derecho a la igualdad y no discriminación		
Naturaleza de la obligación	Implica	Ejemplos
<b>Negativa</b>	Abstenerse de discriminar (respetar)	No excluir a personas de otras nacionalidades de la posibilidad de trabajar en el país.
<b>Positiva</b>	Adoptar medidas, realizar acciones para respetar, proteger,	Proteger a la población de la discriminación ante terceros a

<sup>2</sup> Comité DESC: Observación General N°20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales. La Comisión y la Corte Interamericanas de Derechos Humanos han definido estándares relativos al deber de adoptar medidas para garantizar la igualdad sustantiva (Ver Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos, 2019. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>)





	promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.	través de normas adecuadas; generar mecanismos de defensa y exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación; avanzar en políticas diferenciadas y adecuadas para que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y terminen la educación básica (como mínimo).
--	---	--

La obligación general de garantizar los derechos, en particular el derecho a la igualdad y no discriminación, hace un especial énfasis en la obligación de garantizar la igualdad material o sustantiva, es decir, adoptar medidas para la igualdad.

El deber de los Estados de adoptar medidas concretas, deliberadas y específicas para eliminar cualquier tipo de discriminación y generar igualdad tanto formal como material o sustantiva, corresponde al marco vinculante de derechos humanos que, bajo los principios de universalidad, igualdad, no discriminación, reconoce la discriminación estructural y persistente en la que viven y han vivido ciertas poblaciones y grupos sociales, lo cual ha profundizado las brechas de desigualdad que les afectan en el acceso y goce de derechos.

En ese sentido, alcanzar la igualdad material o sustantiva es el objetivo de las medidas que se adoptan o adoptarán, en favor especialmente de los derechos de los grupos y poblaciones discriminados o desaventajados. Las medidas para la igualdad buscan pues, revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en las sociedades, que perjudican especialmente a estos sectores.

*Igualdad material o sustantiva.* Es la igualdad de hecho, material o sustantiva en el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y libertades, especialmente para personas y grupos que han vivido desventajas y discriminaciones históricas o persistentes, a causa de prejuicios, estereotipos, creencias institucionalizadas.

Como parte transversal del cuerpo normativo de derechos humanos, las medidas para la igualdad son parte de las obligaciones de los tres poderes y órdenes de gobierno, así como los órganos autónomos.

### **Tipos de medidas**

Los estándares de derechos humanos, tanto a nivel internacional como interamericano, han establecido que las medidas pueden implicar “una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva,





administrativa y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo, la asignación o reasignación de recursos, el trato preferencial, la determinación de metas en materia de contratación y promoción, los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados y los sistemas de cuotas”, entre otros.<sup>3</sup>

Pueden ser medidas de carácter legislativo, administrativo, normativo, presupuestario, programático o de cualquier índole (legítima) aplicable por las autoridades, e incluyen las medidas especiales o acciones afirmativas, “de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos, tales como un marco jurídico de protección idóneo, llevar a cabo las acciones que sean necesarias para garantizar la aplicación efectiva de este y con políticas de prevención, prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias, así como campañas de sensibilización”,<sup>4</sup> o de otra índole.

Para eliminar la discriminación estructural y sistémica, el Comité DESC establece que “para combatir la discriminación será necesario, por lo general, un planteamiento integral que incluya una diversidad de leyes, políticas y programas, incluidas medidas especiales de carácter temporal. Los Estados parte deben considerar la posibilidad de emplear incentivos o sanciones para alentar a los actores públicos y privados a modificar su actitud y su comportamiento frente a los individuos y grupos de individuos que son objeto de discriminación sistémica” (OG20).

### **Características de las medidas**

Las medidas pueden ser permanentes o temporales (acciones afirmativas). Las primeras tienden a remediar las exclusiones, a eliminar las discriminaciones persistentes y a fomentar condiciones igualitarias para el ejercicio de los derechos de manera definitiva. Por su naturaleza, estas medidas introducen una modificación necesaria para construir una sociedad más igualitaria, por ejemplo, las licencias de paternidad para varones o para adopciones de parejas del mismo sexo.

Por otra parte, las acciones afirmativas son medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho y promover la inclusión de grupos sociales históricamente excluidos de servicios públicos, como la salud o la educación. Estas medidas irán desapareciendo en relación proporcional con la aceptación y transformación

<sup>3</sup> CIDH, Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos.

<sup>4</sup> Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México. OEA/Ser.L/V/II.

Doc. 48/13. 30 de diciembre 2013. En Compendio sobre la igualdad, op.cit. p75-76,



cultural que haga posible que los grupos discriminados puedan ejercer realmente sus derechos, sin necesidad de contar con esas medidas especiales.

El capítulo IV de la LFPED establece tres tipos de medidas para la igualdad que proponen distintos ámbitos y niveles de realización: medidas de inclusión, de nivelación y acciones afirmativas. Las medidas de nivelación buscan mejorar el acceso efectivo y real de las personas y grupos discriminados a las oportunidades, las medidas de inclusión buscan desarticular los mecanismos de exclusión estructurales que afectan a los grupos discriminados sistemáticamente y las acciones afirmativas son medidas temporales y específicas que buscan acelerar la igualdad sustantiva para los grupos discriminados y serán vigentes en tanto se logre su objetivo.

### **Obligaciones de acuerdo con la LFPED**

#### **Obligación de adoptar medidas y asignar presupuesto**

*Artículo 3.- Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte.*

*En el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a que se refiere el Capítulo IV de esta Ley.*

#### **Las medidas para la igualdad no serán discriminatorias**

*Artículo 5.- No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.*

#### **Las medidas para la igualdad forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria, transversal y progresiva al quehacer público**

*Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.*



La adopción de estas medidas forma 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 que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Definición de cada tipo de medida para la igualdad	
Medidas de nivelación	
Definición (Art. 15 Ter, LFPED)	
Son aquellas que buscan <i>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.</i>	
Medidas de inclusión	
Definición (Art. 15 Quintus, LFPED)	
Son aquellas disposiciones, de <i>carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.</i>	
Acción afirmativa	
Definición (Art. 15 Séptimus, LFPED)	
Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, <i>cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades</i> , aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley (LFPED).	

Algunos de los ejemplos que se encuentran en la ley respecto a las medidas de inclusión y nivelación, tal como están escritos, pueden llegar a confundir respecto a la naturaleza de las medidas. Esto es, algunos ejemplos que se enlistan sintéticamente en la LFPED corresponden a la obligación de no discriminación y a derechos humanos de grupos específicos, tal es el caso de las personas con discapacidad y los ajustes razonables, o bien, es el caso de los pueblos indígenas y su derecho a hablar en su lengua. Estos derechos deben ser garantizados por los Estados para no discriminar y lograr la igualdad sustantiva para estos grupos y no se trata de una acción opcional para el Estado.





Las diversas medidas o políticas que se adopten para garantizar estos derechos específicos deben orientarse bajo las obligaciones jurídicas que existen y con la conciencia de que permitirán lograr igualdad sustantiva para dichos grupos sociales.

### **Plantea el deber de las instancias públicas de reportarlas al Conapred**

*Artículo 15 Novenus.- Las instancias públicas que adopten medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, deben reportarlas periódicamente al Consejo para su registro y monitoreo. El Consejo determinará la información a recabar y la forma de hacerlo en los términos que se establecen en el estatuto.*

Todas persiguen el mismo objetivo y se complementan a partir de sus características, atendiendo a distintas maneras con las que pueden favorecer y conseguir transformaciones concretas para eliminar la discriminación y garantizar igualdad material.

Algunas pueden apuntar a crear mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y no discriminación, a garantizar la disponibilidad de herramientas concretas para el ejercicio de derechos, a generar procesos de transformación cultural de largo aliento para modificar estructuras de discriminación y opresión, o a acelerar la inclusión y representación de personas y grupos discriminados en espacios donde han sido excluidas y por lo tanto no han podido ejercer sus derechos, como las cuotas o los porcentajes. Todas implican la priorización y la atención especial a los grupos discriminados y desaventajados, aunque pueden realizarse acciones también a nivel general, de promoción y protección de la igualdad.

El enfoque de comprensión de la interseccionalidad es muy importante en el diseño de estas medidas.

### **Determinación de las medidas**

Estas medidas, planificadas y deliberadas, se basan en un diagnóstico-reconocimiento previo de la diversidad de identidades, necesidades y características específicas de las personas y grupos en desventaja y discriminación histórica respecto a los derechos relacionados con el ámbito específico de las autoridades e instancias públicas, incluyendo sus derechos específicos. Reconocen las discriminaciones preexistentes que han impedido a personas y grupos sociales ejercer sus derechos en condiciones de igualdad y



definen el tipo de acciones que deben implementar las instituciones para garantizarlos y eliminar los obstáculos reales que enfrentan.

Para determinar medidas específicas para los grupos, se debe identificar la situación de riesgo y el impacto de las formas de discriminación que sufren, la intersección de factores de riesgo, como las obligaciones reforzadas de los Estados para prevenir y revertir dichas situaciones (Compendio, p. 84).

Es indispensable que los Estados otorguen una protección efectiva que tome en cuenta sus particularidades propias, sus características económicas y sociales, así como su situación de especial vulnerabilidad, su derecho consuetudinario, valores, usos y costumbres (Id. p. 87).

### **Sobre medidas especiales o acciones afirmativas**

El desarrollo que los instrumentos de protección a los derechos humanos han realizado en materia de medidas *especiales* o acciones afirmativas para mujeres y los grupos históricamente discriminados, marcan una serie de previsiones importantes a considerar para su comprensión y para mejorar la calidad de las acciones afirmativas.

Se trata precisamente de medidas *especiales* en tanto que no son medidas “ordinarias”, sino que representan una opción complementaria a las políticas o medidas de igualdad para los Estados, cuando se busca acelerar la consecución de igualdad, siempre y cuando sean medidas justificadas por ser razonables, objetivas y proporcionales, que no violenten derechos humanos. También son medidas de cualquier índole (legítima), y hoy se conocen comúnmente como cuotas, porcentajes, convocatorias específicas, entre otras.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) ha establecido que “el concepto de medidas especiales se basa en el principio de que las leyes, políticas y prácticas adoptadas y aplicadas para cumplir las obligaciones previstas en la Convención deben complementarse, cuando las circunstancias lo aconsejen, con la adopción de medidas especiales temporales destinadas a garantizar el disfrute pleno e igual de los derechos humanos y las libertades fundamentales por los grupos desfavorecidos. Las medidas especiales forman parte del conjunto de disposiciones de la Convención encaminadas a eliminar la discriminación racial, para cuyo cumplimiento será necesario aplicar fielmente todas las disposiciones de la Convención” (OG32).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que las medidas pueden ser “una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación



de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas” (OG25).

- *Objetivo de las medidas especiales: acelerar la igualdad sustantiva*

La Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), referente a medidas especiales de carácter temporal, establece que las acciones afirmativas tienen como objetivo *acelerar* la igualdad sustantiva y que para llevarse a cabo el Estado deberá *analizar el contexto* de la situación de discriminación en el país específico para determinar el tipo de medida, es decir, “la elección de una “medida” en particular dependerá del contexto en que se aplique [...] y del objetivo concreto que se trate de lograr”.<sup>5</sup>

Al respecto, el Comité DESC alienta a los Estados a que “entre otras posibles iniciativas, adopten medidas especiales de carácter temporal para acelerar la consecución de la igualdad” (OG20).

La CIDH plantea que las acciones afirmativas tienen el propósito de “atenuar o eliminar condiciones que causen la discriminación de ciertos grupos. Asimismo, están destinadas a asegurar el completo y equitativo goce de derechos humanos y libertades fundamentales de los grupos en situación de vulnerabilidad y/o en situación de discriminación histórica”.<sup>6</sup>

- *Las medidas especiales deben ser razonables, objetivas y proporcionales*

El Comité DESC reconoce que “para erradicar la discriminación sustantiva en ocasiones los Estados parte pueden verse obligados a adoptar medidas especiales de carácter temporal que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos de discriminación. Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible” (OG20).

Además, aclara que “las medidas especiales han de ser adecuadas a la situación que quiere remediarse, ser legítimas, ser necesarias en una sociedad democrática, respetar los principios de justicia y proporcionalidad y ser temporales (id.).

<sup>5</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, 2004.

<sup>6</sup> CIDH, Compendio, op cit, p.77



- *Terminan una vez alcanzados los objetivos para los cuales fueron creadas*

El Comité CERD refuerza el carácter temporal de las medidas para la igualdad, dado que es importante que las medidas especiales no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron. Menciona que “esta limitación de la aplicación de medidas especiales es de carácter esencialmente funcional y está relacionada con un objetivo: las medidas deben dejar de aplicarse cuando se hayan alcanzado de manera sostenible los objetivos para los cuales se aplicaron, o sea los objetivos de igualdad”. El plazo para las medidas dependerá de sus objetivos, los medios para alcanzarlos y sus resultados, y lo importante es su flexibilidad o ajuste en función de las necesidades particulares de los grupos a quienes está dirigida (OG32).

- *No deben confundirse con derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional para asegurar la existencia e identidad de los grupos*

De acuerdo con el Comité CERD las medidas especiales no deben confundirse con los derechos específicos ya reconocidos para ciertas poblaciones, que son permanentes, “por ejemplo, los derechos de las personas pertenecientes a minorías a gozar de su cultura, profesar y practicar su religión y emplear su idioma, los derechos de los pueblos indígenas, como el derecho a las tierras que ocupan tradicionalmente, y los derechos de las mujeres a no recibir el mismo trato que los hombres, como en el caso de los permisos de maternidad, por razón de las diferencias biológicas entre ambos sexos” (OG32).

Otro ejemplo lo constituyen los “ajustes razonables”, que son un derecho de las personas con discapacidad, y no deben confundirse con acciones afirmativas. Como lo establece el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad en la Observación General 6, aunque ambos conceptos buscan lograr la igualdad de hecho, los ajustes razonables son una obligación de no discriminación, mientras que las medidas especiales implican un trato preferente a las personas con discapacidad respecto de las demás para solucionar la exclusión histórica y sistemática o sistémica de los beneficios derivados del ejercicio de los derechos, y acelerar la igualdad. En la misma OG6 se establece que: “Como ejemplos de medidas específicas cabe citar las medidas temporales para contrarrestar el escaso número de mujeres con discapacidad empleadas en el sector privado y los programas de apoyo destinados a aumentar el número de estudiantes con discapacidad en la educación terciaria. Del mismo modo, los ajustes razonables no deben confundirse con la prestación de apoyo, como los asistentes personales, en relación con el derecho a vivir de forma independiente y a ser



incluido en la comunidad, ni con el apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica".

### **En síntesis, las medidas para la igualdad:**

- ✓ Responden al deber de adoptar medidas por parte de los Estados para garantizar la no discriminación y la igualdad sustantiva a todas las personas, de manera especial a los grupos discriminados y desaventajados que requieren de protección especial.
- ✓ Son políticas públicas de derechos humanos, deliberadas, concretas y específicas para corregir, revertir, eliminar o remediar la discriminación estructural que afecta a poblaciones y grupos discriminados y lograr igualdad material o sustantiva.
- ✓ Comprenden instrumentos legislativos, ejecutivos, administrativos y reglamentarios a todos los niveles de la administración del Estado, así como los planes, políticas, programas e Incluyen también medidas especiales, temporales.
- ✓ Implican un trato prioritario y de protección especial hacia los grupos discriminados, lo que no implica discriminación siempre y cuando sean razonables, proporcionales y objetivas.
- ✓ Las medidas deben basarse en la observancia de los derechos humanos de los grupos o personas a quienes van dirigidas.
- ✓ En tanto políticas públicas, se sugiere que cumplan con el ciclo de las políticas: que partan de un diagnóstico claro sobre el problema discriminatorio y de desigualdad que pretende corregir, y su implementación, monitoreo y evaluación consideren la perspectiva de derechos humanos.<sup>7</sup>
- ✓ Es muy importante establecer también indicadores que permitan evaluar el avance y los logros de la medida respecto de la mejora de la situación específica de discriminación que permitirá acortar la desventaja de los grupos discriminados.
- ✓ La posibilidad de optar por el tipo de medidas a implementar, sean acciones afirmativas, medidas de nivelación o de inclusión, serán opciones que las autoridades deberán evaluar en función del propio diagnóstico detectado, y sus propias determinaciones de contexto, de la misma finalidad de la medida.

<sup>7</sup> Se sugiere la consulta del documento aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) Políticas públicas con enfoque de derechos humanos, 2018. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>



## **Algunas consideraciones sobre la legislación específica de grupos sociales que requieren protección especial y medidas para la igualdad**

La legislación específica sobre determinadas poblaciones y grupos sociales, cuyas condiciones de discriminación histórica y sistemática han necesitado afianzar la protección especial del Estado y la sociedad, constituye, de suyo, un tipo de medida que parte del reconocimiento de la discriminación estructural e histórica de estas poblaciones y grupos sociales, quienes requieren de protección reforzada por estar en situaciones de particular riesgo y que busca lograr igualdad sustantiva. Son desafíos democráticos.

Se trata de acciones permanentes o, al menos, de largo aliento, con un enfoque de reconocimiento específico de las diferencias entendidas desde la diversidad humana y, sobre todo, se trata del reconocimiento de discriminaciones y desigualdades estructurales que les han afectado de manera arbitraria e injusta, obstaculizando el ejercicio de sus derechos humanos en condiciones de igualdad y dignidad.

### **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)**

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres es por excelencia la medida legislativa para avanzar en el logro de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y, para ello, establece la forma en la que el Estado avanzará en esta agenda, a través del Sistema Nacional de Igualdad y la Política Nacional de Igualdad. Establece también las medidas especiales o acciones afirmativas y las define como el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

### **Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA)**

La Ley reconoce a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos y busca garantizárselos mediante mecanismos como el Sistema Nacional de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, cuyo propósito es que el Estado cumpla con su responsabilidad de garantizar la protección, prevención y restitución integrales de los derechos de niñas, niños y adolescentes, así como establecer los principios rectores y criterios que orientarán la política nacional en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes. Asimismo, explícitamente considera el deber de las autoridades de realizar acciones y medidas para garantizar su protección.



En el mismo sentido que el artículo 15 Novenus de la LFPED, la LGDNNA establece en su artículo 41, que las autoridades en todos los órdenes de gobierno deberán reportar al Conapred, o a la instancia local, en su caso, las medidas para la igualdad que adopten con información desagregada: “por lo menos, en razón de edad, sexo, escolaridad, entidad federativa y tipo de discriminación”<sup>8</sup>.

### **Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAM)**

De manera general, la LDPAM establece como uno de sus principios rectores la atención preferente a las personas mayores y precisa los derechos a la atención preferente, por ejemplo, en la protección de su patrimonio personal y familiar; a los servicios de salud, con el objeto de que gocen cabalmente del derecho a su sexualidad, bienestar físico, mental y psicoemocional; a recibir de manera preferente el derecho a la educación; a tener una atención preferente en los establecimientos públicos y privados que prestan servicios al público, entre otras medidas legislativas.

### **Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI)**

La Ley crea al INPI como la autoridad del Ejecutivo Federal con el mandato de dar atención a los 68 pueblos indígenas y al pueblo afroamericano para implementar los derechos de los pueblos y le confiere, entre otras atribuciones, las de proponer, promover e implementar las medidas que se requieran para garantizar el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas y afroamericano, así como su desarrollo integral, intercultural y sostenible, y también el fortalecimiento de sus culturas y las lenguas indígenas.

### **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPCD)**

Establece las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad, su plena inclusión social en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. Ordena para ello establecer las políticas públicas necesarias para su ejercicio y establece que “las acciones afirmativas positivas” consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural”.

---

<sup>8</sup> En el artículo 40 establece que las autoridades en todos los órdenes de gobierno deberán realizar acciones afirmativas en el ámbito de sus competencias “para garantizar a niñas, niños y adolescentes la igualdad sustantiva, de oportunidades y el derecho a la no discriminación” y las diferencias de género serán factor de análisis prioritario para su adopción. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgdonna.htm>



Obliga a la Administración Pública a impulsar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la inclusión social de las personas con discapacidad, de manera prioritaria para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas.

### **3. Medidas para la Igualdad 2022**

En cumplimiento del marco normativo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación solicitó la información de las medidas para la igualdad adoptadas por los poderes públicos federales en el periodo comprendido de enero a diciembre de 2022, a través de un formato específico.<sup>9</sup> Como resultado de lo anterior, un total de 133 instituciones de los poderes públicos federales proporcionaron información sobre las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que adoptaron: 123 instituciones de la Administración Pública Federal (APF), incluyendo dependencias, organismos desconcentrados, descentralizados y entidades; 8 organismos constitucionales autónomos; 3 organismos del Poder Judicial y 1 del Poder Legislativo, proporcionaron información a este Consejo Nacional sobre las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que adoptaron (véase Anexo 1).

Durante el proceso de análisis de la información se realizó una selección de las acciones que cumplieron con los criterios solicitados, lo que implicó no incluir aquellas que no cumplieran con los requerimientos solicitados o bien tuvieran información repetida o incompleta, fechas que no corresponden con el periodo solicitado, entre otras características. En total se validó un conjunto de 1,741 acciones para el periodo 2022, mientras que 89 no fueron incluidas.

El nivel de complejidad de las acciones es disímil y muestra un grado de entendimiento de las medidas muy variado. Como establece la LFPED (artículos 15 *Quáter*, 15 *Sextus* y 15 *Octavus*), se contrastó la información brindada por las instituciones conforme a los criterios establecidos en la Ley y los estándares

---

<sup>9</sup> El formato para recabar la información contempló 14 campos: 1. Nombre de la institución/órgano; 2. Sector/área/Comisión/Unidad administrativa a la que pertenece; 3. Nombre de la medida adoptada; 4.a. Tipo de medida; 4.b. Acción implementada; 5.a. Grupo en situación de discriminación al cual se dirige la medida; 5.b. Para el grupo de Niñas, niños y adolescentes, desagregar información por edad, sexo, escolaridad, entidad federativa y tipo de discriminación que atenderá la medida; 6. Justificación de la medida; 7. Objetivo de la medida; 8. Implementación de la medida; 9.a. Continuidad de la medida registrada; 9.b. Año en que se implementó por primera vez; 10. Fecha de inicio y término de la medida; 11. Avances y resultados obtenidos; 12. Obstáculos enfrenados; 13. El presupuesto destinado para la implementación de la medida; 14. Documentación probatoria.



internacionales en materia antidiscriminatoria. Con base en este análisis, se presenta la información de las medidas y algunas consideraciones para fortalecer la adopción e implementación de futuras acciones.

### Numeralia de las medidas reportadas

De acuerdo con la clasificación realizada por las 133 instancias públicas, se registró un total de 1,741 acciones reportadas como medidas para la igualdad en 2022: 1,158 medidas de inclusión, 498 medidas de nivelación y 85 acciones afirmativas (véase cuadro 2).

Tipo de medida	Número de acciones registradas por los PPF
Medida de inclusión	1,158
Medida de nivelación	498
Acción afirmativa	85
<b>Total</b>	<b>1,741</b>

La distribución de las medidas para la igualdad por el “Tipo de medida” seleccionada en cada uno de los poderes públicos federales indica que la mayoría de las medidas reportadas corresponden a las de inclusión, a cargo de la Administración Pública Federal (véase cuadro 3).

Tipo de Medida	APF	Órganos Constitucionales Autónomos	Poder Judicial	Poder Legislativo
Medida de inclusión	656	219	171	112
Medida de nivelación	345	60	70	23
Acción afirmativa	55	15	15	0
<b>Total</b>	<b>1,056</b>	<b>294</b>	<b>256</b>	<b>135</b>

Como se puede observar, las medidas de inclusión son las medidas más reportadas por los poderes públicos federales, que corresponden en su mayoría a acciones de capacitación y campañas de difusión para coadyuvar a la transformación del paradigma discriminatorio.





Al realizar el cruce entre las medidas para la igualdad reportadas por los poderes públicos federales y los grupos en situación de discriminación, se identificó que, del total de 1,741 registros, 1,1347 fueron enfocados a un sólo grupo y 913 atendieron a dos o más grupos en situación de discriminación. En el caso de las medidas clasificadas como “Discriminación general”, por tratarse de acciones relativas a la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación, se contabilizaron 186 registros. En el cuadro 4 se presenta la información sobre los 10 grupos que fueron objeto del mayor número de medidas.<sup>10</sup>

**Cuadro 4. Medidas para la igualdad por grupo al que se dirigen, 2022**

Grupo en situación de discriminación	Registros enfocados a un grupo	Registros vinculados a dos o más grupos	Total
Mujeres	543	272	815
Niñas, niños y adolescentes	99	237	336
Personas con discapacidad	206	75	281
Personas, pueblos y comunidades indígenas	133	107	240
Discriminación general	186	0	186
Personas de la diversidad sexual y de género	83	59	142
Personas migrantes y sujetas de protección internacional	21	36	57
Personas jóvenes	10	38	48
Personas mayores	23	24	47
Personas afroamericanas	10	31	41

<sup>10</sup> También fueron registradas medidas dirigidas a: personas víctimas de trata, personas que viven con VIH, personas en situación de pobreza, personas trabajadoras del hogar personas privadas de la libertad, personas en situación de desplazamiento forzado interno, personas en situación de calle, personas jornaleras agrícolas, personas usuarias de drogas, personas de la diversidad religiosa, personas defensoras de derechos humanos, personas en conflicto con la ley, personas periodistas, y personas trabajadoras sexuales. Por otra parte, se asienta que algunas instituciones registraron acciones que no se inscriben propiamente en la lógica de medidas igualatorias. Si bien los grupos registrados son víctimas de violaciones a derechos humanos, no necesariamente las acciones realizadas corresponden con la naturaleza del fenómeno discriminatorio y las medidas para la igualdad, tal como se ha explicitado en el presente informe.



De acuerdo con esta información, las acciones reportadas están dirigidas en mayor medida hacia las mujeres, después niñas, niños y adolescentes y en tercer lugar hacia las personas con discapacidad.

Respecto al tipo de medidas reportadas para mujeres, el mayor número corresponde a medidas de inclusión relativas a campañas de difusión interna con motivo de la conmemoración de días internacionales que tocan temas importantes para la igualdad, así como para la prevención de la violencia; la prevención y despido por embarazo; entre otros. También se registraron acciones de capacitación sobre el uso de lenguaje incluyente y no sexista; la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual; sobresalen los cursos impartidos en el Poder Judicial para que las personas juzgadoras conozcan los conceptos básicos y los estándares mínimos para resolver con perspectiva de género en materia familiar, penal y laboral.

De las medidas de nivelación, la mayoría corresponden a acciones para ampliar días de licencias de paternidad. En cuanto a las acciones afirmativas reportadas, son las cuotas de género las que sobresalen, buscando equilibrar la presencia de mujeres capacitadas en cargos públicos.

Para niñas, niños y adolescentes, la mayoría de las acciones son medidas de inclusión, como acciones de sensibilización-capacitación dirigidas a ellas y ellos para difundir sus derechos, así como talleres y exposiciones culturales (por parte de CULTURA). Como medidas de nivelación, en segundo lugar, también se identifican las licencias de paternidad en tanto que atienden al principio de interés superior de la niñez. El Consejo de la Judicatura Federal (CJF) aprobó otorgar licencias de paternidad por 3 meses para el servicio público del CJF y de los órganos jurisdiccionales federales, quienes podrán ejercer la licencia en un periodo de nueve meses a partir del nacimiento o de la adopción de la hija o el hijo.<sup>11</sup> En cuanto a las acciones afirmativas, se reportan acciones para facilitar el acceso a la educación de las niñas y niños indígenas y afroamericanos, a través del Programa de Apoyo a la Educación Indígena del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Las licencias de paternidad entraron en vigor el 1 de octubre de 2021. En ese marco, el 18 de noviembre de 2021, el CJF resolvió que el goce de licencias de maternidad y paternidad comprenden a todas las formas de familia, reconociendo el derecho a la igualdad de todas las personas y las familias, lo que resulta fundamental tratándose de familias homoparentales.

<sup>12</sup> De acuerdo con el artículo 41 de la Ley General de Niñas, Niños y Adolescentes, los poderes públicos federales deberán reportar al CONAPRED las medidas para la igualdad que adopten para niñas, niños y adolescentes, con información desagregada en razón de edad, sexo, escolaridad, entidad federativa y tipo de discriminación. Al respecto, de las 336 medidas orientadas a este grupo, 182 consideraron de manera general la desagregación de las variables antes descritas, 152 medidas no presentaron esta información y 2 señalaron que no cuentan con dicha información.



En relación con las medidas igualatorias dirigidas a las personas con discapacidad, se encontró que el mayor número de acciones registradas para este grupo corresponden a medidas de inclusión, en donde las acciones de sensibilización-capacitación y campañas internas de difusión son las más recurrentes. En cuanto a las medidas de nivelación, las segundas más reportadas, se observan acciones dirigidas a mejorar la accesibilidad física, de comunicaciones y de información, como en las páginas electrónicas institucionales; la utilización de intérpretes de Lenguas de Señas Mexicanas en eventos públicos; asimismo, se distingue nuevamente el impulso del Poder Judicial en la implementación del “Plan rector en materia de accesibilidad para personas con discapacidad”. Las acciones afirmativas más reportadas para este grupo corresponden al ámbito laboral, en términos de convocatorias específicas para este grupo, a fin de reducir la brecha de desigualdad a la que enfrentan respecto al derecho al trabajo.

Una observación importante es que al analizar la información se identificaron dificultades para determinar con claridad el grupo en situación de discriminación al que se dirige la medida específica, cuando no se trata de acciones sobre la temática general antidiscriminatoria. Es el caso de acciones de capacitación y sensibilización o de las campañas internas de difusión. Se entiende que pueden corresponder a un planteamiento general del tema de igualdad y no discriminación, o bien, estar dirigidas a un tipo específico de discriminación o de afectación a un grupo específico de la población que es discriminado reiteradamente.

En el caso del reporte de las medidas para promover o ampliar las licencias de paternidad –cuando son mayores a los cinco días normativos– existe también el error de concebirlas como medida igualatoria, dado que ni las personas servidoras públicas ni los hombres o padres de familia son un grupo discriminado.

Si bien la licencia de paternidad tiene la finalidad de que los padres puedan estar con su pareja y la o el recién nacido durante los cinco días hábiles posteriores al nacimiento con goce de sueldo, la orientación de igualdad sustantiva consiste precisamente en contrarrestar la desigualdad de género, que hace recaer el trabajo de cuidado de manera desproporcionada en las mujeres, debido a estereotipos de género, lo que tiene un impacto concreto y medible en la brecha de desigualdad estructural entre mujeres y hombres: ellas cuidan más, tienen menos oportunidades laborales y salarios más precarizados, sin autonomía económica, entre otras.



### 3.1 Medidas de nivelación

Las medidas de nivelación buscan garantizar la igualdad real de oportunidades, como se ha mencionado.

De las 498 medidas de nivelación registradas, la accesibilidad del entorno social (que incluye el acceso físico, de comunicaciones y de información) es la clase de medida más reportada, con 41.36% de las medidas (véase cuadro 5).

Cuadro 5. Medidas de nivelación por clase de medida, 2022	
Acción implementada (Art. 15 Ter, LFPED)	
Medidas para garantizar la <b>accesibilidad del entorno social, acceso físico, de comunicaciones y de información</b>	206
Medidas para garantizar y/o ampliar las <b>licencias de paternidad; homologación de condiciones de derechos y prestaciones para grupos discriminados.</b>	76
Medidas para garantizar el derecho a los <b>Ajustes razonables</b> de las PCD.	49
Medidas para apoyar el diseño y distribución de <b>comunicaciones oficiales en formato braille o en lenguas indígenas</b>	44
Medidas para el <b>Uso de intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas</b>	28
Medidas para el <b>Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas</b>	13
Medidas para la <b>Adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad</b>	12
Medidas para la <b>Derogación o abrogación de disposiciones normativas que contengan requisitos discriminatorios</b>	6
Otras acciones implementadas no previstas en la LFPED	64
<b>Total:</b>	<b>498</b>

La lista de los ejemplos de medidas de nivelación, según la LFPED, está relacionada directamente con derechos humanos reconocidos para ciertas poblaciones específicas, bajo la mirada de protección especial para los grupos en situación de discriminación. En ese sentido, debe interpretarse que las medidas de nivelación adoptadas por las instituciones son las políticas y





acciones encaminadas de manera deliberada a realizar los derechos de los grupos históricamente discriminados y otras personas que se encuentren en situación de exclusión y discriminación.

Para fines del informe, se presenta la información sintetizada en función de la LFPED. En la base de datos anexa a este informe, se podrá observar las medidas adoptadas y el tipo de implementación que las instituciones han realizado.<sup>13</sup> De los 64 registros catalogados como “no previstos en la LFPED” se realizará un análisis posterior para identificar el tipo de acciones y su contribución al logro de la igualdad.

Con todo, la mayoría de las medidas de nivelación implementadas por las instituciones públicas corresponde a acciones referidas a garantizar la accesibilidad. Por razones de espacio, el informe se centra en las medidas más frecuentes en el periodo de implementación.

A partir de la información disponible, el Conapred realiza las siguientes sugerencias para que las instancias públicas mejoren el diseño e implementación de las medidas.

### **3.1.1 Medidas para garantizar la accesibilidad**

La normativa internacional y nacional establece a la accesibilidad como un derecho, principio transversal y condición previa para que las personas, especialmente las personas con discapacidad puedan vivir libremente en el entorno social, lo que comprende la infraestructura física, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías, y ejercer sus derechos.

Los Estados deben proporcionar accesibilidad para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad.

La mayoría de las acciones para garantizar accesibilidad se centraron, primero, en la accesibilidad física, en segundo lugar, en las comunicaciones y la información y en tercero, en la accesibilidad web. Sin embargo, en lo relativo a las acciones de comunicación e información, hubo errores de conceptualización, ya que se reportó un gran número de realización de talleres, exposiciones, seminarios y presentaciones de libros, que fueron registradas en este rubro por contener en sus temáticas a algún grupo discriminado en específico o promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

---

<sup>13</sup> Ahora bien, al analizar de manera general aquellas medidas de nivelación correctamente alineadas entre “Tipo de medida” y “Acción implementada”, se identificó que persisten errores en el registro, se observaron medidas de inclusión y acciones afirmativas que fueron clasificadas como medidas de nivelación y, medidas de nivelación que, a pesar de estar bien alineadas no correspondían con la acción implementada seleccionada.



Paradójicamente, estas acciones no consideraron acción alguna para garantizar recursos accesibles, como la audiodescripción, subtítulos, lenguaje braille, de signos, lectura fácil o intérpretes, entre otros, para que la información a transmitir pudiera llegar a todas y todos y pudieran ser clasificadas como medidas de nivelación.

En relación con la accesibilidad física, la mayoría de las instituciones realizó modificaciones arquitectónicas, como la instalación de rampas, sanitarios e instalaciones abiertas al público para personas usuarias de sillas de ruedas. No obstante, se desconoce si en estas adaptaciones se consideró la generación de cadenas de accesibilidad en los inmuebles para que las personas con discapacidad motriz o con movilidad reducida puedan moverse libremente dentro de los edificios. Sería importante que en la previsión de la garantía de accesibilidad se considerara realizar las modificaciones necesarias para otro tipo de discapacidades, como la visual y la auditiva.

El concepto de diseño universal está establecido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad,<sup>14</sup> que plantea el diseño de productos, entornos y servicios para ser usados por todas las personas, al máximo posible, sin adaptaciones o necesidad de un diseño especializado.

### *3.1.1.1 Sugerencias*

Es muy importante que las instituciones públicas planifiquen las acciones para garantizar la accesibilidad, a partir del reconocimiento de que existen distintos tipos de discapacidad y de garantizar la accesibilidad física, de comunicación y de información. Existen diversas organizaciones especializadas que pueden ser consultadas para ello. El diseño de las acciones debe explicitar claramente el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden a las personas con discapacidad el libre acceso y desplazamiento por las instalaciones públicas. Ante los límites presupuestarios, que no pueden ser usados para negar la accesibilidad, se recomienda generar un plan de mejoras para los edificios públicos, indicando las metas a corto, mediano y largo plazo. Este plan debe prever vínculos con otras estrategias relacionadas, por ejemplo, los programas de protección civil, los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad y protocolos específicos para la atención pública a las personas con discapacidad.

### *3.1.1.2 Acciones relevantes*

A continuación, se ilustran dos casos notables reportados en materia de medidas para garantizar la accesibilidad por parte del Poder Judicial Federal

<sup>14</sup> Para más información, véase: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>



(PJF) y del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para las/los Trabajadores (INFONAVIT):

### 1) PJF: Plan Rector en Materia de Accesibilidad para Personas con Discapacidad

El Poder Judicial elaboró este instrumento, con el propósito de establecer los lineamientos generales y especificaciones técnicas en materia de accesibilidad para guiar el desarrollo de estas acciones en apego a los estándares internacionales en la materia. Esto significa que, de manera gradual, los inmuebles del Poder Judicial de la Federación dispondrán de los espacios físicos que respondan a los requerimientos de accesibilidad de las personas con alguna discapacidad. A través del Plan, la SCJN, el CJF y el TEPJF, instrumentan un Programa Institucional de Accesibilidad para personas con discapacidad, el cual será definido por cada órgano. Entre otros, considera los siguientes elementos: 1. Objetivo, 2. Diagnóstico, 3. Alcance (que determina las prioridades), y 4. Acciones a instrumentar, (que establece plazos, compromisos y responsables, considerando actividades de capacitación y sensibilización) y 5. Presupuesto a ejercer.

### 2) INFONAVIT: Hogar a tu medida

A través de este programa, el INFONAVIT busca brindar a las personas trabajadoras la opción de adecuar su vivienda con instalaciones y dimensiones adecuadas para las personas con discapacidad, incluyendo a algún familiar en línea recta que viva con la persona trabajadora y que tenga alguna discapacidad. El programa se implementó desde 2015, sin embargo, ha tenido algunas mejoras, como la realizada en 2019, en la que se permitió la justificación de discapacidad con una carta bajo protesta de decir verdad y no una era expedida por parte de una institución de salud, lo que contribuye a adoptar un enfoque social y no sanitario de la discapacidad. Al momento de tramitar el crédito hipotecario y acreditar la discapacidad, se otorga un vale que corresponderá al tipo de discapacidad o discapacidades (puede aplicar más de una), el cual se podrá cambiar por el equipo que requiera instalar en la vivienda (timbres, sensores, alarmas, barras de acero, rampas, piso antiderrapante, ampliación de puertas, entre otros). En 2022 se aplicaron 1,035 acciones ejercidas con un canje promedio de 22,724.

## 3.2 Medidas de inclusión

Las medidas de inclusión están orientadas a eliminar mecanismos de exclusión, a establecer pautas transformadoras de las relaciones de poder y las concepciones excluyentes.



El registro incluye 1,158 acciones reportadas como medidas de inclusión, de las cuales, las acciones de sensibilización, capacitación y las campañas de difusión para combatir actitudes discriminatorias son las medidas más frecuentes, en tanto que suman 881 registros (76.06%) / véase cuadro 6.

<b>Cuadro 6. Medidas de inclusión por clase de medida, 2022</b>	
<b>Acción implementada (Art. 15 Sextus, LFPED)</b>	
Acciones <b>de sensibilización y capacitación al servicio público para combatir actitudes discriminatorias</b>	478
<b>Campañas de difusión</b> que incorporan la perspectiva de igualdad y no discriminación	403
Integración en el <b>diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación.</b>	109
Desarrollo de <b>políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo.</b>	50
<b>Educación para la igualdad y la diversidad</b> dentro del sistema educativo nacional.	79
<b>Otras acciones</b> implementadas no previstas en la LFPED	39
<b>Total:</b>	<b>1,158</b>

Al analizar las medidas de inclusión correctamente alineadas por “Tipo de medida” y “Acción implementada”, se observó que persisten acciones que no fueron correctamente alineadas de acuerdo con el marco normativo de la LFPED, por ejemplo, algunas medidas de nivelación y acciones afirmativas fueron clasificadas como medidas de inclusión y algunas medidas de inclusión, a pesar de estar bien alineadas, no corresponden con la acción implementada seleccionada. De los 39 registros catalogados como “no previstos” se realizará un análisis posterior para identificar el tipo de acciones y su contribución al logro de la igualdad.

A partir de la información disponible, el Conapred realiza las siguientes sugerencias para que las instancias públicas mejoren el diseño e implementación de dichas acciones.





### **3.2.1 Acciones de sensibilización y capacitación**

Esta fue la medida de inclusión más recurrente implementada en 2022, tal como en años anteriores.

Las acciones educativas de sensibilización y capacitación son indispensables para avanzar en la transformación cultural que combata las causas simbólicas de la discriminación. La toma de conciencia por parte del servicio público sobre el derecho a la igualdad y no discriminación implica no sólo la sensibilización y el conocimiento de las obligaciones que recaen en el personal, sino también la búsqueda de la modificación de los patrones sociales y culturales que determinan los estereotipos y prácticas discriminatorias que niegan y obstaculizan los derechos de los grupos discriminados históricamente, en los ámbitos fundamentales para garantizar derechos: educación, en el trabajo, en la salud, en la justicia, en la vivienda, en la seguridad social, en la seguridad ciudadana, en lo político, entre otros.

En ese sentido, se esperaría que las medidas formativas y educativas tuvieran seguimiento a la implementación y una evaluación que diera cuenta de los resultados de la sensibilización y capacitación. Sin embargo, en las acciones reportadas no se asienta el seguimiento de los procesos formativos. Por lo general, se omite información diagnóstica o la detección de necesidades sobre el tema relacionadas con posibles prácticas discriminatorias normalizadas en las instituciones, que afectan dentro de la institución y en el servicio a la sociedad.

Por otra parte, las temáticas de los cursos y actividades de sensibilización son consistentes con temas antidiscriminatorios, la asistencia que reportan es numerosa en algunas instituciones.

#### **3.2.1.1 Sugerencias**

Establecer planes formativos y de sensibilización, que partan de un diagnóstico o detección de necesidades que haga posible enfocar con mayor especificación las necesidades de capacitación y sensibilización dado el tipo de institución, los bienes, servicios o actividades prestacionales que otorgan a la población, así como la identificación de grupos sociales que han vivido discriminación sistemática en ese ámbito, entre otros factores.

En ese sentido, se sugiere que considerar la información existente acerca de las quejas en contra de la dependencia por motivos discriminatorios, interpuestas ante la propia instancia a través del Órgano Interno de Control o el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), ante el Conapred o la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). Por otra parte, también se sugiere considerar las recomendaciones de los órganos de vigilancia de los



tratados internacionales de derechos humanos hechas al Estado mexicano, en donde se señala el ámbito de atención y la responsabilidad de las instituciones relacionadas.

Sería muy importante detectar la situación previa a los procesos de capacitación y contar con monitoreo de los resultados obtenidos en términos de la transformación de pautas discriminatorias o el mejoramiento de las relaciones sociales dentro de las instituciones públicas con ambientes más diversos e inclusivos, entre otros aspectos, para dar cuenta del impacto transformador de dichos procesos.

Se trata de establecer procesos planificados para transformar los patrones discriminatorios y modificar también las acciones del servicio público en sus actividades cotidianas: en la atención ciudadana en ventanillas, en la investigación ministerial, en el diseño de programas o reglas de operación, por ejemplo, de tal modo que se pueda prevenir o corregir las prácticas discriminatorias. Estas acciones sin duda contribuirían a reducir la discriminación y facilitarían la inclusión de aquellas personas y grupos que son excluidos arbitrariamente o como efecto de los prejuicios y estereotipos.

Por otra parte, existen mecanismos institucionales para conectar los resultados o avances de esta sensibilización y formación con las prácticas institucionalizadas, por ejemplo, en los Comités de Ética, observar la recurrencia de denuncias relacionadas con actos discriminatorios, o bien, en las Encuestas de Clima Organizacional que incorporan reactivos relacionados con la discriminación.

Algunas instancias han avanzado en la incorporación de las acciones de sensibilización y capacitación general en sus Programa Anuales de Capacitación, lo cual representa un avance. Ese ejercicio proporcionará información importante para avanzar en un programa de sensibilización y capacitación específico para la institución, además del conocimiento generalizado relativo a derechos humanos y perspectiva antidiscriminatoria. El monitoreo de avances y la evaluación hará posible verificar a mediano y largo plazo las transformaciones que podrían medirse cuidadosamente y de manera pertinente.

### *3.2.1.2 Acciones relevantes*

Se identifican dos casos representativos registrados por el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) y el Instituto Nacional Electoral (INE):



**1) CJF: Proyecto de sensibilización para juzgar con perspectiva de género e interseccional en casos de violencia y discriminación por orientación sexual, identidad de género y variaciones en caracteres sexuales**

El CJF, en colaboración con el Fondo de Población de las Naciones Unidas en México, realizó el proyecto "El poder judicial y el acceso a la justicia de las comunidades LGBTQ+ en México: Proyecto de sensibilización para juzgar con perspectiva de género e interseccional en casos de violencia y discriminación por orientación sexual, identidad de género y variaciones en caracteres sexuales", dividido en dos etapas. En la primera, se realizó un diagnóstico que permitió identificar las principales barreras que enfrentan las personas de la diversidad sexual y de género para ejercer el derecho de acceso a la justicia en México. Con base en el diagnóstico, en la segunda etapa se desarrolló una estrategia para la implementación de las sesiones de sensibilización. De esta manera, el CJF obtuvo, como producto de la cooperación internacional, un diagnóstico materializado en una publicación que identifica y profundiza sobre ocho principales barreras en el acceso a la justicia para personas de la diversidad sexual y de género en México. A la par, se realizó un proceso de sensibilización de seis sesiones virtuales dirigidas al personal jurisdiccional del CJF: magistradas, magistrados, juezas, jueces, actuarios, actuarías, secretarías, secretarios y oficiales judiciales.

**2) INE: Curso presencial en materia de atención ciudadana a personas trans en los módulos de atención ciudadana**

Derivado de la atención a quejas y denuncias de discriminación recibidas por el INE, se diseñó e implementó entre el 5 y el 9 de septiembre de 2022 un curso de sensibilización presencial en materia de "Atención ciudadana a personas trans en los módulos de atención ciudadana del INE", dirigido a todo el personal que labora en los módulos de Puerto Vallarta, Tonalá, Morelia y Manzanillo. Como parte de la evaluación y seguimiento a estas acciones, se pidió al personal participante responder un cuestionario en materia de atención ciudadana a personas trans. El INE informó que surgieron importantes hallazgos que permitieron reforzar la atención ciudadana desde una perspectiva de género y no discriminación hacia personas trans, por ejemplo, el personal sugirió realizar simulacros sobre posibles situaciones conflictivas que se pudieran presentar al momento de la atención ciudadana a personas trans, entre otras acciones.

En ambos programas de capacitación y sensibilización, se observa la estrecha vinculación con las acciones, proyectos y políticas públicas antidiscriminatorias que implementan dichas instituciones, con el objetivo



de combatir de manera integral las prácticas discriminatorias o para la inclusión de grupos discriminados. La capacitación y sensibilización del funcionariado público es un proceso complementario.

### 3.3 Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas son llamadas también medidas *especiales* que buscan acelerar el logro de la igualdad en ciertas situaciones, bajo parámetros estrictos, y son temporales.

Se validaron 46 acciones afirmativas, De las 85 acciones afirmativas registradas, 46 cumplen con la definición conceptual y metodológica de las medidas especiales o acciones afirmativas y todas ellas corresponden al establecimiento de porcentajes o cuotas para grupos discriminados (véase cuadro 7).

Cuadro 7. Acciones afirmativas por clase de medida, 2022	
Tipo de medida: Acciones afirmativas (Art. 15 Séptimus, LFPED)	
Porcentajes o cuotas para grupos discriminados	46
Otras acciones implementas no previstas en la LFPED (erróneas).	39 <sup>15</sup>
<b>Total:</b>	<b>85</b>

Al analizar la información general por tipo de medida y acción implementada, se corrobora que existen errores en la conceptualización y el registro, en tanto que se registraron medidas de inclusión y de nivelación que fueron clasificadas como acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas se dieron en los ámbitos Político-Electoral (designación de las personas que integraran los Organismos Públicos Locales); en el ámbito laboral (convocatorias para personas con discapacidad y mujeres para puestos de trabajo); y en la designación de juezas.

<sup>15</sup> De los 39 registros no alineados de acuerdo con el marco normativo de la LFPED, se identificó que la mayoría de éstos corresponden a medidas de inclusión, particularmente, se registró la realización de campañas de difusión, acciones de capacitación y sensibilización, también, algunas medidas de nivelación, como de accesibilidad.





### **3.3.1 Porcentajes o cuotas para grupos discriminados**

La mayoría de las acciones afirmativas registradas está dirigida a las mujeres, a través del establecimiento de porcentajes o cuotas de género en el ámbito laboral y, en menor medida, también se registraron en el mismo ámbito para personas con discapacidad.

La mayoría de las acciones, como se podrá observar en la base de datos que acompaña este informe, se centró en convocatorias para cubrir puestos directivos exclusivas para mujeres, así como para incrementar el porcentaje de mujeres contratadas en la APF, los organismos autónomos y el poder judicial.

#### **3.3.1.1 Sugerencias**

Las acciones afirmativas, en tanto una distinción o preferencia legítima dirigida a acelerar la igualdad sustantiva y cerrar brechas de desigualdad en el goce de derechos que afectan a grupos históricamente discriminados, deben basarse en un estricto diagnóstico con información robusta y debidamente desagregada en la que se analice el contexto específico de discriminación estructural, las brechas discriminatorias y las condiciones actuales en las que se encuentra la población o el grupo históricamente discriminado al que está dirigida la medida. Esta justificación es indispensable para su implementación. Si bien se identificaron buenas experiencias de diagnósticos que sustentan las acciones afirmativas adoptadas por los poderes públicos federales, en la mayoría de los casos se recomienda fortalecerlos para tener un mayor nivel de efectividad, ya que al tener claridad sobre las causas y los efectos de la discriminación estructural que aqueja a un grupo en particular, es posible determinar la idoneidad de la propuesta y monitorear y evaluar los resultados de la acción afirmativa.

Es pertinente subrayar entonces la importancia de trabajar también en la desagregación de información sobre los grupos discriminados y su acceso y goce de derechos, servicios y bienes.

En el diseño de las acciones afirmativas deberá tenerse en cuenta que deben tender a acompañarse de acciones pedagógicas que hagan comprensible a la sociedad el origen de la medida, estableciendo claramente las discriminaciones y desigualdades que subyacen a la misma. Asimismo, deberán considerarse idealmente otras acciones complementarias que tiendan a corregir la situación de discriminación que le dio origen y se logre la igualdad de hecho para la población o grupo discriminado en un ámbito particular.

En relación con los resultados, si bien las instituciones informaron el número total de mujeres contratadas por cada proceso para cerrar la brecha de género



en el ámbito laboral, con énfasis en los puestos de dirección, la mayoría omitió incluir el porcentaje que refleje la tasa de ocupación de las mujeres respecto al total de puestos en cada institución, con lo cual no brinda la información completa para valorar su contribución al cierre de la brecha de desigualdad.

Los estándares internacionales también establecen la participación estrecha de los grupos históricamente discriminados y sus organizaciones para el diseño, implementación y evaluación de las acciones afirmativas. Se sugiere fortalecer este componente. La medida adoptada deberá evaluarse periódicamente con el propósito de conocer si es efectiva en la práctica y si los resultados se han alcanzado en función del objetivo concreto, aspectos que debieran considerarse en el caso de los porcentajes de contratación laboral y las cuotas de género.

### **3.3.1.2 Acciones relevantes**

Es importante mencionar como experiencia exitosa las siguientes acciones:

#### **1) Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT): Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad**

Con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad su derecho al trabajo, en igualdad de condiciones y en cumplimiento a las Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del IFT y de su Política de Inclusión Laboral, que contempla acciones afirmativas para la contratación de personas con discapacidad, el Instituto lanzó el 5 de diciembre de 2022 la Tercera Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad. El concurso incluyó seis puestos que fueron ocupados exclusivamente por personas con discapacidad. Las personas ganadoras se integraron al IFT el 16 de marzo de 2023, con ello, se garantiza el derecho al trabajo, mediante la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para este grupo de población.<sup>16</sup>

#### **2) Convocatoria 2022 Organismos Públicos Locales (OPL)<sup>17</sup>**

De acuerdo con la sentencia dictada por la Sala Superior del TEPJF dentro del expediente SUP-JDC-56/2022,<sup>18</sup> el INE informó que se revocó el acuerdo por el que se aprobó la convocatoria para la selección y designación de la presidencia del OPL de Hidalgo, instruyendo al Instituto

<sup>16</sup> Para más información, véase: <https://protalentoift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

<sup>17</sup> Cada Estado de la República Mexicana cuenta con un Instituto Electoral Local, los cuales, se encargan de la organización de las elecciones locales, y que a su vez el INE trabaja con éstos a fin de homologar los estándares con los que se organizan los procesos electorales locales. Para más información, véase: <https://www.ine.mx/voto-y-elecciones/opl/>

<sup>18</sup> Para más información, véase: <https://www.ine.mx/voto-y-elecciones/opl/convocatorias/convocatoria-2022/>



emitir una nueva convocatoria exclusiva para mujeres para la selección y designación de quien ocuparía la presidencia.

De igual forma, otra vacante de consejería electoral generada en el OPL de Hidalgo fue convocada exclusivamente para mujeres, derivado del análisis de la integración histórica del OPL del que se desprendió que, en cada composición, ha habido una mayoría de hombres.

El INE informó que en cumplimiento al principio de paridad de género, se estableció el “principio de alternancia dinámica” en la presidencia del Consejo en beneficio de las mujeres, en tanto que por la composición impar de consejeras y consejeros que integran los Consejos, el principio de paridad debe entenderse no sólo desde el punto de vista de su conformación, sino unido al mecanismo de alternancia, es decir, no sólo en aquellos OPL que se encuentren conformados en su mayoría por hombres se debería emitir una convocatoria exclusiva para mujeres, sino también en aquellos cuya presidencia haya sido ocupada por un hombre.

A partir de la aplicación de este principio orientador de paridad en la integración de los consejos locales y distritales del INE, y como resultado de las convocatorias exclusivas para mujeres, se designó a una consejera presidenta en los OPL de Aguascalientes, el Estado de México, Hidalgo, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Tabasco y Veracruz, así como una consejera electoral en Hidalgo. Si bien, el resto de las convocatorias fueron mixtas, en la presidencia del OPL de Quintana Roo y en las tres consejerías del OPL de Chiapas, fueron designadas cuatro mujeres. Con lo anterior, el número de personas designadas fue de 14 mujeres y 4 hombres, y se mantuvo una conformación paritaria en los Consejos Generales de los OPL de estas entidades.

#### **4. Reflexiones finales**

La adopción de medidas para la igualdad requiere de una perspectiva de políticas públicas que fortalezca su proceso de formulación, ejecución y evaluación. No se trata de tomar aisladamente lo que la LFPED dice en el capítulo IV, sino de establecer claramente una orientación basada en la perspectiva de derechos humanos que busque combatir la discriminación estructural y generar condiciones reales en las que los grupos históricamente discriminados puedan ejercer sus derechos humanos.

En ese sentido, generar diagnósticos claros sobre la discriminación institucionalizada que involucra a las instituciones, a las personas que reciben los bienes y servicios que se ofrecen, los derechos que están involucrados en el



quehacer institucional, las obligaciones jurídicas que se deben observar son parte de un buen ejercicio de definición de las medidas.

No se trata de elegir las capacitaciones sin un diagnóstico, sin objetivos definidos previamente; sin establecer un proceso de monitoreo y evaluación sobre el efecto transformador en las prácticas discriminatorias que enfrenta la institución tanto dentro, como en el servicio a la sociedad; en los resultados que alcanza en términos de inclusión y de cierre de brechas de desigualdad.

El listado de las acciones que se presentan en la ley es ilustrativo y no exhaustivo. Debe partirse, por otra parte, de una definición y comprensión de la discriminación como un problema público estructural para poder asumir de manera efectiva que la obligación y la responsabilidad de combatirla es transversal y requiere de acciones interinstitucionales.

Debe asumirse el deber de adopción de medidas desde una noción de una política de Estado que asuma una visión de cumplimiento de los derechos humanos para todas las personas, especialmente para los grupos más discriminados en esos derechos, con base en un diseño eficaz de dichas medidas, a partir de un diagnóstico causal que oriente la implementación y la evaluación de las medidas adoptadas, en función de sus resultados en la nivelación de oportunidades para los grupos, de su inclusión y visibilidad, de la reconocimiento, redistribución y representación, en correspondencia con lo establecido en la LFPED y en los instrumentos de derechos humanos.

Para producir buenos diagnósticos con el enfoque antidiscriminatorio debe conseguirse más información desagregada sobre aquellos grupos de la población que tienen o no acceso a sus derechos y libertades, y las condiciones en que lo hacen.

Por otra parte, se advierte la necesidad de capacitación sobre las medidas para la igualdad para cualificar su diseño. Se detecta asimismo que es necesario recabar con mejor calidad la información sobre las medidas adoptadas.

**Con la información obtenida de las medidas realizadas durante el 2022, es posible identificar las siguientes oportunidades de mejora:**

Primero, establecer las medidas a partir de un diagnóstico para planificar el curso de acción que tomará o tomarán las medidas que las instituciones vayan a implementar, sean medidas de nivelación, inclusión, o acciones afirmativas.

En ese diagnóstico debe definirse claramente el problema discriminatorio que quiere revertirse y remediar. Diversas instancias no pudieron ofrecer información clara para ello, y muchas veces ni el grupo en situación de discriminación al cual se enfoca la medida.



Por ello, es necesario desarrollar un diagnóstico robusto y coherente, basado en la perspectiva de derechos humanos y antidiscriminatorio que analice el contexto de discriminación estructural en el que se aplicará la medida, y defina claramente a qué grupo(s) discriminado(s) está dirigida; que identifique preferiblemente con información desagregada la manera en que dicha situación obstaculiza su ejercicio de derechos humanos; y los efectos de esta discriminación. Para este punto se sugiere consultar el documento: “Anexo I. Directrices para incorporar en la planeación nacional para el desarrollo el enfoque de igualdad de género, interculturalidad, no discriminación e inclusión” de la Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Segundo, derivado de la falta de un diagnóstico, las instancias públicas encontraron dificultades para identificar a qué grupo(s) históricamente discriminados está dirigida la medida para la igualdad; muchas de las acciones registradas no reflejaban una intencionalidad clara y directa en la reducción de brechas discriminatorias, o bien para incluirles y/o generar igualdad sustantiva en el goce de sus derechos humanos y libertades. Muchas de las acciones reportadas parecieran acciones dispersas y no como parte de una propuesta clara y deliberada para generar o contribuir a la igualdad sustantiva.

Por ello es esencial definir el objetivo concreto y el resultado esperado que buscará lograr la medida, siempre orientada a remediar o corregir situaciones de discriminación de facto identificadas en el diagnóstico; asimismo, debe tener muy bien identificado al grupo en situación de discriminación hacia quien se dirige la medida; analizar si la propuesta de acción es adecuada para el contexto y si realmente incidirá en la situación de discriminación que se busca eliminar; y al encontrar la mejor propuesta, se deberán establecer metas específicas de corto, mediano y largo plazo y el horizonte límite de implementación de las acciones afirmativas, así como su adecuado monitoreo; e incluir desde el diseño de las medidas, la participación de los grupos históricamente discriminados.

Tercero, al ser acciones dispersas, las instancias de los poderes públicos federales reportaron avances que no permitieron valorar si se logró contribuir en corregir la situación de discriminación de los grupos discriminados, es decir, compartieron información sobre las actividades realizadas más no de los resultados conforme al objetivo establecido de las medidas.

Al respecto, el monitoreo y evaluación de las medidas para la igualdad es relevante para determinar su éxito en la corrección de las situaciones de discriminación, especialmente las acciones afirmativas. Por lo tanto, se recomienda a las instancias públicas incluir estos mecanismos internos que



permitan el adecuado monitoreo y seguimiento al logro de los objetivos de las medidas.

Este Consejo Nacional toma nota ante los obstáculos identificados, y considera que será necesario fortalecer la estrategia de capacitación en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las medidas para la igualdad, así como, desarrollar materiales didácticos que permitan guiar de mejor manera a las instancias públicas con el objetivo de mejorar la comprensión y la adopción de estas medidas.

Las medidas para la igualdad son importantes herramientas de política antidiscriminatoria que aún enfrentan desafíos para su diseño, aplicación, monitoreo y evaluación en el contexto mexicano, sobre las que deberemos profundizar en la ruta de lograr avances tangibles en la igualdad sustantiva a la que aspiramos como sociedad y que logrará que “Nadie se quede atrás, nadie se quede fuera”.

Elaboró	Mireya Del Pino Pacheco	
	Anayeli Esparragoza Gómez	
Revisó	Mireya Del Pino Pacheco	
Aprobó	Paula Leite	





## Bibliografía

- “Anexo I. Directrices para incorporar en la planeación nacional para el desarrollo el enfoque de igualdad de género, interculturalidad, no discriminación e inclusión” en: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, México, 2019. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques\\_transversales/Guia\\_programas\\_derivados\\_PND\\_2019\\_2024.pdf](https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf)
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Compendio sobre la Igualdad y no Discriminación. Estándares Interamericanos, 2019. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N°20. La no discriminación y los derechos económicos sociales y culturales, 2009. Recuperado el 17 de agosto de 2021 en [https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/General%20Comment%2020\\_2009\\_ESP.pdf](https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/General%20Comment%2020_2009_ESP.pdf)
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, 2016. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://confdts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos\\_hum\\_base/cescr/00\\_1\\_obs\\_grales\\_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html](https://confdts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, 2004. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20Recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20Recommendation%2025%20(Spanish).pdf)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observación General N° 32 Significado y alcance de las medidas especiales en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 2009. Recuperado el 18 de agosto de 2021 en [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en)
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 6 sobre la igualdad y la no discriminación, 2018. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CRPD/00\\_Observaciones%20generales%20CRPD.htm#GC6](https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CRPD/00_Observaciones%20generales%20CRPD.htm#GC6).



- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General sobre el artículo 9: accesibilidad, 2014. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CRPD/00\\_Observaciones%20generales%20CRPD.htm#GC2](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CRPD/00_Observaciones%20generales%20CRPD.htm#GC2).
- Conferencia Internacional del Trabajo, Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente: Informe de la Comisión de Igualdad de Género, 98ª reunión, 2009, Ginebra. Recuperado el 16 de agosto de 2021 de [https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS\\_115401/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Accesibilidad, Colección Legislar sin Discriminación, México, 2016. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/LSD%20Accesibilidad%20To mo%20VIII-Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/LSD%20Accesibilidad%20To mo%20VIII-Ax.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio, Colección Legislar sin Discriminación, México, 2014. Recuperado el 24 de agosto de 2021 en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD\\_I\\_Fundamentos\\_Corr\\_INACCSS.pdf.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_I_Fundamentos_Corr_INACCSS.pdf.pdf)
- Del Pino Pacheco, Mireya, Catálogo de medidas para la igualdad, México, Conapred, 2015. Recuperado el 7 de junio de 2021 de <http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Catalogo-de-Medidas-para-la-Igualdad.pdf>
- Grupo de Información en Reproducción Elegida Informe Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal, México, 2017. Recuperado el 16 de agosto de 2021 de [https://corresponsabilidad.gire.org.mx/assets/pdfs/VIDA\\_LABORAL\\_Y\\_REPROD UCTIVA.pdf](https://corresponsabilidad.gire.org.mx/assets/pdfs/VIDA_LABORAL_Y_REPROD UCTIVA.pdf)
- Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio de 2003, última reforma publicada DOF 21 de junio de 2018. Recuperado el 7 de junio de 2021 de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, Informe de política: La maternidad y la paternidad en el trabajo, 2014. Recuperado el 16 de agosto de 2021 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)



**Anexo 1**

**Lista de poderes públicos federales que registraron medidas para la igualdad 2022**

Clasificación	Conteo	No.	Nombre de la instancia u órgano
<b>Administración Pública Federal</b>	18 Dependencias	1	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal
		2	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
		3	Secretaría de Bienestar
		4	Secretaría de Cultura
		5	Secretaría de Economía
		6	Secretaría de Educación Pública
		7	Secretaría de Energía
		8	Secretaría de Gobernación
		9	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
		10	Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes
		11	Secretaría de la Defensa Nacional
		12	Secretaría de la Función Pública
		13	Secretaría de Marina
		14	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
		15	Secretaría de Relaciones Exteriores
		16	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
		17	Secretaría de Turismo
		18	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
	32 Organismos Desconcentrados	1	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
		2	Agencia Nacional de Aduanas de México
		3	Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos
		4	Centro Nacional de Prevención de Desastres
		5	Comisión Nacional Bancaria y de Valores
		6	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas





	7	Comisión Nacional de Búsqueda de Personas
	8	Comisión Nacional de Mejora Regulatoria
	9	Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias
	10	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas
	11	Comisión Nacional del Agua
	12	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
	13	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
	14	Coordinación Nacional Antisecuestro
	15	Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez
	16	Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales
	17	Instituto de los Mexicanos en el Exterior
	18	Instituto Matías Romero
	19	Instituto Nacional de Antropología e Historia
	20	Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
	21	Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
	22	Instituto Nacional de Migración
	23	Instituto Nacional del Derecho de Autor
	24	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal
	25	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
	26	Radio Educación
	27	Secretaría General del Consejo Nacional de Población
	28	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
	29	Servicio de Protección Federal
	30	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
	31	Tecnológico Nacional de México
	32	Universidad Abierta y a Distancia de México
	1	Agroasemex, S.A.



24 Empresas de Participación Estatal Mayoritaria	2	Banco del Bienestar, S.N.C.
	3	Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.
	4	Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C.
	5	Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.
	6	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.
	7	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
	8	Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C.
	9	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.
	10	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.
	11	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.
	12	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.
	13	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.
	14	Centros de Integración Juvenil, A.C.
	15	Centro de Tecnología Avanzada, A.C.
	16	Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A. de C.V.
	17	El Colegio de San Luis, A.C.
	18	Estudios Churubusco Azteca, S.A.
	19	Exportadora de Sal, S.A. de C.V.
	20	FONATUR Tren Maya S.A. de C.V.
	21	Instituto de Ecología, A.C.
	22	Nacional Financiera, S.N.C.
	23	Sociedad Hipotecaria Federal, S.N.C.
	24	Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.
	6 Fideicomisos Públicos	1
2		Fideicomiso para la Cineteca Nacional
3		Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural
4		Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura
5		Fondo Nacional de Fomento al Turismo





	6	Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías
1 Unidad administrativa	1	Dirección General del Registro Nacional de Población e Identidad
1 Comisión	1	Comisión de Amnistía
18 Organismos Descentralizados Sectorizados	1	Casa de Moneda de México
	2	Centro Nacional de Metrología
	3	Colegio de Bachilleres
	4	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
	5	Comisión Nacional Forestal
	6	Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
	7	Consejo Nacional de Fomento Educativo
	8	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
	9	Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec
	10	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
	11	Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático
	12	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
	13	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
	14	Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas
	15	Instituto para la Protección al Ahorro Bancario
	16	Lotería Nacional para la Asistencia Pública
	17	Procuraduría Federal del Consumidor
	18	Servicio Geológico Mexicano
1 Organismo Descentralizado (En proceso de desincorporación)	1	Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero
Organismo Descentralizado Considerados Centros Públicos de Investigación Humanística y	1	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
	2	El Colegio de la Frontera Sur
	3	Instituto de Investigaciones "Dr. José María Luis Mora"
	4	Instituto Mexicano de Cinematografía





	Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación	5	Instituto Mexicano de Tecnología del Agua
		6	Instituto Mexicano del Petróleo
	14 Organismos Descentralizados No Sectorizados	1	Archivo General de la Nación
		2	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
		3	Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación
		4	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
		5	
		6	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
		7	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
		8	Instituto Mexicano de la Radio
		9	Instituto Mexicano del Seguro Social
		10	Instituto Nacional de las Mujeres
		11	Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas
		12	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente
		13	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción
		14	Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano
	2 Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética	1	Comisión Nacional de Hidrocarburos
2		Comisión Reguladora de Energía	
<b>Órganos Constitucionales Autónomos</b>	8 órganos	1	Banco de México
		2	Comisión Federal de Competencia Económica
		3	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
		4	Fiscalía General de la República
		5	Instituto Federal de Telecomunicaciones
		6	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
		7	Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
		8	Instituto Nacional Electoral





<b>Poder Judicial de la Federación</b>	3 órganos	1	Consejo de la Judicatura Federal
		2	Suprema Corte de Justicia de la Nación
		3	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
<b>Poder Legislativo</b>	1 órgano	1	Senado de la República