

INICIATIVA QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, Y FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA ROCÍO BARRERA BADILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La suscrita, diputada federal Rocío Barrera Badillo, integrante de la LXIV Legislatura por el Grupo Parlamentario de Morena con fundamento en lo establecido en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración del pleno de esta Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de conformidad con la siguiente

Exposición de Motivos

I. Antecedentes

a. Orígenes de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La discriminación es un problema sistémico e histórico en México, sin embargo, hasta antes de 2001 esta práctica era vista como una situación lejana a la realidad del país, difícilmente reconocida y pocas veces relacionada con la negación de derechos. Aunque para entonces, México ya había ratificado diversos instrumentos internacionales que reconocían el derecho a la igualdad y no discriminación, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificada en 1975,ⁱ aún era necesario crear las condiciones normativas e institucionales para poder proteger y garantizar este derecho fundamental.

La reforma de 2001 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos y cultura indígena, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de agosto de ese año,ⁱⁱ enmarcó el origen de la lucha contra la discriminación al añadir un tercer párrafo al artículo 1.º constitucional para establecer la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación que atentara contra la dignidad humana, también conocida como cláusula antidiscriminatoria, cuya redacción fue la siguiente:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Desde entonces, en el país se inició una ardua labor para la creación y actualización del entramado jurídico-institucional en materia de igualdad y no discriminación, cuyo punto de partida fue la instalación formal de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación (en adelante, Comisión Ciudadana) el 27 de marzo de 2001.

La Comisión Ciudadana es el antecedente directo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y fue un órgano plural que fomentó cambios culturales para impulsar la erradicación de las prácticas de exclusión y discriminación en México. Este órgano estuvo integrado por 160 personas, representantes del Poder Ejecutivo Federal, del Congreso de la Unión y los congresos locales, de organismos autónomos de derechos humanos, de la academia y de organizaciones civiles.ⁱⁱⁱ

Desde su instalación, la Comisión Ciudadana se propuso los siguientes objetivos:^{iv}

1. Elaborar un proyecto de ley que fuera propuesto a los poderes Ejecutivo y Legislativo federales en materia de no discriminación; e
2. Impulsar la conformación de un órgano de Estado con atribuciones para promover y vigilar el cumplimiento de la propia ley.

En noviembre de 2001, los trabajos de la Comisión Ciudadana concluyeron con la presentación del proyecto de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y de un informe general sobre el tema, titulado *La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad*.

El proyecto de ley que elaboró la Comisión Ciudadana sirvió de base para que, en noviembre de 2001, el Ejecutivo Federal enviara al Congreso de la Unión una iniciativa con proyecto de ley para expedir una norma en materia de no discriminación.^v El 10 de abril de 2003, la iniciativa fue votada y aprobada por unanimidad en la Cámara de Diputados y 19 días más tarde por la Cámara de Senadores.

De esta forma, el 11 de junio de 2003 se publicó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en adelante, LFPED) en el *Diario Oficial de la Federación* y entró en vigor al día siguiente de su publicación.^{vi}

Por primera vez, México contó con una serie de protecciones legales contra las prácticas discriminatorias y con un marco para definir políticas públicas orientadas a la transformación de las causas estructurales que provocan, profundizan y alientan las desigualdades y la vulneración de derechos humanos.

La promulgación de la LFPED dio origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (en adelante Conapred), como un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado en la Secretaría de Gobernación (SEGOB). Desde su establecimiento, en 2003, el Conapred se erigió como el órgano encargado de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas en el territorio nacional y de promover políticas públicas y medidas positivas y compensatorias a favor de grupos en situación de discriminación. A partir de entonces, el Conapred contribuye a que México cuente con las condiciones jurídicas, institucionales y culturales para garantizar a todas las personas el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos, en condiciones de igualdad.

Incluso, a nivel internacional la creación de la LFPED y del Conapred fue acogida de manera satisfactoria por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas, que celebró la promulgación de la norma y la instalación del Consejo en 2006.^{vii}

b. Reforma de 2014 a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

A partir de un balance de la labor del Consejo y de la evaluación de la implementación de la LFPED, en 2010 el Conapred comenzó a reflexionar sobre los aspectos que requerían fortalecerse, en lo normativo y en lo institucional, para continuar combatiendo el problema público de la discriminación en México, que con el avance de los años fue cada más visible, a tal punto que hoy se reconoce su naturaleza estructural. Entre otros aspectos, se identificó que era necesario reformar algunas de las atribuciones de la institución, así como las reglas del procedimiento de defensa del derecho a la igualdad y no discriminación.

Un año después, en 2011, las reformas constitucionales en materia de derechos humanos y juicio de amparo redefinieron todo el sistema de protección y garantía de los derechos humanos en el país, y llevaron a reconocer la necesidad de reforzar el respeto y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación en atención a los tratados internacionales en la materia.

Por su parte, en marzo de 2012, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas expresó su preocupación por que, a pesar de que el Estado mexicano tenía una institucionalidad muy desarrollada para combatir la discriminación racial, ésta seguía siendo una realidad estructural.^{viii}

Derivado de esos procesos y reflexiones, la LFPED fue objeto de una reforma en 2014.^{ix} Las modificaciones realizadas estuvieron basadas en un diagnóstico de los once años de trabajo del Conapred sobre el combate y la prevención de la discriminación y en el contenido de las normas internacionales de derechos humanos. Desde ese momento, tanto la LFPED como el Conapred vivieron profundas transformaciones para responder a las principales demandas de la población en favor de la igualdad.

Entre los cambios más importantes que trajo la reforma de 2014, fue el fortalecimiento de la prohibición expresa de toda práctica discriminatoria en la LFPED, atendiendo a la reforma de la cláusula antidiscriminatoria del artículo 1.º constitucional. Además, se reformó el Capítulo de las atribuciones del Conapred para adecuarlas a la definición de discriminación, atendiendo a los estándares internacionales, y se agregaron otras categorías protegidas contra la discriminación.

Se amplió el catálogo de conductas consideradas discriminatorias; se precisaron los supuestos de trato diferenciado que no constituyen conductas discriminatorias por ser razonables, proporcionales y objetivas; y se propusieron las medidas de nivelación y de inclusión, así como las acciones afirmativas a favor de la igualdad de oportunidades, estableciendo una definición de dichas medidas y acciones, y delimitando los sujetos obligados a implementarlas.

Asimismo, con el propósito de facilitar el acceso a la justicia de las personas que consideraban lesionado su derecho a la igualdad y no discriminación, se unificó el procedimiento de queja y de reclamación en uno solo, denominado de queja, con lo cual se aplicaron las mismas reglas procedimentales para toda persona, servidora pública o particular, acusada de haber cometido presuntas conductas discriminatorias, y se logró que las resoluciones del Conapred tuvieran el mismo carácter obligatorio para quien fuera acusada de cometer conductas discriminatorias ya que, hasta antes de la reforma de 2014, las personas particulares que cometían presuntos actos discriminatorios no estaban obligadas a someterse al procedimiento seguido ante el Conapred y, luego entonces, su resolución no era vinculante para ellas. En ese mismo tenor, se atribuyó al Conapred la facultad de imponer, mediante sus resoluciones, tanto medidas administrativas como de reparación, con la finalidad de reparar a la víctima el daño ocasionado por la conducta discriminatoria cometida en su contra.

De esta forma, los cambios de 2014 a la LFPED ampliaron el marco legislativo federal del derecho a la igualdad y no discriminación y, por tanto, la acción del Conapred, lo que también dio origen a la emisión de un nuevo Estatuto Orgánico en 2015, que se correspondiera con los cambios legales.

A la par del avance y desarrollo legislativo en el ámbito federal, el marco jurídico antidiscriminatorio en las entidades federativas del país también fue evolucionando, de manera que, a 17 años de la promulgación de la LFPED y de la creación del Conapred, actualmente existen 32 leyes estatales en la materia; 29 constituciones locales cuentan con una cláusula antidiscriminatoria y 30 estados de la república tipifican la discriminación e incluyen agravantes a ciertos delitos cuando estos son cometidos por algunos de los motivos de discriminación señalados en el texto constitucional.

Como parte estos avances registrados desde la reforma de 2014, con la firme convicción de contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano, el Conapred ha impulsado cambios considerables, como la transversalización de la política antidiscriminatoria, sumando esfuerzos tanto en el seno de la Administración Pública Federal (APF) como con las entidades federativas y otros actores gubernamentales. En este período, como resultado del quehacer del Conapred se han

generado estadísticas, estudios e información relevante en el tema y, a través de la atención a las quejas, se ha buscado la reconfiguración de patrones excluyentes con la intención de construir un país libre de prejuicios y prácticas discriminatorias.

Sin embargo, a pesar de los logros normativos y el fortalecimiento de las acciones del Conapred, que han implicado significativos avances en materia legislativa, de políticas públicas y generación de conocimiento, entre otros aspectos, la persistencia de la discriminación está siendo alimentada por contextos específicos en los que la diversidad humana es vista como una limitante, en lugar de un beneficio, y cuyas consecuencias derivan incluso en la pérdida de la vida y en afectaciones directas a la dignidad humana.

II. Persistencia de la discriminación en México

En México, la discriminación estructural persiste y no ha registrado una disminución significativa como efecto de i) la promoción del cambio cultural en favor de la igualdad y la valoración de las diversidades, ii) esfuerzos para contrarrestar las bases culturales de la discriminación y la desigualdad y iii) el combate contra las conductas particulares y prácticas discriminatorias institucionalizadas en las relaciones sociales. Por ello es importante fortalecer al Con

El Índice del Estado de Derecho, una medida creada por el World Justice Project para medir el avance en diversos países, reporta para México que, entre 2012 y 2020, el indicador de Trato Igualitario y Ausencia de Discriminación (uno de los componentes del Factor de Derechos Fundamentales) no ha mostrado un cambio significativo y se mantiene en menos de .400, lo que ubica al país en un nivel medio-bajo de respeto al derecho a la igualdad.

Estos datos coinciden con las percepciones de la población del país respecto a los derechos de los grupos históricamente discriminados. Por ejemplo, de acuerdo con la Enadis 2017, 71.9% de las personas dijo que no se respetan o se respetan poco los derechos de las personas trans, 65.5% los derechos de las personas homosexuales, 65.4% los derechos de las personas indígenas y 41.5% los de las personas extranjeras.^x

Esta percepción tiene su correlato en la medida en que persisten también prejuicios y actitudes discriminatorias contra las mujeres, los pueblos indígenas y afromexicanos, las personas con discapacidad, las personas jóvenes y mayores, las personas de la diversidad sexual y de género y muchos otros grupos de la población. De hecho, entre las actitudes discriminatorias que es posible comparar entre los dos ejercicios más recientes de la Enadis, no hay variación alguna en la proporción de la población que justifica en alguna medida negar el empleo a las personas mayores y golpear a niñas y niños para que obedezcan (una de cada cuatro personas) y, por el contrario, aumentó de 49 a 64 por ciento la aprobación a llamar a la policía cuando hay jóvenes reunidos en la calle.

La persistencia de estas actitudes, que normalizan los discursos estigmatizantes y las prácticas discriminatorias contribuyen a explicar la negación de derechos que de manera reiterada y sistemática experimentan los grupos discriminados, e incluso la violencia en su contra. La *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018*, realizada por el Conapred y la CNDH, reveló que 10% de las personas encuestadas dijo haber recibido agresiones físicas a causa de su orientación sexual o identidad de género en su familia, y una cuarta parte reveló haber vivido experiencias similares en la escuela.^{xi} En los casos más extremos de violencia, los datos revelan un impacto desproporcionado hacia grupos poblacionales tradicionalmente excluidos y muchos de estos actos están motivados en razones prejuiciadas avaladas socialmente. Al respecto, la organización *Letra S*, que documenta homicidios de personas gay, lesbianas, bisexuales y trans desde 1995, destaca que la incidencia de este delito ha aumentado durante el último lustro. En efecto, entre 2013 y 2018, se documentaron 473 asesinatos de este tipo en el país, es decir, un promedio de 79 por año.^{xii}

En cuanto a la discriminación racial, la Enadis 2017 mostró que en el país existen tratos y percepciones diferenciadas por motivo del tono de piel. Los resultados de dicha encuesta mostraron que el 34.1 % de las personas encuestadas consideraron que la pobreza de las personas indígenas se debe a su cultura y, entre otros hallazgos, se encontró que las personas con tono de piel más oscuro están sobrerrepresentadas en el estrato socioeconómico más bajo y perciben menos oportunidades educativas y laborales.

Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas, en 2019, reiteró su preocupación por la persistencia de la discriminación racial, estructural e histórica en contra de pueblos indígenas y la población afroamericana,^{xiii} en particular, por el alto grado de marginación, exclusión social y pobreza a los que se enfrentan.

A los antecedentes mencionados se suma la crisis mundial derivada de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 que provocó una serie de actos discriminatorios contra personas enfermas de Covid-19 o sospechosas de estarlo, personal de salud o personas extranjeras y migrantes. Sobre el tema, el Secretario General de las Naciones Unidas ha destacado que “la inestabilidad y el temor que engendra la pandemia está exacerbando las preocupaciones existentes en materia de derechos humanos, como la discriminación contra determinados grupos”.^{xiv} Incluso, el trabajo del Conapred da cuenta de este nuevo detonante de actos discriminatorios, ya que en menos de seis meses la institución registró 426 quejas relacionadas con Covid-19.^{xv}

Los tiempos actuales de crisis y de gran incertidumbre confirman que el fenómeno de la discriminación posee una capacidad dinámica de renovación que le permite asumir nuevas formas de difusión y expresión política, social, cultural y lingüística, ante lo cual el Estado mexicano necesita responder con rapidez y eficacia. Para ello, es necesario contar con un marco normativo, institucional y de políticas públicas fortalecido que tome en cuenta la experiencia individual y colectiva de la discriminación e intolerancia para combatir la exclusión y marginación en el territorio nacional.

La forma específica de construir una respuesta estatal frente a la discriminación requiere considerar los compromisos que derivan de la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, que entró en vigor en el país en febrero de 2020, que obliga al Estado mexicano a adoptar legislaciones que definan y prohíban claramente la discriminación, así como tomar en cuenta aquellos compromisos adquiridos a través de las observaciones y las recomendaciones que diversos órganos de seguimiento de tratados y convenciones de la ONU^{xvi} han emitido para que el Estado mexicano realice una revisión de la legislación antidiscriminatoria y fortalezca institucionalmente al Conapred.

Ante las situaciones descritas es evidente que el Estado debe reforzar la lucha contra la discriminación, toda vez que se requiere de incrementar los esfuerzos realizados hasta ahora para que el derecho a la igualdad y no discriminación realmente sea un pilar fundamental del orden jurídico mexicano, e indicador esencial de la democracia.

III. Contenido de la propuesta

En este contexto, se propone una reforma amplia y profunda a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación con la intención de fortalecer la institucionalidad del Conapred. El objetivo es que se erija como ente coordinador de las acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación con las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, así como con otros poderes públicos federales, mediante procesos de creación y transversalización de las políticas públicas antidiscriminatorias promoviendo que los órganos de gobierno del Conapred se involucren proactivamente en el impulso de éstas, así como robustecer el mecanismo de protección para garantizar la defensa del derecho a la igualdad y no discriminación, entre otros cambios.

La propuesta toma en consideración la experiencia acumulada del Conapred a lo largo de 17 años de trabajo en la prevención y eliminación de la discriminación, los compromisos internacionales del Estado mexicano, así como la interpretación evolutiva y sistemática de los derechos humanos, en atención a la obligación estatal de brindar protección especial y prioritaria a los grupos que, por diversas circunstancias, se encuentran en situación de discriminación histórica.

El contenido de la propuesta se ajusta cabalmente a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, que busca «no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera»,^{xvii} y toma en consideración las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) emitidas al Conapred en 2019, que en síntesis refieren una modificación integral de la LFPED, recomiendan la necesidad de fortalecer las atribuciones del Consejo como organismo rector en materia antidiscriminatoria, y sugieren la construcción de una política antidiscriminatoria suficiente y consistente para atender la persistencia de las prácticas de exclusión.

En particular, se tomaron como referencia las resoluciones jurisdiccionales más relevantes que incluyen un enfoque de protección y atención diferenciado, principalmente la Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que aborda un análisis profundo sobre el reconocimiento del derecho a la identidad de género, y a los derechos patrimoniales de las parejas constituidas por personas del mismo sexo, y las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) enfocadas en los grupos históricamente discriminados, como el *Amparo Directo 43/2018* en el que se determinó que es discriminatorio que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) solicite la aplicación de exámenes de VIH/SIDA como requisito para la contratación del personal de salud; el *Amparo Directo en Revisión 4865/2018* en el que se establecieron criterios relevantes sobre el discurso de odio; el *Amparo en Revisión 702/2018* relativo al reconocimiento de la voluntad de las personas con discapacidad; la *Contradicción de Tesis 346/2019* en la que se aborda el reconocimiento de la identidad de género auto percibida, entre otros asuntos.

Considerando todo lo anterior, con la firme intención de interrumpir los ciclos de discriminación histórica y estructural en México y de potenciar el poder transformador del Conapred y de las políticas públicas que deben regir al país en favor del derecho a la igualdad y no discriminación, se propone un reforzamiento de la LFPED, del marco institucional y de políticas públicas antidiscriminatorio existente, a partir de los siguientes ejes:

a. Actualización del marco conceptual

El texto actual de la LFPED incluye diez conceptos que, al momento de la reforma de 2014, resultaban convenientes porque atendían a un contexto específico. Sin embargo, la dinámica conceptual sumamente cambiante en materia de derechos humanos implica la tarea de actualizar el marco conceptual contenido en la LFPED.

Con la intención de contar con una definición mejor estructurada y dada la trascendencia que tiene la definición de discriminación para el actuar del Conapred, al ser la base sobre la cual se analizan los hechos denunciados para determinar si una conducta es discriminatoria o no, se propone que ésta sea referenciada en un artículo independiente, el cual se corresponde con la definición de discriminación prevista por las Convenciones Interamericanas contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, y contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas Conexas de Intolerancia.

La definición desarrolla cada uno de los elementos de la discriminación; incluye categorías protegidas contra la discriminación como la nacionalidad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, y las características sexuales, otras relativas a las personas en el contexto de la movilidad humana como la condición de refugiado, repatriado, apátrida o en desplazamiento interno, y considera como discriminación a la “bifobia”,

“transfobia” y lesbofobia”, en armonía con el Decreto emitido el 17 de mayo de 2019 por el Ejecutivo federal, en el marco del Día Nacional para combatir la homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia.^{xviii}

Por su parte, y en concordancia con los tratados interamericanos mencionados, se incluyen y desarrollan las definiciones de discriminación directa, indirecta, estructural o sistémica, interseccional, por asociación, y del término intolerancia.

Se incorpora la definición de discurso de odio, considerando que, en muchas ocasiones, la violencia en contra de ciertos grupos de personas se ve reforzada por la diseminación de este tipo de discursos. Es de relevancia mencionar que con el propósito de contar con una definición que no dé lugar a interpretaciones que comprometan el efectivo ejercicio de la libertad de expresión, se retoman las características de la definición considerada por la SCJN, en el Amparo Directo en Revisión 4865/2018 resuelto el 30 de octubre de 2019.^{xix}

También se propone derogar el concepto de “igualdad de oportunidades” por “igualdad sustantiva”, dado a que se consideró necesario el reconocimiento de la igualdad de hecho, real o efectiva en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En relación a los conceptos relativos al procedimiento de quejas, la propuesta distingue la definición de petición y queja y los desarrolla para dar mayor claridad sobre los momentos procesales del mecanismo de protección del Conapred.

b. Catálogo de conductas discriminatorias

Desde 2018, la Organización de las Naciones Unidas registra un aumento muy preocupante del racismo, la discriminación racial y la xenofobia, situaciones que dan cuenta del dinamismo y la evolución que pueden tener las conductas discriminatorias en contextos determinados. La presente propuesta actualiza tanto la denominación del Capítulo II de la LFPED, denominado ahora como “De las conductas discriminatorias”, así como el catálogo previsto por dicho apartado (artículo 9) para incorporar, con carácter enunciativo, más no limitativo, otras conductas discriminatorias, entre las que destacan:

- El perfilamiento racial, al ser una práctica que viola la prohibición internacional contra la discriminación establecida en el marco jurídico correspondiente y que contribuye a la difusión de estereotipos y a la criminalización generalizada de determinadas personas con base en el origen étnico o nacional, la apariencia, el habla y la religión, entre otras características.^{xx}
- El negar o restringir el reconocimiento de la identidad de género autopercibida, considerando que estas conductas colocan a las personas en situaciones que dificultan o impiden el goce o el acceso a los derechos fundamentales, lo que permite diferencias de trato y oportunidades que afectan el derecho a la igualdad ante la ley y de no discriminación, además de ser un obstáculo frente al derecho que tiene toda persona al reconocimiento pleno de su personalidad jurídica.
- El negar o limitar la libre elección de cómo y con quién tener hijos e hijas, atendiendo a aquellas conductas injustificadas que excluyen a las parejas del mismo sexo de la posibilidad de tener hijos e hijas por técnicas de reproducción asistida.
- La negación o restricción de la libertad de expresión del género auto percibido;
- La falta de pertinencia cultural en los servicios de atención médica;

- La publicación, circulación o diseminación de materiales que inciten a la discriminación, la intolerancia y el odio.
- Además, se propone ampliar los supuestos en los que la falta de accesibilidad será entendida como acto de discriminación y se reconoce la obligación del Conapred de realizar ajustes razonables para todas las personas que por sus necesidades específicas así los requieran o los soliciten.

c. Política Pública de Igualdad y No Discriminación

En respuesta a las observaciones de la ASF emitidas al Conapred en 2019, que señalaron la necesidad de reforzar la actuación del Conapred como ente coordinador de la política pública en materia de igualdad y no discriminación y, en consecuencia, responsable de articular la actuación de las dependencias y entidades de la APF como entes operadores de la misma, se propone incorporar un capítulo nuevo a la LFPED, denominado “De la Política Pública de Igualdad y No Discriminación”, relativo al diseño, instrumentación y evaluación de la política.

El Capítulo desarrolla una definición de la política antidiscriminatoria. Señala como sus objetivos específicos combatir las prácticas discriminatorias; generar una cultura de respeto y reconocimiento de la diversidad y corregir o revertir los efectos de la discriminación. Incorpora los principios y enfoques en los que se fundamentará, mismos que tendrán el carácter de obligatorios, y de manera particular enfatiza que el combate y la prevención de la discriminación no se limita a la existencia de una institución específica, sino que apunta a permear todo el aparato del Estado e impactar la actuación de los distintos sectores, niveles y poderes.

En atención a esa consideración, se propone fortalecer al Conapred para que sea la autoridad responsable de la formulación de la política pública antidiscriminatoria y esté a cargo de impulsar su transversalización entre las dependencias y las entidades de la APF, ello bajo la coordinación de la Secretaría de Gobernación (razón por la que se propone una reforma al apartado correspondiente en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal) y se adiciona que el Conapred podrá colaborar en la aplicación de la política con los poderes Legislativo y Judicial de la Federación y los órganos constitucionales autónomos.

Como instrumentos que permitirán la materialización de la política antidiscriminatoria, señala los siguientes:

- El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.
- El Sistema de Información sobre Igualdad y No Discriminación, creado en el entendido de que es imposible implementar y evaluar el impacto de las políticas públicas si no se genera la información necesaria para tal fin; el Sistema será coordinado por el Conapred y se establece la obligación de las dependencias y entidades de la APF de reportar los datos que sean requeridos por el Conapred.
- Cualquier otro diseñado para el cumplimiento de su objeto.

Un componente esencial de la propuesta es la construcción de indicadores por parte del Conapred destinados a evaluar que los programas y las acciones desarrolladas por las dependencias y entidades de la APF realmente incorporen la perspectiva antidiscriminatoria. Este nuevo componente permitirá incrementar la idoneidad de las políticas públicas y su capacidad de garantizar el ejercicio y disfrute del derecho a la igualdad y no discriminación.

d. Medidas de Inclusión

Con la intención de clarificar el concepto de las medidas de inclusión y para evitar confusiones entre las entidades y dependencias de la APF, se propone reformar la LFPED para homologar en una sola categoría (de inclusión) a

las medidas de inclusión y de nivelación. Además, para fortalecer la adopción de programas y acciones que contribuyan a impulsar la igualdad sustantiva o en el cierre de las brechas de desigualdad en la APF, se propone establecer un catálogo abierto de medidas de inclusión.

e. Órganos colegiados del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En cuanto a las secciones de la LFPED relativas a los órganos colegiados del Conapred y de su Presidencia, se propone fortalecer a la Junta de Gobierno del Conapred para que sea el mecanismo de coordinación interinstitucional y tenga una participación proactiva en la generación de la política pública antidiscriminatoria. Por ello, se incluye como atribuciones nuevas de dicho órgano la emisión de comunicaciones a las entidades y dependencias de la APF para que colaboren o cumplan con sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación. Además, se propone que se convierta en el órgano coadyuvante en la implementación del Programa, y se incorpora que sea el encargado de acordar las acciones de fortalecimiento de la operación del Conapred.

En relación con el capítulo relativo a la Presidencia del Conapred, se propone derogar el requisito de “contar con un título profesional” como una de las condiciones para poder ocupar dicho cargo, toda vez que esta disposición podría constituir una discriminación indirecta en contra de personas o grupos poblacionales que tienen menor acceso a la educación superior y tasas más bajas de eficiencia terminal.

Un ejemplo son las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas quienes, por distintos factores estructurales como ingreso, acceso a servicios básicos, ámbito de residencia, disponibilidad de infraestructura, entre otros, enfrentan mayores barreras para la educación superior. En consecuencia, el requisito de contar con título profesional para ocupar la Presidencia del Conapred resulta desproporcionado, ya que, por una parte, no necesariamente garantiza que la persona cuente con las aptitudes requeridas para el desempeño del cargo y, por otra, coloca en una posición de desventaja a las personas que no tienen acceso a dicho a la educación superior, por motivo de los obstáculos estructurales que enfrentan para acceder a la educación formal. Considerando lo anterior, la propuesta deroga el requisito de contar con un título profesional para ocupar la Presidencia del Conapred.

En cuanto a la Asamblea Consultiva, se prevé que esta tendrá una integración paritaria y se procurará la representación de personas que pertenezcan a grupos históricamente discriminados. También se incorpora como atribución de este órgano emitir pronunciamientos en materia de igualdad y no discriminación.

f. Procedimiento de quejas

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reiterado en diversas ocasiones que los mecanismos de reclamo administrativos muchas veces resultan en respuestas más rápidas y oportunas frente a determinados asuntos.^{xxi} En ese sentido, México cuenta con un mecanismo de protección materializado en el procedimiento de quejas para la defensa del derecho a la igualdad y no discriminación. Este procedimiento administrativo, único en su tipo, difiere sustantivamente del alcance no vinculatorio de las recomendaciones públicas emitidas por los organismos autónomos de derechos humanos, pues las resoluciones del Conapred son obligatorias tanto para las personas del sector público como para el sector privado.

A este respecto, desde la instalación del Conapred, en el país se contó con este procedimiento administrativo para atender las denuncias por presuntos actos discriminatorios. La esencia de este procedimiento se centró en la adecuada investigación de las presuntas conductas discriminatorias, en aplicar las medidas administrativas correspondientes, privilegiando la vía conciliatoria, así como en proporcionar la asesoría y la orientación a todas las personas que lo solicitaran.

Con la reforma de 2014 a la LFPED, el procedimiento de queja tuvo modificaciones importantes, que conllevaron a que las resoluciones del Conapred fueran obligatorias para los sectores público y privado y a que la institución contara con la facultad de imponer medidas administrativas y de reparación por las conductas que se comprobaran. El impacto de la reforma de 2014 produjo que el mecanismo de protección del Conapred se transformara en un procedimiento administrativo con reglas y tiempos procesales determinados y con la posibilidad de impugnar sus acuerdos y resoluciones a través del juicio de nulidad y mediante el juicio de amparo.

De esta manera, y desde el primer año de operación del Conapred, el procedimiento de quejas ha realizado aportes importantes en impulsar la erradicación de la discriminación de manera progresiva, ya que en 2004 el Conapred reportó haber recibido únicamente 84 quejas y 106 reclamaciones, lo que le permitió confirmar que en aquel tiempo los actos discriminatorios eran vistos como naturales e incluso, justificables.^{xxii}

Entre 2015 y 2019, el Conapred registró un ingreso de 5,360 quejas y, en el mismo período, atendió 24,757 orientaciones, siendo los cinco motivos de discriminación más señalados: la discapacidad, la condición de salud, la apariencia física, el embarazo y la orientación sexual.^{xxiii} El incremento de las cifras en las quejas y orientaciones entre 2004 y 2019 demuestra si no la intensificación de la exclusión y la desigualdad, sí una mayor conciencia social sobre la prevalencia de estos fenómenos, así como de la importancia de tener en el país un procedimiento administrativo, cuasi-jurisdiccional, con herramientas jurídicas para prevenir y resolver los casos y las prácticas de discriminación que se le presentan y una mayor cultura de la denuncia.

La reforma de 2014 a la LFPED dotó al Conapred de mejores herramientas jurídicas para resolver los asuntos, la persistencia de las conductas y prácticas discriminatorias han derivado en que el procedimiento de quejas se vaya adecuando con rapidez al contexto para brindar atención efectiva a la población, agilizar los procesos y emitir resoluciones prontamente. Por ejemplo, desde 2018 en el área de quejas del Conapred se implementó la “mediación durante la orientación”, sin embargo, en el texto vigente de la LFPED no se prevé dicho procedimiento, el cual busca facilitar el entendimiento entre las partes sin necesidad de la apertura de una queja.

Es necesario realizar modificaciones a la LFPED, para atender lagunas legales y adecuar la legislación antidiscriminatoria con las prácticas implementadas actualmente en el procedimiento de quejas, en atención al dinamismo del fenómeno de la discriminación y de la realidad cambiante.

En particular, la presente propuesta incorpora que el procedimiento de quejas sea sustanciado de conformidad con las *reglas del debido proceso legal*, para lo cual se detalla que la solución del conflicto será privilegiada sobre los formalismos procesales sin afectar la igualdad entre las partes; se incorporan los principios de honradez e imparcialidad; se establece la posibilidad de que en el procedimiento de quejas se implementen ajustes razonables y se modifican las reglas probatorias tradicionales para incluir el principio de distribución de la carga de la prueba, respetando así el principio de igualdad entre las partes del procedimiento, permitiendo que cada una de ellas haga valer sus hechos.

Adicionalmente, se precisan criterios que son relevantes para la transparencia del procedimiento y para brindar seguridad jurídica a las personas que presentan peticiones ante el Conapred, para lo cual se incorporan los requisitos de admisión de las quejas y se especifican los supuestos por los que estas son improcedentes.

Aunque la LFPED vigente prevé la adopción de *medidas cautelares*, se propone que estas puedan ser dictadas en cualquier etapa del procedimiento y que su cumplimiento sea de carácter obligatorio, tanto para las autoridades federales como para las personas particulares. Adicionalmente, se desarrolla el procedimiento de notificación de las medidas cautelares y sus formas de conclusión.

Considerando que el procedimiento de queja inicia con la orientación donde se reciben las peticiones por presuntos actos discriminatorios, se incorpora una nueva sección que regula dicha etapa, de manera que se da fundamento legal a diversas actividades que el Conapred implementa en la fase previa al procedimiento de queja.

En atención al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, y retomando el espíritu conciliador con el cual se creó el Conapred, se propone integrar en la LFPED la *mediación durante la orientación*, procedimiento que busca facilitar el entendimiento entre las partes sin necesidad de transitar por el camino formal que implica iniciar una queja.

Atendiendo al deber positivo del Estado mexicano de organizar el aparato institucional de modo que todas las personas puedan acceder al recurso administrativo de queja y de remover los obstáculos que impidan el acceso a la justicia, se propone el *uso de la tecnología para la realización de las notificaciones*, de conformidad con lo expresado por las partes. De esta manera, se busca que el trámite de las quejas sea breve y sencillo.

Para permitir la reparación del daño e implementar las garantías de no repetición de los actos discriminatorios, se propone incorporar el principio de *responsabilidad solidaria* entre los sujetos particulares y las personas trabajadoras, y entre las dependencias y las personas servidoras públicas, por los hechos discriminatorios que se les atribuyan.

La propuesta reconoce que es deber del Estado proveer que sus recursos y mecanismos de reclamo sean idóneos para remediar las violaciones a los derechos humanos denunciadas. Por ello, se propone derogar el término “medidas administrativas” para dejar el de “medidas de reparación integral” con la intención de integrar su naturaleza jurídica en la LFPED, en el entendido de que son acciones para reparar y prevenir el daño ocasionado a las víctimas de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación. Especialmente se incorporan principios para la adopción de las medidas de reparación integral y se establece un catálogo –no exhaustivo– de las mismas.

Otros de los cambios que se proponen buscan:

- Establecer los criterios para aquellas conductas discriminatorias que serán consideradas como graves.
- Modificar el plazo legal para conocer de las quejas, que será de un año a partir de la conclusión de los actos de discriminación, y no a partir de que estos se inicien.
- Incorporar nuevas directrices para la investigación de las quejas.
- Establecer los supuestos por los cuales el procedimiento de quejas podrá concluir, entre otros.

Con estas modificaciones se busca dar claridad de los derechos y obligaciones de las personas peticionarias y quejasas, estableciendo supuestos, requisitos y directrices claras del procedimiento, para otorgar mayor seguridad jurídica a la población cuando se enfrenten a conductas discriminatorias.

Esperando que las reformas y adiciones propuestas sirvan para construir un marco legal que contribuya a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, en beneficio de una sociedad más respetuosa de todas las mexicanas y los mexicanos, es por lo que me permito someter a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto:

Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo Primero. Se reforma la fracción VII Bis y se adiciona la fracción VII Quintus del artículo 27 de la **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal** , para quedar como sigue:

Artículo 27. A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. a VII. ...

VII Bis. Formular y coordinar la política de prevención social del delito, cultura de paz y de legalidad, mediante programas que refuercen la inclusión social y la **igualdad, así como diseñar** e instrumentar programas para la atención integral a víctimas y coadyuvar en la celebración de acuerdos de colaboración con otras instituciones del sector público y privado;

VII Ter. y VII Quater. ...

VII Quintus. Coordinar el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de la **Política Pública de Igualdad y No discriminación y de las estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la discriminación o vulnerabilidad de todas las personas, colectividades o grupos sociales;**

VIII. a XXIV. ...

Artículo Segundo. Se reforman los artículos 1 y sus fracciones VI y X; 2; segundo párrafo del 3; 4, 5 y 6; la denominación del Capítulo II para quedar “De las Conductas Discriminatorias”; 9 y sus fracciones II, VI, VII, VIII, XV, XVII, XXII Bis, XXII Ter, XXV, XXVII, XXVIII, XXX y XXXIV; la denominación del Capítulo IV para quedar “De las Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas”; 15 Bis; 15 Ter; 15 Quater; 15 Septimus, 15 Octavus; 15 Novenus; las fracciones III y IV del 17; 18; las fracciones XX, XXVII, XXXIX, XLIII, XLIV, XLV, XLVI, XLVII, XLVIII, LIII y LVI del 20; la fracción VI y el último párrafo del 23; las fracciones I, II, III, VII y X del 24; el tercer párrafo del 25; la fracción II del 26; las fracciones I Bis, V y XI Bis del 30; 31; 32; 38; 39; 40; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 48 Bis; 49; 51; 55; 63 Bis; 63 Quater; 63 Quintus; 63 Sextus; 63 Septimus; 63 Octavus; 64; 65; 65 Bis en sus párrafos primero y tercero; 66; 68; 69; 70; 71; 72; 73 y sus fracciones I, II, III y IV; 77 Bis; 77 Ter; el segundo párrafo del 79; 79 Bis; 79 Ter; la denominación de la Sección Primera del Capítulo VI para quedar “Sección Séptima” denominada “Medidas de Reparación Integral”; 83 y sus fracciones I, II, III, IV y V y su segundo párrafo; 84 y sus fracciones II, II Bis, III y IV y el 88; **Se adicionan** las fracciones III Bis, III Ter, III Quater, III Quintus, III Sextus, III Septimus, VI Bis, VII Bis, VIII Bis, IX Bis, IX Ter, X Bis y X Ter en el artículo 1; los artículos 1 Bis y 1 Ter; un segundo párrafo en el artículo 5; las fracciones VI Bis, VI Ter, VII Bis y XXXIII Bis en el artículo 9; el Capítulo III Bis denominado “De la Política Pública de Igualdad y no Discriminación” con los artículos 15 Bis, 15 Ter, 15 Quater, 15 Quintus, 15 Sextus, 15 Septimus, 15 Octavus, 15 Novenus, 15, Decimus y 15 Decimus Primero por lo que la numeración del Capítulo IV se recorre en su orden por lo que los actuales artículos 15 Bis, 15 Ter, 15 Quater, 15 Quintus, 15 Sextus, 15 Septimus, 15 Octavus, 15 Novenus quedarían como artículos 15 Decimus Bis, 15 Decimus Ter, 15 Decimus Quater, 15 Decimus Quintus, 15 Decimus Sextus, 15 Decimus Septimus, 15 Decimus Octavus y 15 Decimus Novenus, respectivamente; las fracciones IX, X, XI, XII y XIII en el artículo 15 Quater que por virtud de la adición referida se recorre para quedar como artículo 15 Decimus Quater; la fracción XX Bis, un segundo párrafo en la fracción XLIV y la fracción XLIX Bis en el artículo 20; las fracciones II Ter y X Bis en el artículo 24; la fracción V Bis en el artículo 34; un segundo párrafo en el artículo 40; un segundo y cuarto párrafos, recorriéndose en su orden el actual segundo párrafo para quedar como párrafo tercero, en el artículo 48; los artículos 48 Ter, 48 Quater, 48 Quintus, 48 Sextus y 48 Septimus; la Sección Primera Bis denominada “Orientación”; los artículos 49 Bis, 49 Ter y 50 Bis; un segundo párrafo en el artículo 51; un primer, segundo y tercer párrafos en el artículo 54; la Sección Primera Ter denominada “Mediación durante la Orientación” con los artículos 55 Bis, 55 Ter y 55 Quater; el artículo 63 Bis por lo que el actuales artículo 63 Bis se recorre en su orden para quedar como artículo 63 Ter; un segundo y tercer párrafos y las fracciones I, II,

III y IV en el artículo 63 Quater; un segundo, tercer y cuarto párrafos en el artículo 63 Quintus; un segundo párrafo en el artículo 63 Septimus; las fracciones I, II y III y un segundo párrafo en el artículo 63 Octavus; un artículo 64 recorriéndose en su orden el actual artículo 64 para quedar como artículo 64 Bis; las fracciones I, II, III y IV en el primer párrafo del artículo 65 Bis; un segundo y tercer párrafos con las fracciones I y II en el artículo 69; un segundo párrafo en el artículo 70; los párrafos primero, segundo, tercero con los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 y cuarto en el artículo 75; el artículo 77 Bis con las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX; el artículo 77 Ter recorriéndose en su orden los actuales artículos 77 Bis y 77 Ter para quedar como artículos 77 Quater y 77 Quintus al cual se le adicionan las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VI y VIII y un segundo párrafo; el artículo 79 Bis por lo que se recorren en su orden los actuales artículos 79 Bis y 79 Ter para quedar como artículos 79 Ter y 79 Quater, respectivamente; el artículo 82 Bis; las fracciones VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII y las párrafos segundo, tercero y cuarto recorriéndose en su orden el actual segundo párrafo para quedar como párrafo quinto en el artículo 83; la fracción V y un segundo párrafo en el artículo 84 y artículo 85 Bis, y **se derogan** la fracción III del artículo 1; el primer párrafo del artículo 3; los artículos 15 Quintus y 15 Sextus; las fracciones XXVIII y XXXVI del artículo 20; la fracción I del artículo 26; el primer párrafo del artículo 50; el artículo 52; el primer párrafo del artículo 54; el artículo 63 Ter; el segundo párrafo del artículo 65 Bis; el artículo 67; el primer párrafo del artículo 73; el artículo 74; el artículo 77 Quater; el artículo 78; el primer párrafo del artículo 79; la mención al Capítulo VI (sic DOF-20-03-2014) y la mención a su denominación “ De las Medidas Administrativas y de Reparación; los artículos 83 Bis y 83 Ter; la mención a la Sección Segunda y a su denominación “De los Criterios para la Imposición de Medidas Administrativas y de Reparación y el artículo 87 de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** , para quedar como sigue:

Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover **la adopción de medidas para garantizar la igualdad sustantiva, para el ejercicio efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.**

I. y II. ...

III. Se deroga.

III Bis. Discriminación directa: Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, por alguna causa relacionada con uno o varios de los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente ley;

III Ter. Discriminación indirecta: Es aquella que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo;

III Quáter. Discriminación estructural o sistémica: Se refiere al conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo

III Quintus. Discriminación interseccional: Es aquella que se presenta cuando dos o más motivos prohibidos de discriminación, de forma concomitante, producen un efecto mayor al de la suma simple de cada uno de aquellos motivos;

III Sextus. Discriminación por asociación: Es aquella que ocurre en razón de la relación y/o asociación a una persona o grupo de personas que tengan o les sean atribuidos los motivos previstos en la fracción III del artículo 1 Bis;

III Séptimus. Discurso de odio: Transmisión de expresiones o mensajes por cualquier medio susceptible de comunicarlo, a través de palabras, del uso de símbolos u otras formas de expresión, que en un contexto determinado permitan concluir que se trata de una manifestación que promueve el odio, la discriminación y la violencia contra una persona o grupo de personas con base en los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente ley;

IV. y V. ...

VI. Igualdad sustantiva : Es la igualdad de hecho, real o efectiva en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

La igualdad sustantiva implica remover los obstáculos en el ejercicio de los derechos y adoptar medidas de manera inmediata para prevenir y eliminar las conductas, condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación;

VI Bis. Intolerancia: Es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de las personas por ser diferentes o contrarias;

VII. ...

VII. Bis. Petición: Manifestación por medio de la cual se denuncia un posible acto, omisión o práctica discriminatoria;

VIII. ...

VIII. Bis. Política: La Política Pública de Igualdad y No Discriminación;

IX. Programa: El Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación;

IX. Bis. Queja: Petición admitida formalmente al procedimiento regulado por esta Ley;

IX. Ter. Reglamento: El Reglamento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

X. Resolución: **Determinación administrativa dictada** por el Consejo, con carácter vinculante, por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta o práctica social discriminatoria, y por tanto, de manera fundada y motivada se imponen medidas de reparación y **prevención** a quien resulte responsable de dichas conductas o prácticas;

X Bis. Sistema: El Sistema de Información sobre Igualdad y No Discriminación; y

X Ter. Suplencia de la queja: Deber a cargo del Consejo de facilitar la identificación de los elementos que integran la definición de discriminación conforme a lo establecido en la presente Ley, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que se denuncian.

Artículo 1 Bis. Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, por acción u omisión, con intención o sin ella, que **cumpla cada uno de los siguientes elementos** :

I. No sea objetiva, razonable ni proporcional;

II. Se realice en cualquier ámbito público o privado;

III. Esté basada en uno o más de los motivos previstos en la presente Ley , y

IV. Tenga por objeto o efecto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que México sea parte.

La discriminación puede estar basada en motivos como el origen étnico o nacional; la nacionalidad; el tono de piel; la identidad étnico-cultural; el linaje; las características genéticas; la apariencia física; el sexo; el género; la orientación sexual; la identidad de género; la expresión de género; las características sexuales; la edad; las discapacidades; la condición social, económica, de salud o jurídica; la religión; la situación migratoria; la condición de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno; el embarazo; la lengua; las opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza; la identidad o filiación política; el estado civil; la situación familiar; las responsabilidades familiares; el idioma; los antecedentes penales; el nivel de educación; o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad de las personas.

También se entenderá como discriminación la homofobia, **lesbofobia, bifobia, transfobia, interfobia**, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Artículo 2. Corresponde al Estado **adoptar las medidas para garantizar la igualdad sustantiva, para el ejercicio efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.**

Asimismo, los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos **el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte**, impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3. Para efectos de lo previsto en el artículo anterior, en el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes a **los poderes públicos federales. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público será la encargada de dar seguimiento al ejercicio del presupuesto que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal asignen para dar cumplimiento a la presente Ley.**

Artículo 4. Queda prohibida toda práctica o **conducta** discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento, **goce** o ejercicio de **uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de las personas**, en términos del artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, y el artículo **1 Bis** de esta Ley.

Artículo 5. No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que se adopten para garantizar, en condiciones de igualdad, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de personas o grupos que así lo requieran. Tales medidas no deberán implicar el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos, y no deberán perpetuarse después de alcanzados sus objetivos.

Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

Artículo 6. La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos federales se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales **nacionales e internacionales**, las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.

Artículo 7. y 8. ...

Capítulo De las Conductas Discriminatorias

II

Artículo 9. Con base en lo establecido en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 1 Bis, de esta Ley se consideran como discriminación, cuando reúnan los elementos descritos en este último artículo; entre otras, las siguientes conductas :

I. ...

II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos basados en patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación entre las personas ;

III. a V. ...

VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos, o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas, así como la elección de cómo y con quién tenerlos ;

VI. Bis. Negar o restringir el reconocimiento a la identidad de género auto percibida;

VI. Ter. Negar o restringir la libertad de expresión del género autopercebido;

VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico;

VII. Bis. La falta de pertinencia cultural en los servicios de atención médica y de salud pública que se brindan a pueblos y comunidades indígenas, así como a sus integrantes;

VIII. Impedir la participación en condiciones de igualdad en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

IX. a XIV. ...

XV. Publicar, circular o diseminar, por cualquier forma o medio de comunicación, incluida la internet, cualquier material que:

a) Defienda, promueva o incite al odio, la discriminación y la intolerancia, o

b) Apruebe, justifique o defienda actos que constituyan o hayan constituido genocidio o crímenes de lesa humanidad, según se definen en el derecho internacional, o promueva o incite la realización de tales actos.

XVI. ...

XVII . Negar servicios religiosos o de culto a personas privadas de la libertad, a quienes presten servicio en las fuerzas armadas o estén internadas en instituciones de salud o asistencia;

XVIII. a XXII. ...

XXII. Bis. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en **bienes**, servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público **o en el ejercicio de cualquier derecho humano o libertad fundamental prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte ;**

XXII. Ter. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el **reconocimiento**, goce o ejercicio de **cualquier derecho humano o libertad fundamental prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte;**

XXIII. y XXIV. ...

XXV. Restringir o limitar el uso de la lengua **materna** , usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

XXVI. ...

XXVII. Incitar, **a la** violencia, rechazo, burla, injuria, **intolerancia**, **acoso**, persecución o la exclusión;

XXVIII . Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica;

XXIX. ...

XXX. Negar la prestación de servicios financieros, **bancarios**, **de seguros y fianzas** a personas con discapacidad y personas mayores;

XXXI. a XXXIII. ...

XXXIII Bis. Ordenar o ejecutar actuaciones de control, vigilancia, investigación o sanción, con base en la apariencia física, tono de piel, pertenencia étnica, nacional o religiosa, por agentes policiales,

autoridades y agentes migratorios, elementos de las fuerzas armadas o por cualquier persona servidora pública, y

XXXIV. En general, cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo **1 Bis** de esta Ley.

Artículo 10. a 15. ...

Capítulo III Bis
De la Política Pública de Igualdad y no Discriminación

Artículo 15 Bis. La Política es el conjunto de acciones que el Estado diseña, implementa, monitorea y evalúa, a partir de un proceso de participación social, con el objeto de proteger, promover, respetar y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas, grupos o colectividades.

Artículo 15 Ter. Son objetivos específicos de la Política los siguientes:

- I. Combatir las prácticas discriminatorias estructurales que niegan y restringen el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales;**
- II. Generar una cultura de respeto y reconocimiento a la diversidad y las diferencias en favor de la igualdad sustantiva y la no discriminación; y**
- III. Corregir o revertir los efectos de la discriminación en las mujeres y grupos en situación de discriminación.**

Artículo 15 Quáter. Son principios y enfoques de la Política los siguientes:

- I. El reconocimiento de la diversidad humana;**
- II. La transversalidad;**
- III. La autodeterminación de las personas físicas y colectivas;**
- IV. El interés superior de la niñez;**
- V. La participación social;**
- VI. Transparencia y rendición de cuentas;**
- VII. El enfoque de derechos humanos;**
- VIII. El enfoque de género;**
- IX. El enfoque intercultural;**
- X. El enfoque diferenciado;**
- XI. El enfoque de curso de vida, y**

XII. El enfoque territorial.

Artículo 15 Quintus. El Consejo será la autoridad responsable de la coordinación de la Política con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Asimismo, podrá colaborar con los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, con los órganos constitucionales autónomos y las entidades federativas para el diseño y la implementación de la Política.

Artículo 15 Sextus. Son instrumentos de la Política los siguientes:

I. El Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación;

II. El Sistema de Información sobre Igualdad y No Discriminación, y

III. Cualquier otro diseñado para el cumplimiento de su objeto.

Artículo 15 Séptimus. El Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación es un instrumento de la política pública del Ejecutivo Federal para prevenir y eliminar la discriminación y garantizar la igualdad sustantiva de carácter especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo, y obligatorio para la Administración Pública Federal.

Artículo 15 Octavus. Para el cumplimiento de las obligaciones de igualdad y no discriminación, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán incluir criterios e indicadores diseñados por el Consejo en las evaluaciones de sus programas y acciones.

Artículo 15 Novenus. El Sistema es un instrumento de la Política para la organización y articulación de normas, procesos y análisis de datos relativos al derecho a la igualdad y no discriminación.

El objeto del Sistema es la producción, captación, procesamiento, difusión y conservación de la información necesaria para diseñar, ejecutar y dar seguimiento a la Política.

Artículo 15 Décimus. El Consejo será el responsable de coordinar el Sistema, así como de establecer los criterios conceptuales, técnicos, metodológicos y operativos para su funcionamiento, de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía, y la normatividad aplicable.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán reportar al Consejo los datos que les sean requeridos para la integración del Sistema.

El Consejo podrá colaborar con los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, así como con los organismos constitucionales autónomos para integrar al Sistema la información que produzcan.

Artículo 15 Décimus Primero. En el Presupuesto de Egresos de la Federación de cada ejercicio fiscal se incluirán las previsiones necesarias para que el Consejo lleve a cabo las actividades estadísticas correspondientes.

Capítulo
De las Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas

IV

Artículo 15 Décimus 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 inclusión y las acciones afirmativas para garantizar **la igualdad sustantiva**.

...

Artículo 15 Décimus Ter. Las medidas de **inclusión** son aquellas **disposiciones que** buscan **garantizar la igualdad sustantiva mediante la eliminación de** las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos **humanos** y libertades **fundamentales** prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación.

Artículo 15 Décimus Quáter. Son medidas de inclusión, entre otras, las siguientes:

I. a VIII. ...

IX. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional;

X. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación;

XI. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo;

XII. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y

XIII. El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales.

Artículo 15 Quintus. Se deroga.

Artículo 15 Sextus. Se deroga.

Artículo 15 Décimus Quintus. Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, cuyo objetivo es **remediar** situaciones **estructurales de discriminación histórica contra ciertos grupos, y garantizarles el goce y ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones.**

Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 15 Décimus Sextus. Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de **las mujeres y** grupos en situación de discriminación, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Se deroga.

Artículo 15 Décimus Séptimus. Las instancias públicas que adopten 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.

Artículo 16. ...

Artículo 17. ...

I. y II. ...

III. Formular y promover políticas públicas para **prevenir y eliminar la discriminación, así como para garantizar** la igualdad **sustantiva** de las personas que se encuentren en territorio nacional, y

IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación, **así como su promoción con los otros poderes públicos federales.**

Artículo 18. El domicilio del Consejo es la Ciudad de México, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares de la República Mexicana.

Artículo 19. ...

Artículo 20. ...

I. a XIX. ...

XX. Generar y promover políticas, programas, proyectos o acciones cuyo objetivo o resultado esté encaminado a la prevención y eliminación de la discriminación y **a la consecución de la igualdad sustantiva ;**

XX. Bis. Coordinar la Política entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; así como promover su diseño e implementación con los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, con los órganos constitucionales autónomos y los gobiernos de las entidades federativas;

XXI. a XXVI. ...

XXVII. Promover que en el Presupuesto de Egresos de la Federación se destinen los recursos necesarios para la efectiva realización de las obligaciones en materia de **igualdad** y no discriminación;

XXVIII. Se deroga.

XXIX. a XXXV. ...

XXXVI. Se deroga.

XXXVII y XXXVIII. ...

XXXIX. Generar modelos de sensibilización, capacitación y formación con el objeto de reducir prácticas discriminatorias;

XL. a XLII. ...

XLIII. Proponer a las instituciones del sistema educativo nacional, lineamientos y criterios para para el diseño, elaboración y aplicación de contenidos, materiales pedagógicos y procesos de formación en materia de igualdad y no discriminación;

XLIV. Conocer e investigar los presuntos casos de discriminación que se presenten, cometidos por personas servidoras públicas **de dependencias y entidades de la administración pública federal, integrantes de los poderes públicos federales y organismos constitucionales autónomos** , o **personas particulares, físicas o morales** , y velar porque se garantice el cumplimiento de todas las resoluciones del propio Consejo.

Se exceptúa de lo anterior, los actos que deriven de la función legislativa o judicial, conforme al principio constitucional de división de poderes;

XLV. Orientar y canalizar a las personas, grupos y comunidades a la instancia correspondiente en caso de que no se surta la competencia **por materia, persona, territorio o tiempo** del Consejo;

XLVI. Emitir resoluciones e informes especiales y, en su caso, establecer medidas de reparación contra las personas servidoras públicas federales, **dependencias y entidades de la administración pública federal, las personas integrantes** los poderes públicos federales o **personas particulares, físicas o morales** en caso de cometer alguna acción, omisión o **práctica discriminatoria** previstas en esta Ley;

XLVII . Promover la presentación de **quejas contra** actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales; así como ejercer ante las Instancias competentes acciones colectivas para la defensa del derecho a la no discriminación;

XLVIII. Celebrar convenios de colaboración con los Poderes Públicos Federales, estatales y municipales, con los órganos de la administración del **Ciudad de México** , con **personas particulares, físicas y morales**, con organismos internacionales u organizaciones de la sociedad civil;

XLIX. ...

XLIX Bis. Establecer los criterios conceptuales, metodológicos y operativos del funcionamiento del Sistema y la medición de la discriminación, así como coordinar su funcionamiento.

L. a LII. ...

LIII. Diseñar y proponer indicadores de igualdad y no discriminación para coadyuvar en la evaluación de las políticas públicas que realizan las instancias competentes;

LIV. y LV. ...

LVI. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico, **en el Reglamento** y en otras disposiciones aplicables.

Artículo 21. y 22. ...

Artículo 23. ...

...

I. a V. ...

VI. Secretaría de **Bienestar** , e

VII. ...

...

...

...

Serán invitadas permanentes a la Junta de Gobierno; con derecho a voz, pero no a voto, las siguientes entidades: **Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social** , Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Instituto Mexicano de la Juventud, **Instituto Nacional** de los Pueblos Indígenas, Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, **Centro** Nacional para la Prevención y Control del **VIH y el sida**, **Instituto Nacional de Estadística y Geografía** , Instituto Nacional de Migración, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y el **Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes** .

Artículo 24. ...

I. Aprobar y modificar su reglamento de sesiones, el Estatuto Orgánico del Consejo, y el **Reglamento**, con base en la propuesta que presente la presidencia;

II. Aprobar los ordenamientos **normativos internos** que regulen el funcionamiento del Consejo así como establecer los lineamientos y las políticas generales para su conducción con apego a esta Ley, **su Reglamento** , su Estatuto Orgánico, los reglamentos de la Junta de Gobierno y de la Asamblea Consultiva, y las demás disposiciones legales aplicables;

II Bis. ...

II Ter. **Aprobar el proyecto del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación, y coadyuvar en la implementación del Programa;**

III. Aprobar el **anteproyecto** de presupuesto y del programa operativo anual que someta a su consideración la Presidencia del Consejo y conocer los informes de su ejercicio y ejecución;

IV. a VI. ...

VII. Aprobar el tabulador de salarios del Consejo y prestaciones al personal del mismo, siempre que su presupuesto lo permita, **observando y atendiendo el catálogo de puestos y el tabulador de salarios que se establezcan en el Presupuesto de Egresos de la Federación para aplicarlo en la estructura del Consejo, debiendo adecuar los perfiles para cada actividad y homologar los salarios entre puestos de igual nivel;**

VIII. y IX. ...

X. Acordar **las acciones de mejora y fortalecimiento de la operación del Consejo;**

X Bis. Emitir comunicaciones, pronunciamientos y exhortos a las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, para la colaboración o cumplimiento de sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación, y

XI. ...

Artículo 25. ...

...

Las sesiones serán ordinarias y extraordinarias; las ordinarias se llevarán a cabo por lo menos **cuatro** veces al año, y las extraordinarias cuando las convoque la persona titular de la Presidencia, o la mitad más uno de las y los integrantes de la Junta de Gobierno.

Artículo 26. ...

I. Se deroga.

II. ...

III. No haberse desempeñado como **persona titular de una Secretaría de Estado o de la Fiscalía** General de la República, gobernador/a, senador/a, diputado/a federal o local, o dirigente de un partido o asociación política durante los dos años previos al día de su nombramiento.

Artículo 27. a 29. ...

Artículo 30.

I. ...

I. Bis. Proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, los ordenamientos administrativos que regulen el funcionamiento interno del Consejo, incluyendo el Estatuto Orgánico, **el Reglamento**, manuales, lineamientos, reglamentos, así como las políticas generales para su conducción;

I Ter. a IV. ...

V. Enviar **al Congreso** de la Unión el informe anual de actividades del Consejo, así como de su ejercicio presupuestal; éste último, previa opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, **así como darlo a conocer a la sociedad mediante su publicación;**

VI. a XI. ...

XI Bis. **Acordar el inicio de quejas de oficio, e** emitir y suscribir resoluciones e informes especiales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, y

XII. ...

Artículo 31. La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo.

Artículo 32. La Asamblea Consultiva estará integrada por no menos de diez ni más de veinte personas representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad sustantiva . La Asamblea **tendrá una integración paritaria y se procurará la representación de personas que pertenezcan o se autoadscriban a grupos históricamente discriminados** .

Las personas que la integren serán propuestas por la persona que ocupe la presidencia del Consejo, la Asamblea Consultiva, y los sectores y comunidad señalados, y su nombramiento **y ratificación** estará a cargo de la Junta de Gobierno en los términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico.

Artículo 33. ...

Artículo 34. ...

I. a V. ...

V Bis. Emitir pronunciamientos en materia de igualdad y no discriminación.

VI. a VIII. ...

Artículo 35. a 37. ...

Artículo 38. El Consejo contará con un órgano de control interno, al frente de la cual estará la persona designada **por la Secretaría de la Función Pública.**

El órgano de vigilancia del Consejo estará integrado por **una persona Comisaria Pública propietaria y suplente, designadas por la Secretaría de la Función Pública** , quienes ejercerán sus funciones de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

La persona Comisaria acudirá con voz, pero sin voto, a las sesiones de la Junta de Gobierno.

Artículo 39. El Comisariato Público, tendrá las siguientes facultades:

I. a V. ...

Artículo 40. El Consejo se regirá por lo dispuesto en esta Ley, su **Reglamento y Estatuto Orgánico** en lo relativo a su estructura, funcionamiento, operación, desarrollo y control. Para **alcanzar esos fines, podrá generar normatividad interna de conformidad** a la naturaleza y características **de la entidad** , a sus órganos de administración, a las unidades **administrativas** que integran estos últimos, y demás que se requiera para su regulación interna, conforme a lo establecido en la legislación de la materia y por esta Ley.

El Consejo contará con la estructura orgánica que se establezca en el Estatuto Orgánico del Consejo, la cual será aprobada por la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 41. ...

Artículo 42. Las relaciones de trabajo del organismo y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 43. El Consejo conocerá de las **peticiones contra** presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta Ley, atribuidas a **personas** particulares, físicas o morales, así como a personas servidoras públicas **de las dependencias y entidades de la administración pública federal, integrantes de los poderes públicos federales y organismos constitucionales autónomos**, e impondrá en su caso las medidas de reparación que esta Ley previene.

Toda persona podrá presentar **su petición contra** presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de su representante.

Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar **peticiones** en los términos de esta Ley, designando un representante.

Cuando fueren varios las o los peticionarios que formulan una misma queja, nombrarán a una persona representante común; la omisión dará lugar a que el Consejo la designe de entre aquéllas, con quien se practicarán las notificaciones y **demás actos dentro del trámite de las peticiones y quejas**.

Artículo 44. Las **peticiones** que se presenten ante el Consejo sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que haya **concluido** la realización de los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, o de que la persona peticionaria tenga conocimiento de estos.

En casos excepcionales, y tratándose de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias graves a juicio del Consejo, éste podrá ampliar dicho plazo mediante un acuerdo fundado y motivado. **Se considerarán graves cuando puedan generar un daño probable o riesgo evidente de difícil reparación.**

Artículo 45. El Consejo proporcionará orientación a las personas peticionarias respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en caso **de no ser competente**, las canalizará ante las instancias correspondientes.

Artículo 46. El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine, **conforme a su gravedad, necesidad de atención urgente, impacto de sus consecuencias, interés público o práctica reiterada.**

Artículo 47. A **falta de disposición expresa** en esta Ley o en el **Reglamento** respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en **la Ley Federal de Procedimiento Administrativo** .

Artículo 48. Tanto las personas particulares, **físicas o morales**, como las personas servidoras públicas **de las dependencias y entidades de la administración pública federal, integrantes de los poderes públicos federales, y organismos constitucionales autónomos**, están obligados a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y a rendir los informes que se les soliciten en los términos requeridos.

Cuando sea necesario para el trámite de las peticiones y quejas y para garantizar la protección de los derechos humanos de las personas peticionarias, podrá solicitarse la colaboración de autoridades locales.

En el supuesto de que las autoridades o personas servidoras públicas federales sean omisas para atender los requerimientos del Consejo, se informará a su superior jerárquico de esa situación, y en caso de continuar con el incumplimiento, se dará vista al órgano interno de control correspondiente para que aplique las sanciones administrativas conducentes.

Asimismo, cualquier incumplimiento de las personas servidoras públicas federales a lo dispuesto en la presente Ley, dará origen a responsabilidad administrativa debiendo el Consejo dar vista a la autoridad competente para que determine lo conducente.

Artículo 48 Bis. Las peticiones y quejas se tramitarán conforme a lo dispuesto en esta Ley y en el Reglamento . El procedimiento será breve y sencillo, **privilegiando su solución a los formalismos procedimentales siempre que no se afecte la igualdad entre las partes y el debido proceso, procurando el acuerdo a través de la mediación o la conciliación en los casos que sea procedente**, y se regirá por los principios pro persona, de inmediatez, concentración, eficacia, profesionalismo, **honradez, imparcialidad**, buena fe, gratuidad, suplencia de la queja, y **distribución de la carga de la prueba** .

Artículo 48 Ter. El Consejo podrá dictar medidas cautelares de cumplimiento obligatorio para las personas particulares o autoridades federales y locales responsables de garantizar la protección de derechos humanos frente a hechos graves y urgentes, conforme a lo establecido en el artículo 44 de esta Ley y lo dispuesto en el Reglamento.

Las medidas cautelares podrán ser notificadas mediante el sistema de notificación electrónica, oficio por escrito o, en caso de extrema urgencia, vía telefónica haciéndolo constar en acta circunstanciada.

En caso de ser necesario, el Consejo podrá solicitar la colaboración de otras autoridades federales o locales competentes para proveer dichas medidas, hacerlas cumplir o verificar su cumplimiento.

Las medidas cautelares concluirán una vez que se verifique que cesaron las circunstancias que las motivaron, existen las garantías para su no repetición y se notifique su conclusión.

El incumplimiento de las medidas cautelares será considerado en el acuerdo o resolución que se emita y, tratándose de personas servidoras públicas, dará lugar a responsabilidad administrativa, para lo cual se deberá informar a la autoridad competente.

Artículo 48 Quáter. Las peticiones y quejas podrán ser objeto de mediación durante la orientación o conciliación, según corresponda conforme a lo establecido en esta Ley, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Los hechos denunciados no sean graves, conforme a lo establecido en el artículo 44 de esta Ley;**
- II. Sean aptos para ser solucionados a través de la mediación o la conciliación;**
- III. Exista voluntad expresa de ambas partes, y**
- IV. No exista el riesgo de revictimización de la persona agraviada.**

Artículo 48 Quintus. El Consejo implementará ajustes razonables en el procedimiento de queja.

Artículo 48 Sextus. Durante el trámite de las peticiones y quejas, los oficios, citatorios, requerimientos, acuerdos y resoluciones de los asuntos, podrán ser notificados de conformidad con lo siguiente:

- I. A través del correo electrónico que para tal efecto proporcionen las partes, mediante un sistema de notificación electrónica conforme lo establezca el Reglamento;**

II. Por correo postal certificado;

III. Por mensajería con acuse de recibo;

IV. Por teléfono o video conferencia durante la mediación durante la orientación y la conciliación, cuando así lo hayan decidido expresamente las partes, levantando acta circunstanciada, y

V. Cuando no sea posible llevar a cabo la notificación por los medios antes señalados, de forma personal, por estrados, o por edictos cuando se desconozca el domicilio, conforme lo establezca el Reglamento.

Artículo 48 Séptimus. Las personas morales particulares, así como las dependencias y entidades de la administración pública federal, los poderes públicos federales y los organismos constitucionales autónomos, serán responsables solidarios de los hechos discriminatorios que se les imputen a las personas particulares o personas servidoras públicas que les presten servicios subordinados.

Lo anterior, siempre y cuando quede acreditado que los hechos discriminatorios también tuvieron su origen directa o indirectamente por acciones u omisiones atribuibles a las referidas entidades privadas o públicas, y de ellas depende su reparación integral o su no repetición.

**Sección
Orientación**

Primera

Bis

Artículo 49. Las peticiones contra probables actos, omisiones o prácticas discriminatorias podrán presentarse por escrito, con la firma o huella digital y datos generales de la persona peticionaria, información que permita identificar a la persona señalada como responsable, así? como la narración de los hechos que las motivan.

También podrán formularse presencialmente ante el personal d el Consejo, por teléfono , página web o correo electrónico institucional, correspondiendo al personal del área de orientación generar un reporte de petición.

L as peticiones que se presenten por teléfono, página web o correo electrónico deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación por el mismo medio por el cual la presentó u otros determinados en esta Ley , hecho lo cual se generará el reporte respectivo, pues de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Artículo 49 Bis. Las peticiones por escrito y los reportes de petición deberán contener:

I. Nombre, domicilio, en su caso número telefónico o correo electrónico, de las personas peticionarias y sus representantes legales;

II. Datos de identificación y contacto de la persona señalada como responsable a la que se le imputan los hechos;

III. Narración lo más exhaustiva posible sobre los hechos denunciados atendiendo a sus circunstancias de modo, tiempo y lugar;

IV. La probable vulneración de derechos o libertades fundamentales, y

V. Sus posibles motivaciones.

En caso de que faltara información suficiente, el personal del área de orientación deberá suplir la queja conforme a lo señalado en el artículo siguiente y podrá requerir más información a la parte peticionaria para determinar lo procedente.

Artículo 49 Ter. Cuando de la narración de los hechos motivo de **la petición o** queja no se puedan deducir los elementos mínimos para la intervención del Consejo, se solicitará por **el medio que señaló** la persona peticionaria que los aclare dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la petición.

De **omitirlo**, se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de insistir en la omisión, se **tendrá por no presentada o no admitida** .

Artículo 50. Se deroga.

Las **peticiones** que no contengan el nombre de la **persona** peticionaria, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar, debiéndose mantener sus datos de identificación en estricta, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos. La reserva de los datos procederá sólo en los casos en que con ello no se imposibilite la investigación de la queja o la actuación del Consejo.

Artículo 50 Bis. Una petición es improcedente cuando:

I. Sea anónima;

II. No sea competencia del Consejo en razón de la materia, persona, territorio o tiempo;

III. No existan indicios suficientes para presumir la existencia de una probable conducta discriminatoria, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 Bis de la presente Ley; o

IV. Se trate de una petición o queja que el Consejo ya haya conocido y determinado anteriormente por los mismos hechos y las mismas partes.

En los casos antes señalados, el personal del área de orientación podrá desechar la petición.

Artículo 51 . Si el Consejo no resulta competente o no se trata de un **probable** acto, omisión o práctica social discriminatoria, podrá brindar a la parte **peticionaria** la orientación necesaria para que, en su caso, acuda ante la instancia a la cual le corresponda conocer del caso.

Asimismo, el área de orientación podrá hacer las gestiones que considere adecuadas para atender algún asunto ante particulares y autoridades, emitir oficios solicitando su colaboración, previniéndolos o exhortándolos en caso de ser necesario.

Artículo 52. Se deroga.

Artículo 53. ...

Artículo 54. Reforma. La persona servidora pública del Consejo que esté impedida para conocer de un asunto cuando se ubique en alguno de los supuestos que establece la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, deberá excusarse de intervenir en el procedimiento y comunicarlo por escrito a su superior inmediato.

Cuando se trate de la persona que ocupa la presidencia del Consejo, podrá delegar la atribución de conocer el asunto a la persona que ocupe la Dirección General Adjunta de Quejas, y si ésta también se encuentra impedida delegará el asunto a quien tenga atribuciones para conocer del asunto.

Cuando la persona titular de la presidencia del Consejo deba resolver un recurso de revisión y se encuentre impedida para conocer del mismo, deberá ser enviado a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal para su resolución en representación del Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Artículo 55. Cuando se presenten dos o más **peticiones** que se refieran a los mismos hechos, actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias, el Consejo podrá **de oficio o a solicitud de parte**, acumularlas para su trámite y resolución, cuando reúnan los requisitos de procedibilidad y proporcionen elementos relevantes al caso que se investiga, de conformidad con lo establecido en el **Reglamento**.

Sección	Primera	Ter
Mediación durante la orientación		

Artículo 55 Bis. Presentada la petición y antes de la admisión de la queja, el área de admisión analizará si es apta para resolverse de forma expedita a través de la mediación durante la orientación, sí y sólo sí, cumple los requisitos establecidos en el artículo 48 Quáter de esta Ley.

De ser apta se turnará al área de mediación o, en caso contrario, al área de quejas para el trámite correspondiente.

Artículo 55 Ter. La mediación podrá realizarse a través de los siguientes medios en orden de preferencia:

- I. Por teléfono o video conferencia;
- II. Por correo electrónico;
- III. De forma presencial, o
- IV. Por escrito mediante oficios enviados por correo postal certificado o mensajería del Servicio Postal Mexicano con acuse de recibo.

Artículo 55 Quáter. El personal del área de mediación procurará avenir a las partes para alcanzar un acuerdo en el menor tiempo posible, de conformidad con las pretensiones de la parte peticionaria, a través de soluciones que sean objetivas, razonables y proporcionales para cesar los hechos que motivaron la petición, reparar el daño y evitar su repetición.

Si las partes logran un acuerdo, se levantará acta circunstanciada o de ser posible, se suscribirá un convenio, donde se establecerán las medidas de reparación sujetas a verificación. De no lograrse el acuerdo o incumplirse, la petición se turnará al área de quejas para continuar con el trámite correspondiente.

De todas las actuaciones se elaborará acta circunstanciada.

Artículo 56. a 63. ...

Se adiciona y se recorren los subsecuentes en su orden. **Artículo 63 Bis.** Para el trámite del procedimiento de queja se seguirá lo dispuesto en esta Ley y el Reglamento, para lo cual, el Consejo puede dictar

acuerdos **que** serán obligatorios para las partes; su incumplimiento traerá aparejadas las medidas y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

Artículo 63 Ter. Las personas titulares de la Presidencia, de la Dirección General Adjunta de Quejas, de sus direcciones, subdirecciones y jefaturas de departamento a cargo de la tramitación de expedientes de queja, y el personal que al efecto se designe, tendrán en sus actuaciones fe pública para certificar **las declaraciones, hechos, actuaciones y documentales que obren en los expedientes** con relación a las **peticiones** y quejas presentadas ante el Consejo; las orientaciones que se proporcionen; la verificación de medidas de reparación **integral , así como aquellas que resulten** necesarias para la debida sustanciación del procedimiento.

Se deroga.

Las declaraciones, y hechos y **actuaciones** a que se refiere el párrafo anterior, se harán constar en el acta circunstanciada que al efecto levantará la persona servidora pública correspondiente.

Artículo 63 Ter. Se deroga.

Artículo 63 Quáter. Cuando de la petición se desprendan elementos suficientes para presumir la realización de una probable conducta discriminatoria y la persona señalada como responsable, se turnará al área de quejas para determinar sobre su admisión dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La petición será admitida a queja cuando:

- I. Cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley;**
- II. Esté fundada por existir el derecho que reconoce la pretensión de la persona peticionaria;**
- III. Existan indicios para presumir la actualización de los elementos contenidos en el artículo 1 Bis de la presente Ley;**
- IV. Los hechos denunciados no hayan sido resueltos previamente por el Consejo, o un Consejo local en la materia, y**
- V. No se logre el acuerdo entre las partes en la mediación durante la orientación.**

El plazo para determinar sobre la admisión de la petición a queja, podrá ampliarse de forma fundada y motivada, con el propósito de requerir el cumplimiento de los requisitos para su admisión, en cuyo caso será calificada como pendiente siguiendo en lo procedente lo establecido en el artículo 49 Ter de esta Ley y el Reglamento.

Artículo 63 Quintus. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la admisión de la queja, se **elaborará la solicitud de informe para ser notificada a la persona a quien se le imputan los hechos denunciados** , o a su superior jerárquico o al representante legal, para que rindan un informe **por escrito** dentro del plazo máximo de diez días hábiles siguientes al de la fecha de su notificación.

Asimismo, de ser procedente conforme al artículo 48 Quáter de esta Ley, se le pedirá manifestar su voluntad de conciliar.

También podrá solicitarse informe a las personas vinculadas indirectamente con los hechos que se denuncian en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior.

Sólo por causa debidamente fundada y motiva, se podrá ampliar el plazo para la presentación del informe conforme lo determine el área de quejas, por un plazo de hasta diez días hábiles más.

Artículo 63 Sextus. En el informe la persona señalada como responsable deberá afirmar, refutar o negar todos y cada uno de los actos, omisiones o prácticas discriminatorias imputadas, además de incluir un informe detallado y documentado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones y, en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustenten y demás que considere necesarios.

A la persona **señalada como responsable** se le apercibirá que, de omitir dar contestación a **cada una** de las imputaciones, o dar respuesta parcial, se tendrán por ciertas las conductas discriminatorias que se le atribuye n, salvo prueba en contrario.

Asimismo, si recibido el informe a criterio del Consejo se requiere mayor información, se podrá requerir a la persona señalada como responsable conforme al plazo establecido en el artículo anterior.

Artículo 63 Séptimus. Se deroga.

Artículo 63 Octavus. Adicionalmente, en el informe la persona señalada como responsable deberá indicar:

I. Nombre, domicilio, en su caso número telefónico o correo electrónico para oír y recibir notificaciones, así como el nombre de las personas autorizadas para tales efectos;

II. De ser el caso, el nombre de la persona que ejerza su representación legal con los documentos que acredite su personalidad, y

III. De ser procedente, su voluntad o no de conciliar.

El informe deberá ser suscrito con firma autógrafa y podrá ser presentado por escrito en la oficialía de partes del Consejo, remitido por correo electrónico a la cuenta que se le señale, o enviado por correo postal certificado o mensajería del Servicio Postal Mexicano con acuse de recibo, teniéndose como fecha de presentación la del envío.

Se adiciona y se recorren en su orden los subsecuentes. **Artículo 64.** Recibido el informe, con la voluntad expresa de ambas partes y de ser procedente conforme al artículo 48 Quáter de esta Ley, se les citará a audiencia de conciliación.

Artículo 64 Bis. La conciliación es la etapa del procedimiento de queja por medio del cual personal de este Consejo **facilita** , en los casos que sea procedente, avenir a las partes **a un convenio** para resolverla, a través de alguna de las soluciones **que ellas mismas** propongan o **que el personal del Consejo sugiera, tomando en cuenta las pretensiones de la persona agraviada, siempre y cuando a juicio del Consejo sean razonables, objetivas y proporcionales para reparar integralmente el daño ocasionado, garanticen su no repetición y velen por la máxima protección de los derechos humanos de las personas agraviadas .**

Se deroga.

Artículo 65. Se citará a las partes para que se presenten en la fecha y hora señalada para la celebración de la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo **dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a su notificación**.

Artículo 65 Bis. La audiencia de conciliación podrá efectuarse a través de los siguientes medios, conforme a la voluntad de las partes y la viabilidad de su realización:

I. Por teléfono o videoconferencia;

II. Por correo electrónico;

III. De forma presencial, o

IV. De no ser posible por los medios antes señalados, por escrito mediante documentos enviados por correo postal certificado o mensajería del Servicio Postal Mexicano con acuse de recibo.

Se deroga.

El Consejo podrá realizar esa conciliación aun sin la presencia de la **persona** peticionaria, **o quien ejerce su representación**, siempre y cuando se cuente con su anuencia.

Artículo 66. Al preparar la audiencia, la persona conciliadora solicitará a las partes los elementos que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 67. Se deroga.

Artículo 68. La persona conciliadora expondrá a las partes un resumen de la queja y de los elementos de juicio con los que se cuente hasta ese momento y las exhortará a resolverla por esa vía, ponderando que las pretensiones y acuerdos que se adopten sean **razonables, objetivos**, proporcionales y congruentes con la competencia del Consejo, **para reparar integralmente el daño ocasionado y garantizar su no repetición.**

Artículo 69. La audiencia de conciliación podrá ser suspendida a juicio de la persona conciliadora o a petición de ambas partes de común acuerdo, debiéndose reanudar, dentro **del plazo de los cinco días hábiles siguientes.**

Se podrán celebrar cuantas audiencias sean necesarias hasta antes de que se dicte la resolución, mediando la voluntad de ambas partes, y mientras existan las condiciones para un posible acuerdo en la consideración de la persona conciliadora.

En caso de que **alguna de las partes** no comparezcan a la audiencia de conciliación y justifiquen su inasistencia dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes, se señalará nuevo día y hora para su celebración.

Si no se justifica la inasistencia, se procederá conforme a lo siguiente:

I. Tratándose de la persona peticionaria, la queja se concluirá por falta de interés a menos que, en la consideración fundada y motivada del Consejo, sea necesario continuar con la etapa de investigación por tratarse de hechos graves o de discriminación indirecta, y

II. Tratándose de la persona señalada como responsable, se continuará con la etapa de investigación.

Artículo 70. De lograr un acuerdo se suscribirá un convenio conciliatorio o se levantará acta circunstanciada, dependiendo del medio a través del cual se llevó a cabo la conciliación, que serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

El Consejo dictará acuerdo de conclusión del expediente de queja, sin que sea admisible recurso alguno, quedando sujetos el convenio **conciliatorio o el acta circunstanciada a verificación** hasta su total cumplimiento.

Artículo 71. En caso de incumplimiento de lo convenido , su ejecución podrá promoverse **por las partes** ante los tribunales competentes, a elección de la parte interesada.

Asimismo, se podrá **continuar con el trámite del procedimiento de queja** , con motivo del incumplimiento total o parcial **de lo convenido, a petición de parte y previa verificación del Consejo.**

Artículo 72. De **no existir voluntad de las partes, no ser procedente o no lograrse la conciliación el trámite de la queja continuará con** la etapa de investigación, o se determinará la queja de considerar el Consejo que cuenta con los elementos o pruebas necesarias para ello.

Artículo 73. El Consejo efectuará la investigación, **de las quejas** para lo cual tendrá las siguientes facultades:

I. Solicitar a las **personas servidoras públicas y a las personas** particulares a quienes se atribuyen los hechos motivo de queja la remisión de informes complementarios y documentos relacionados con el asunto;

II. Solicitar a otras personas servidoras públicas o **personas particulares** que puedan tener relación con los hechos o motivos de la queja, la remisión de informes o documentos vinculados con el asunto. Para realizar la investigación no será impedimento el carácter confidencial o reservado de la información; sin embargo, el Consejo deberá manejar ésta **con** la más estricta confidencialidad y con apego a la **legislación en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y archivo ;**

III. Practicar inspecciones en el o los lugares en que se presume ocurrieron los hechos, así como en los archivos de **personas servidoras públicas, entidades y dependencias públicas, poderes públicos federales, organismos constitucionales autónomos y personas** particulares. En su caso, se asistirá de personal técnico o profesional especializado;

IV. ...

V. Efectuar todas las demás acciones que el Consejo juzgue convenientes para el mejor conocimiento y **determinación** del asunto.

Artículo 74. Se deroga.

Artículo 75. Se deroga.

Durante la investigación el Consejo solicitará a las partes la presentación, para su desahogo, de todas aquellas pruebas que estimen necesarias para acreditar la veracidad de sus afirmaciones, con la única condición de que éstas se encuentren previstas por el orden jurídico mexicano, y tengan relación directa e inmediata con los hechos que se denuncian.

Para su ofrecimiento se fijará un término de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que surta efectos la notificación del requerimiento. El término dispuesto, únicamente podrá ser ampliado por

el número de días que el propio Consejo determine, cuando a su juicio se proporcionen razones suficientes que lo justifiquen.

Adicionalmente, cuando así proceda el Consejo podrá solicitar de oficio la presentación y desahogo de otras pruebas que estime necesarias para documentar debidamente la investigación de la queja y podrá distribuir la carga de la prueba, atendiendo a la disponibilidad y facilidad probatoria que posea cada una de las partes o su mejor posición y condición para aportarlas, para lo cual considerará las circunstancias particulares del caso, conforme a cualquiera de las siguientes razones:

1. La dificultad de probar o el desequilibrio procesal de la parte peticionaria o agraviada frente a la persona a quien se atribuyen los hechos, por pertenecer a un grupo históricamente discriminado o estar en situación de vulnerabilidad.
2. La existencia de una relación de subordinación o de autoridad entre el peticionario o agraviado, y la persona a la que se le imputan los hechos.
3. La naturaleza jurídica de la prueba de que se trate y la parte que tenga a su cargo la obligación de su resguardo o preservación.
4. La gravedad y naturaleza de los hechos denunciados.
5. Cualquier otra que sobrevenga durante el trámite del procedimiento y que motive la necesidad de distribuir la carga de la prueba.

Las pruebas que presenten las partes, así como las que de oficio se allegue el Consejo, serán valoradas de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos motivo de queja, para lo cual contará con la más amplia libertad para analizar y determinar su valor probatorio.

Artículo 76. y 77. ...

Artículo 77 Bis. El procedimiento de queja podrá concluir por:

- I. No tratarse de un caso de discriminación;
- II. Carecer de elementos que permiten identificar a la persona a la que se le imputan los hechos discriminatorios;
- III. Desistimiento expreso de la persona peticionaria;
- IV. Falta de interés de la persona peticionaria al no atender los requerimientos que se le hagan;
- V. Solucionarse durante el trámite en las etapas de conciliación o investigación;
- VI. Haberse acumulado el expediente a otro en trámite;
- VII. Que los hechos que se denuncian formen parte de una queja presentada ante un Consejo local en la materia;

VIII. No existir materia para continuar con el trámite; y

IX. Dictarse la resolución sujeta a la verificación de las medidas de reparación integral ordenadas.

Artículo 77 Ter. Las pruebas supervinientes relacionadas con los hechos que se denunciaron, serán recibidas hasta antes de que se dicte la resolución.

Artículo 77 Quáter. Desahogadas y valoradas las pruebas, se acordará el cierre de la integración del expediente, y se procederá a proyectar la determinación conforme a las constancias que obren en el expediente de queja.

Si se comprueban los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, y se acredita la responsabilidad de la persona imputada, se dictará resolución ordenando las medidas de reparación integral que sean necesarias conforme a lo dispuesto en esta Ley y el Reglamento .

En caso contrario, se dictará acuerdo de conclusión por no haberse comprobado las conductas discriminatorias.

Artículo 77 Quintus. La resolución contendrá:

I. Antecedentes de la queja;

II. Competencia del Consejo para conocer del asunto;

III. Valoración de las pruebas presentadas;

IV. Acreditación de los hechos conforme a las pruebas;

V. Análisis de los elementos que actualizan el concepto de discriminación contenido en el artículo 1 Bis;

VI. Consideraciones jurídicas respecto a los derechos humanos vulnerados conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las convenciones internacionales de las que el Estado mexicano sea parte, la legislación secundaria, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los criterios de los organismos internacionales y regionales de protección a los derechos humanos;

VII. Determinación de las medidas de reparación integral y sus modalidades de cumplimiento, y

VIII. Resolutivos.

El Consejo deberá adoptar los ajustes razonables en la emisión de sus resoluciones.

Artículo 77 Quáter. Se deroga.

Artículo 78. Se deroga.

Artículo 79. Se deroga.

La notificación de la resolución o del acuerdo de conclusión que se emita en el procedimiento de queja, se realizará conforme a lo señalado en el artículo 48 Sextus .

Se deroga.

Artículo 79 Bis. Las resoluciones que dicte el Consejo serán obligatorias para las partes y podrán ser impugnadas conforme al recurso de revisión o por la vía administrativa y judicial.

Artículo 79 Ter. Con la finalidad de visibilizar y hacer del conocimiento **hechos discriminatorios** que a juicio del Consejo sean graves, reiterativos o que tengan una especial trascendencia, podrá emitir informes especiales en los que se expondrán los resultados de las investigaciones; en su caso, las omisiones u obstáculos atribuibles a **personas** particulares y personas servidoras públicas; estableciendo propuestas de acciones y medidas para lograr condiciones de igualdad y no discriminación.

Artículo 79 Quáter. Las personas servidoras públicas federales a quienes se les compruebe que cometieron actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, además de las medidas de reparación **integral** que se les impongan, quedarán sujetas a las responsabilidades en que hayan incurrido, en términos de la **legislación en materia de responsabilidad administrativa** .

El Consejo enviará la resolución al titular del área de responsabilidades de la dependencia, entidad, **poder público federal u organismo constitucional autónomo** al que se encuentre o se hubiese encontrado adscrita la persona servidora pública responsable. La resolución emitida por el Consejo constituirá prueba plena dentro del procedimiento respectivo.

Artículo 80. a 82. ...

Capítulo VI Se deroga

Se deroga

Sección Séptima Medidas de Reparación Integral

Artículo 82 Bis. Las medidas de reparación integral que ordene el Consejo en sus resoluciones, o que acuerden las partes durante la mediación durante la orientación o la conciliación, seguirán lo establecido en esta sección procurando:

- I. Proteger la dignidad de las personas agraviadas;**
- II. Restituir los derechos humanos vulnerados;**
- III. Compensar los perjuicios o daños ocasionados, y**
- IV. Garantizar la no repetición de las conductas discriminatorias.**

Serán medidas de reparación integral razonables, objetivas y proporcionales a la gravedad de los hechos y al daño ocasionado, y estarán determinadas conforme lo establezca la Ley y el Reglamento.

Asimismo, cuando proceda, en la determinación de las medidas de reparación integral que se ordenen o acuerden, se aplicará la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 48 Octavus de esta Ley.

Artículo 83. Comprobado el acto, omisión o práctica social discriminatoria, y acreditada la responsabilidad de la persona imputada, el Consejo ordenará en su resolución algunas de las siguientes medidas de reparación integral :

I. Restitución del derecho **vulnerado** ;

II. Compensación **económica** por el **lucro cesante o el daño emergente** ocasionado;

III. Amonestación pública, **privada o por escrito** ;

IV. Disculpa pública, o privada **o por escrito**;

V. Conmemoración y homenaje a la persona o grupo de personas agraviadas;

VI. Garantías de no repetición;

VII. Realización de ajustes razonables, e implementación de medidas de inclusión y medidas de integración;

VIII. Elaboración o actualización de circulares, lineamientos, guías, protocolos o normativa para garantizar el derecho a la igualdad y evitar conductas discriminatorias;

IX. Recomendaciones para reformar la legislación;

X. Instruir el desarrollo de políticas públicas;

XI. Fijación de carteles **en el lugar donde sucedieron los hechos discriminatorios, donde se promueva la igualdad y la no discriminación, y se divulgue el mecanismo de quejas** ;

XII. Impartición de cursos o **talleres de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y no discriminación;**

XIII. Implementación de campañas **que promuevan una cultura de la inclusión, la diversidad y el respeto;**

XIV. Retiro de mensajes que promuevan el discurso de odio, la intolerancia o la discriminación;

XV. Se deroga.

XVI. Difusión de la versión pública de la resolución en **el portal web** del Consejo;

XVII. Publicación de una síntesis de la resolución en medios impresos o electrónicos de comunicación, y

XVIII. Cualquier otra que a consideración del Consejo sea razonable, objetiva y proporcional para reparar el daño causado.

Dichas medidas de reparación integral también servirán como parámetro a lo que acuerden las partes en la mediación durante la orientación o la conciliación.

Las modalidades de su cumplimiento estarán determinadas en la resolución, el acuerdo o convenio, conforme a lo que establezca el Reglamento.

Asimismo, en caso de considerarse necesario por tratarse de hechos vinculados a otras materias, se dará vista a la autoridad competente para que conozca la resolución y actúe en el ámbito de sus atribuciones.

Las medidas de reparación **integral** se impondrán sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar.

Artículo 83 Bis. Se deroga.

Artículo 83 Ter. Se deroga.

Sección Segunda Se deroga

Se deroga

Artículo 84. Para la imposición de las medidas de reparación **integral**, se tendrá en consideración **en su conjunto** :

I. ...

II. La gravedad de la conducta discriminatoria;

II Bis. La concurrencia de dos o más motivos de discriminación **o prácticas discriminatorias** ;

III. La reincidencia, cuando la misma persona **responsable** incurra **nuevamente en una vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación**;

IV. El efecto producido por la conducta discriminatoria **en la persona o grupo de personas agraviadas, y**

V. La responsabilidad solidaria establecida en el artículo 48 Octavus de esta Ley.

Los criterios para la determinación de las medidas de reparación integral y las modalidades de su implementación estarán establecidos en el Reglamento y se tomarán en cuenta las pretensiones de la persona peticionaria.

Artículo 85. ...

Artículo 85 Bis. El Consejo **deberá verificar la implementación** de las medidas de reparación **integral en el modo que se hayan determinado en la resolución, o bien, conforme a lo acordado por las partes en la mediación durante la orientación o la conciliación, mediante visitas de inspección, reuniones de trabajo o informes periódicos hasta su total cumplimiento.**

Los costos que se generen para la implementación de las medidas de reparación integral deberán ser asumidos por la persona a la que se le **compruebe la conducta** discriminatoria.

En caso de incumplimiento parcial o total de las medidas de reparación integral acordadas entre las partes, se continuará con el procedimiento de queja; tratándose de las ordenadas en la resolución, se procederá conforme a lo establecido en el siguiente artículo.

Sección Tercera Se deroga

Se deroga

Artículo 86. ...

Artículo 87. Se deroga.

**Sección
Del Recurso de Revisión**

Octava

Artículo 88. Contra las resoluciones del Consejo **las personas interesadas** podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo señalado en el presente decreto.

Tercero. El Sistema de Información sobre Igualdad y No Discriminación iniciará sus funciones en un plazo de 2 años, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Cuarto. A más tardar, dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación del presente Decreto, deberá expedirse el Reglamento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Quinto. Los procedimientos de queja que a la entrada en vigor del presente decreto se encuentren en trámite, continuarán su sustanciación de conformidad con la legislación aplicable en el momento del inicio de estos, salvo aquellas disposiciones derivadas del presente Decreto que beneficien a las personas peticionarias.

En consecuencia, el presente decreto será aplicable para los procedimientos de queja que se inicien a partir de su entrada en vigor, con independencia de que los hechos hayan sucedido con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.”

Notas

i ONU, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ratificada por México el 20 de febrero de 1975. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

ii Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1o., se reforma el artículo 2o., se deroga el párrafo primero del artículo 4o.; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18, y un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=762221&fecha=14/08/2001

iii UNAM, Rincón Gallardo, G. Presentación del Informe General de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación intitulado: la discriminación en México: por una nueva cultura de igualdad, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLIV, núm. 183, mayo-diciembre, 2001, pp. 261-319. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42118312>

iv Para lograr sus objetivos, la Comisión Ciudadana realizó tres reuniones plenarias, 55 reuniones de sus subcomisiones y 35 de los equipos específicos de trabajo. Se organizaron siete foros regionales de discusión en diversas entidades federativas sobre temas relativos a la discriminación hacia las mujeres, la niñez, las personas mayores, entre otros. Además, se implementaron actividades para fortalecer las capacidades del equipo de trabajo de la Comisión, tales como seminarios y conferencias. Este organismo también recibió 17 estudios especializados en materia de prácticas discriminatorias y se integró un archivo seminal con información sobre las legislaciones y los estudios en el terreno de la lucha contra la discriminación.

v Iniciativa de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, enviada por el C. Vicente Fox Quesada, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, 26 de noviembre de 2002. Disponible en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2002/11/asun_148827_2_0021128_844256.pdf

vi Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se expide la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 11 de junio de 2003. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003

vii ONU, CERD/C/MEX/CO/15 Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 9 de la Convención, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, 4 de abril de 2006. Disponible en: <http://www.tbinternet.ohchr.org/layouts/15/treatybodyexternal/download.aspx?symbolno=cerd2fc2fmex2fco2f15lang=es>

viii ONU, CERD/C/MEX/CO/16 Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 9 de la Convención, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, 4 de abril de 2012. Disponible en: <http://www.tbinternet.ohchr.org/layouts/15/treatybodyexternal/download.aspx?symbolno=cerd2fc2fmex2fCO2f16-17lang=es>

ix Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicado el 20 de marzo de 2014. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014

x Paula Leite y Adrián Meza, coords. (2018) Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados. México: Conapred.

xi Conapred, CNDH. Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/473668/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019.pdf

xii Alejandro Brito, coord. (2019) Violencia Extrema. Los asesinatos de personas LGTBTTT en México: los saldos del sexenio (2013-2018). México: Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana.

xiii ONU, (2019) Observaciones finales sobre los informes periódicos 18 a 21 combinados de México, CERD/C/MEX/CO/18-2. párr. 14. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f18-21&Lang=es

xiv UNESCO, La discriminación y el estigma relacionados con el Covid-19: ¿un fenómeno mundial?, publicado el 25 de mayo de 2020. Disponible en: <https://es.unesco.org/news/discriminacion-y-estigma-relacionados-covid-19-fenomeno-mundial>

xv La Jornada, Registró Conapred 426 quejas relacionadas con Covid-19, publicado el 08 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/09/08/registro-conapred-426-quejas-relacionadas-con-covid-19-2232.html>

xvi. A continuación, se hace referencia a las observaciones y recomendaciones emitidas por los siguientes Comités de la ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de México, Doc. E/C.12/MEX/CO/5-6, Adoptadas por el Comité en su 63er período de sesiones (12 al 29 de marzo de 2018), distribución general el 17 de abril de 2018, párrafo 18.

xvii Diario Oficial de la Federación, PLAN Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado el 12 de julio de 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

xviii Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se deroga el diverso por el que se declara Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, el 17 de mayo de cada año, y se declara Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia, el 17 de mayo de cada año, publicado el 17 de mayo de 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560669&fecha=17/05/2019

xix SCJN, Discurso de odio. Pueden expresarse mediante símbolos cuyo significado debe interpretarse teniendo en cuenta el contexto. Tesis [A.]: 1a. CXXI/2019 (10a.), Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 73, Tomo I, diciembre de 2019, página 328, Registro digital 2021225. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2021225&Clase=DetalleSemanarioBL>

xx Conapred, Guía para la prevención de prácticas de perfilamiento racial, 2018, página 53. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP_Perfilamiento_web_2018_Ax.pdf

xxi CIDH, Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección. OEA/Ser.L/V/II. 166 doc. 206/17, párr. 308, 30 de noviembre de 2017.

xxii Conapred, Informe anual de actividades y ejercicio presupuestal 2004 del Conapred. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/IFAI/IA2004.pdf>

xxiii Conapred, Poner al Centro la Igualdad, Memoria de Gestión 2015-2019, noviembre de 2019. Disponible en: http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2020/01/Construir_la_Igualdad.Ax.pdf

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 3 de diciembre de 2020.

Diputada Rocío Barrera Badillo (rúbrica)