

## CONTENIDO

### Iniciativas

Que reforma y adiciona el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, abroga la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación y expide la Ley Federal para prevenir, sancionar y eliminar la Discriminación, suscrita por las diputadas Erika Vanessa del Castillo Ibarra, Adriana Bustamante Castellanos y Marisol García Segura, del Grupo Parlamentario de Morena

## Anexo II-1-1

**Martes 23 de abril**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PROPONE REFORMAR LA FRACCIÓN VII BIS Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII QUINTUS DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; SE ABROGA LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.**

Suscriben las diputadas Erika Vanessa del Castillo Ibarra, Adriana Bustamante Castellano; Marisol García Segura, integrantes de la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, del grupo parlamentario de Morena, con fundamento en el artículo 71 fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6 numeral 1 fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Honorable Cámara de Diputados; someto a consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa que propone reformar la fracción VII BIS y se adiciona la fracción VII quintus del artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se abroga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y se Expide la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación.**

### **Exposición de Motivos**

#### **I. Antecedentes**

##### *Orígenes de la lucha contra la discriminación en México*

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 (CERD, por sus siglas en inglés), ratificada en 1975,<sup>i</sup> 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,<sup>ii</sup> enmarcó el origen de la lucha contra la discriminación al añadir un tercer párrafo al artículo primero 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.<sup>iii</sup>

Desde su instalación, la Comisión Ciudadana se propuso los siguientes objetivos:<sup>iv</sup>

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.<sup>v</sup> 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.<sup>vi</sup>

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 o Consejo), 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.<sup>vii</sup>



Posteriormente, y 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.<sup>viii</sup>

Derivado de esos procesos y reflexiones, la LFPED fue objeto de una reforma en 2014.<sup>ix</sup> 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 primero 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.



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, para denominarlo de queja, con lo cual se aplicaron las mismas reglas procedimentales para toda persona, servidora pública o particular, acusada de haber cometido presuntos actos, omisiones o prácticas 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; 30 constituciones locales cuentan con una cláusula antidiscriminatoria<sup>x</sup> y 31 estados<sup>xi</sup> 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.

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 2021 y 2022, 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 .41, lo que ubica al país en un nivel medio-bajo de respeto al derecho a la igualdad.<sup>xii</sup>

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 *Encuesta Nacional sobre Discriminación* (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.<sup>xiii</sup>

Esta percepción tiene su correlato en la medida en que persisten también prejuicios y actitudes discriminatorias contra las mujeres, los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas, 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 de 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% 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 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (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.<sup>xiv</sup> 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 1998, destaca que, en el año 2021, se registraron al menos 78 muertes violentas de personas lesbianas, gay, bisexuales, y trans en el país por motivos presuntamente relacionados con su orientación sexual o identidad o expresión de género. Esta cifra se ha mantenido prácticamente estable en relación con la de 2020, que fue de 79, lo que significa que en promedio por lo menos, al mes, 6.5 personas de la diversidad sexual y de género fueron asesinadas.<sup>xv</sup>

En el caso de las personas intersexuales, la *Encuesta Intersex 2020*, realizada por el Conapred permitió identificar las experiencias de discriminación a las que se han enfrentado, y continúan viviendo, las personas intersexuales. La Encuesta identificó que en el ámbito médico poco más de siete de cada diez personas se han sentido incómodas por el trato recibido por parte del



personal médico, alrededor de una de cada dos declaró haber sido examinada en situaciones innecesarias (51.2%) y haber recibido algún servicio o tratamiento inadecuado (46.4%) y un poco más de cuatro de cada diez reportaron haber estado sujetas a burlas y humillaciones. Asimismo, tres de cada diez reportaron que el personal médico ha tomado decisiones sobre su cuerpo sin consultarle y una de cada cuatro mencionó que se le ha negado información.<sup>xvi</sup>

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,<sup>xvii</sup> en particular, por el alto grado de marginación, exclusión social y pobreza a los que se enfrentan.

En el caso de las personas con discapacidad, en 2022, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas destacó su preocupación porque a nivel estatal algunas leyes no prohibían la discriminación de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres y las niñas con discapacidad y de otras personas que se enfrentan a formas múltiples e interseccionales de discriminación. Asimismo, señaló que en numerosas leyes vigentes no se reconocía la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación, por lo que recomendó realizar diversas modificaciones legislativas a nivel local y federal en la materia.<sup>xviii</sup>

Asimismo, debido a las construcciones sociales y narrativas que se forjan alrededor de la migración y el refugio se ha gestado un ambiente social propicio para la prevalencia de opiniones de rechazo, xenofobia y discriminación. Conductas, que lejos de abonar a la integración de las personas en situación de movilidad humana, atentan contra sus derechos humanos y crean barreras que dividen y polarizan a la sociedad que las recibe.<sup>xix</sup>



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 desde el inicio de la pandemia. Sobre el tema, el Secretario General de las Naciones Unidas ha destacado que "la inestabilidad y el temor que engendra la pandemia incrementó las preocupaciones existentes en materia de derechos humanos, como la discriminación contra determinados grupos".<sup>xx</sup>

A este respecto, en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 (PRONAIND) se ha identificado que la discriminación estructural es un problema público central en el México contemporáneo, ya que la limitación, restricción y negación de derechos y oportunidades para millones de personas tiene efectos profundos en la desigualdad y la cohesión social e impacta en el desarrollo y la calidad de la vida democrática del país. Lo anterior, ya que se trata de un problema enraizado en la estructura social y no de un problema aislado ni de maltrato individualizado.<sup>xxi</sup>

El contexto antes presentado da cuenta de 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 que en México se cuente con un marco normativo integral antidiscriminatorio cuyo objeto sea eliminar todas las formas de discriminación y promover la igualdad sustantiva para todas las personas, tomando en cuenta la experiencia individual y colectiva de la discriminación e intolerancia para combatir la exclusión y marginación en el territorio nacional.

Lo anterior, ya que el derecho a la igualdad y no discriminación es un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos, y un componente fundamental del derecho internacional de los derechos humanos que da lugar a obligaciones inmediatas y transversales para el Estado mexicano, toda vez que todas las personas tienen el derecho a no sufrir discriminación en el disfrute de todos los derechos humanos.



De manera que, 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, tales como la obligación de adecuar la normativa interna a los estándares de derechos humanos, que surge de los principios del derecho internacional público, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados<sup>xxii</sup>, y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>xxiii</sup>. Lo que, implica que el Estado mexicano debe dar cumplimiento de buena fe a los tratados de los que es parte teniendo en cuenta que el objeto y fin de estos es la protección de los derechos humanos.

En este sentido, y en lo que corresponde al derecho a la igualdad y no discriminación, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, que entró en vigor en el país en febrero de 2020, 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 Naciones Unidas<sup>xxiv</sup> han emitido para que el Estado mexicano realice una revisión de la legislación antidiscriminatoria y fortalezca institucionalmente al Conapred.

Por su parte, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (OHCHR) ha señalado que los Estados deben emitir legislaciones integrales antidiscriminatorias a fin de cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En tanto que, la adopción de una legislación de esta naturaleza es un elemento necesario para la protección de los grupos históricamente discriminados, por virtud de que el derecho a la igualdad y no discriminación es uno de los pilares de cualquier sistema democrático.<sup>xxv</sup>

De ahí que el ejercicio de esta obligación de adoptar medidas legislativas antidiscriminatorias con impacto estructural puede ser entendido como una condición necesaria para hacer efectivo el derecho a la igualdad y no discriminación, para lo cual - de acuerdo con la OHCHR - se requiere de una legislación antidiscriminatoria que establezca reglas, instituciones y procedimientos detallados para el cumplimiento efectivo de este derecho, y que establezca deberes claros para las autoridades públicas y los actores privados, motivo por el cual se realiza la presente propuesta.



### **III. Contenido de la propuesta**

En este contexto, se propone la abrogación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la expedición de una nueva Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación con la intención de que el Estado mexicano - en cumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger, garantizar los derechos humanos - cuente con un marco legislativo antidiscriminatorio integral que permita prevenir, investigar, sancionar, reparar y eliminar la discriminación en la práctica y que garantice el disfrute efectivo del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Lo anterior, a través de:

- Proporcionar el marco conceptual antidiscriminatorio acorde con los estándares internacionales de derechos humanos, que prevea definiciones explícitas de todas las formas de discriminación.
- Permitir, exigir y prever explícitamente la adopción de acciones positivas destinadas a avanzar hacia la realización de la igualdad sustantiva para las personas y grupos históricamente discriminados.
- Hacer efectivo los derechos a la igualdad y a la no discriminación tanto en el ámbito público como el privado.
- Fortalecer la institucionalidad del Conapred, para que se erija como el 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, a través del desarrollo de los procesos para la creación y transversalización de las políticas públicas antidiscriminatorias.
- Robustecer el mecanismo de protección para garantizar la defensa del derecho a la igualdad y no discriminación, a través del Conapred, particularmente mediante la posibilidad de ordenar medidas de apremio y de ejecución para hacer valer sus determinaciones y resoluciones, así como con la imposición de sanciones eficaces, disuasorias y proporcionadas, además de la emisión de medidas de reparación integral



para las personas víctimas de discriminación que impulsen, asimismo, los cambios estructurales que se requieren mediante la adopción de garantías de no repetición.

- Promover que los órganos de gobierno del Conapred se involucren proactivamente en el impulso de políticas públicas antidiscriminatorias, entre otros cambios.

La propuesta toma en consideración la experiencia acumulada del Conapred a lo largo de 20 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 estándares de 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 y desventaja.

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 y 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.

Asimismo, se toma en consideración lo dispuesto por diversos Comités de Naciones Unidas entorno al cumplimiento de las obligaciones internacionales relativas a la construcción de legislaciones antidiscriminatorias integrales.

Adicionalmente, 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»,<sup>xxvi</sup> y toma en consideración las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) emitidas al Conapred en 2019, que en síntesis 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.

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 la expedición de la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación compuesta 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 y que está en constante revisión, implica que México cuente con un nuevo marco conceptual antidiscriminatorio. Lo anterior, por virtud de que la adhesión a las normas internacionales en este ámbito del derecho exige a los Estados que adopten definiciones específicas que figuran en los instrumentos de derecho internacional, incluidos los propios tratados y su interpretación por organismos competentes.

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 su armonización conforme al contenido de las Convenciones Interamericanas contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, y contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas Conexas de Intolerancia.

La definición propuesta 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, y otras relativas a



las personas en el contexto de la movilidad humana como la condición de refugiado, repatriado, apátrida o en desplazamiento interno. Asimismo, 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.<sup>xxvii</sup>

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 el 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.<sup>xxviii</sup>

También se propone que el fin último de la legislación antidiscriminatoria sea el logro de la "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 con los conceptos relativos al procedimiento de quejas, la propuesta busca integrar y desarrollar los principales términos relativos a dicho procedimiento 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 incluye un catálogo de conductas discriminatorias para reconocer, con carácter enunciativo, más no limitativo, 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.<sup>xxix</sup>
- 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 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 han señalado 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 la creación del capítulo relativo a la Política Pública de Igualdad y No Discriminación, que aborda el diseño, instrumentación y evaluación de dicha política.

En particular, 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 coordinación de la política pública antidiscriminatoria y esté a cargo de impulsar su transversalización entre las dependencias y las entidades de la APF y reconoce 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.

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

- El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.
- El Sistema Nacional 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.

#### **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 crear la categoría de medidas de inclusión que agregue éstas y las 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 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 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.

#### **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.<sup>xxx</sup> 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.<sup>xxx</sup>

Con el transcurrir de los años, en particular entre 2015 y 2019, el Conapred registró el 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.<sup>xxxii</sup> 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.

Aunque 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.

Debido a lo anterior, es necesario contar con un marco legal adecuado que permita regular las prácticas implementadas actualmente en el procedimiento de quejas del Conapred, 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 plantean reglas



probatorias novedosas 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. Lo anterior, ya que la discriminación refleja a menudo un desequilibrio de poder entre las partes y la existencia de hechos que se encuentran - en su totalidad o en parte - dentro del conocimiento exclusivo del actor discriminador. Por lo que, se reconoce que la aplicación de las normas procesales ordinarias en tales casos, que harían recaer la carga de la prueba de la discriminación en la parte discriminada, produce con frecuencia resultados injustos. En consecuencia, deben adaptarse las normas jurídicas relativas a las pruebas para garantizar que las víctimas de discriminación puedan obtener reparación y hacer valer sus derechos.

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.

Se propone que las medidas cautelares 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. Y 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 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.

Por otra parte, y 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 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.



Aunado a lo anterior, y 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.

Por otro lado, 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.

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.

#### **g. Modelo sancionador**

Desde su creación en 2003, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) no contempló la imposición de sanciones ante la comisión de actos discriminatorios, sino medidas administrativas tales como la impartición de cursos y talleres, la fijación de carteles, entre otras; con el ánimo de priorizar la promoción del derecho a la no discriminación y el robustecimiento de la ciudadanía. Con la reforma de 2014, se adicionó a las medidas administrativas las de reparación, que posibilitaron ordenar la restitución del derecho conculcado y la compensación del daño ocasionado a la víctima, así como la imposición de medidas de no repetición. Además de establecer el carácter vinculante de las resoluciones emitidas. Sin embargo, no se establecieron medidas de apremio ni de ejecución que, en caso de incumplimiento, posibilitaran su exigibilidad y eficacia.

A lo anterior, se suma la persistencia de las conductas y prácticas discriminatorias, y el aumento de los crímenes de odio, por lo que la propuesta incorpora un modelo sancionador de la discriminación, con la finalidad de fortalecer el combate de ésta, a través de la imposición por



parte del Conapred de sanciones eficaces, disuasorias y proporcionadas a fin de garantizar el acceso efectivo a la justicia de quienes sufren discriminación.

#### **h. Medidas de reparación integral**

A fin de cumplir con la obligación del Estado mexicano de proporcionar un recurso efectivo, 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 proponen las *"medidas de reparación integral"*, 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 dichas medidas y se establece un catálogo –no exhaustivo– de las mismas.

Finalmente, otros aspectos de la propuesta 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.

Asimismo, se sugiere reformar la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal con la finalidad de precisar la atribución de la Secretaría de Gobernación en materia de la Política de Igualdad y No Discriminación y que sea la dependencia responsable de su diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

Por lo antes expuesto, y a fin de que sirva para construir un marco legal que contribuya a prevenir, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación, en beneficio de una sociedad más respetuosa de todos los derechos para todas las personas, se somete a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto:



## DECRETO

**POR EL QUE 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, SE ABROGA LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR 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:

[...]

**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 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 de todas las personas, colectividades o grupos sociales;

[...]

**Artículo Segundo.** Se abroga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 y se expide la nueva Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación.



## NUEVA LEY FEDERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir, investigar, sancionar, reparar 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 de todas las personas.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- I. Acta circunstanciada: Documento elaborado por el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas en el que se hace constar uno o varios hechos o actos jurídicos y/o declaraciones. Todas las gestiones que lo ameriten constarán en acta circunstanciada;
- II. Acta de cierre de mediación: Documento en el que se hace constar la causal por la que se cierra la etapa de mediación durante la orientación;
- III. Acta de cierre de seguimiento: Documento en el que se hace constar la causal mediante la cual se cierra el seguimiento de verificación del cumplimiento de las medidas de reparación integral y sanción derivadas del procedimiento de queja;
- IV. Acuerdo de trámite: Decisión que resuelve alguna cuestión dentro del trámite del procedimiento de queja;
- V. Acuerdo de conclusión: Determinación que de manera fundada y motivada establece el cierre del procedimiento y conclusión del expediente de queja por alguna de las causas señaladas en el artículo 99 de esta Ley;
- VI. Ajustes al procedimiento: Adopción de medidas para que todas las personas puedan acceder a la justicia en condiciones de igualdad sustantiva;



- VII.** Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás;
- VIII.** Consejo: El Consejo Nacional para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación;
- IX.** 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 el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la presente ley;
- X.** Discriminación indirecta: Es aquella que se produce en la esfera pública o privada cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o las pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítima;
- XI.** 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;
- XII.** 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;
- XIII.** Discriminación por asociación: Es aquella que ocurre en razón de la relación con una persona o grupo de personas que tengan o les sean atribuidos los motivos previstos en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en el artículo 2 de la presente Ley;
- XIV.** 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 el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 2 de la presente ley.

Tratándose de discurso de odio debe tomarse en cuenta: el contexto determinado en que se emite; la posición o el estatus social de la persona u organización que emite el discurso; la postura emitida en el contexto de la audiencia a la que se dirige el discurso; la intención de la persona u organización que emite el discurso; el contenido o la forma del discurso; el ámbito en el que se haya emitido el discurso, como su alcance, su naturaleza pública, y la magnitud de la audiencia; y, la posibilidad de que exista una probabilidad razonable de que dicho discurso incite a una acción real en contra del grupo contra de quien se emitió;

- XV.** Diseño universal: Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado;
- XVI.** Estatuto: El Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación;
- XVII.** Igualdad sustantiva: Es la igualdad de hecho, real o efectiva en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos 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;
- XVIII.** 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;
- XIX.** Ley: La Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación;
- XX.** Petición: Manifestación por medio de la cual se denuncia un posible acto, omisión o práctica discriminatoria;



- XXI.** Poderes públicos federales: Las autoridades, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y los organismos constitucionales autónomos;
- XXII.** Política: La Política Pública de Igualdad y No Discriminación;
- XXIII.** Programa: El Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación;
- XXIV.** Queja: Petición admitida formalmente al procedimiento regulado por la presente Ley;
- XXV.** Reglamento: El Reglamento de la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación;
- XXVI.** Resolución: Determinación fundada y motivada que emite el Consejo—una vez agotada la investigación en el procedimiento de queja, mediante la cual se determina si se acreditó o no un acto, omisión o práctica social discriminatoria, imponiendo en su caso, las medidas de reparación integral y sanción a quienes resulten responsables;
- XXVII.** Sistema: El Sistema Nacional de Información sobre Discriminación, y
- XXVIII.** 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, incluidas las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que se denuncian; así como subsanar, complementar o, en su caso, presentar los argumentos que sean necesarios para la adecuada defensa de los derechos de las personas peticionarias y/o agraviadas, y particularmente de aquellas que pertenezcan a un grupo discriminado.

**Artículo 2.-** 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 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 física o mental, 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, acefobia, misoginia, gordofobia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Artículo 3.-** Corresponde al Estado adoptar las medidas para garantizar la igualdad sustantiva para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de todas las personas. Asimismo, los poderes públicos federales deberán eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos 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, garantizarán e impulsarán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de las personas particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

**Artículo 4.-** 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.



**Artículo 5.-** Queda prohibido todo acto, omisión o práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de uno o más derechos humanos de las personas, en términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 2 de esta Ley.

**Artículo 6.-** 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 de personas o grupos discriminados 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 7.-** 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 8.-** Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.

**Artículo 9.-** En la aplicación de la presente Ley intervendrán los poderes públicos federales, así como el Consejo, en sus correspondientes ámbitos de competencia.

## CAPÍTULO II

### DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS



**Artículo 10.-** Con base en lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 2 de esta Ley se consideran como discriminación, cuando reúnan los elementos descritos en este último artículo; entre otras, las siguientes conductas:

- I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones, las condiciones laborales, así como en los reconocimientos o premios para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de las hijas e hijos;
- VII. Negar o condicionar los servicios e insumos de atención médica, el acceso a medicamentos, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico;
- VIII. Negar o condicionar el acceso a lugares y servicios públicos al personal de salud o generar actos de violencia en su contra, particularmente en situaciones de emergencia sanitaria, epidemia o enfermedades transmisibles;
- IX. La falta de pertinencia cultural en los servicios de atención médica y de salud pública que se brindan a pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas, así como a sus integrantes;
- X. Impedir la participación en condiciones de igualdad en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- XI. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos



públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

- XII.** Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XIII.** Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XIV.** Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales; así como el derecho de las niñas y niños a ser escuchados;
- XV.** Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;
- XVI.** Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XVII.** 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;
- XVIII.** Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- XIX.** Negar servicios religiosos o de culto a personas privadas de la libertad, a quienes presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;
- XX.** Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;



- XXI.** Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base en el interés superior de la niñez;
- XXII.** Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos;
- XXIII.** Limitar o negar el derecho a la alimentación, el recreo y los servicios de atención médica adecuados;
- XXIV.** Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
- XXV.** 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;
- XXVI.** La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho humano previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte;
- XXVII.** Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XXVIII.** Restringir o negar la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales, así como el acceder a programas, premios, apoyos o reconocimientos;
- XXIX.** Restringir o limitar el uso de la lengua materna, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas;
- XXX.** Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;
- XXXI.** Incitar a la violencia, rechazo, burla, injuria, intolerancia, acoso, persecución o la exclusión;



- XXXII.** Realizar o promover violencia física, sexual, psicológica, patrimonial o económica por cualquier otro motivo de discriminación;
- XXXIII.** Estigmatizar o negar derechos a personas usuarias de drogas; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial;
- XXXIV.** Negar la prestación de servicios financieros, bancarios, de seguros y fianzas a personas con discapacidad, personas migrantes, personas mayores, por motivo de la condición de salud física o mental, o por cualquier otro motivo de discriminación;
- XXXV.** Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición y antecedentes de salud física o mental, o sobre cualquier otro dato personal sensible;
- XXXVI.** Estigmatizar y negar derechos a personas que viven con VIH, o cualquier condición o antecedentes de salud física o mental;
- XXXVII.** Implementar o ejecutar políticas públicas, programas u otras acciones de gobierno que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas;
- XXXVIII.** 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;
- XXXIX.** Prohibir, limitar o restringir el acto de amamantar en espacios públicos;
- XL.** Limitar o negar el derecho a la vivienda; y
- XLI.** En general, cualquier otro acto, omisión o práctica discriminatoria en términos del artículo 2 de esta Ley.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 11.-** 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 y grupos discriminados.

**Artículo 12.-** Son objetivos específicos de la Política los siguientes:

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

**Artículo 13.-** Los principios y enfoques de la Política son los siguientes:

- I. El reconocimiento de la dignidad y diversidad humana;
- II. La transversalidad, integralidad e intersectorialidad;
- III. La protección especial y prioritaria a personas y grupos discriminados;
- IV. La autodeterminación de las personas físicas y colectivas;
- V. El interés superior de la niñez;
- VI. La participación social;
- VII. La transparencia y rendición de cuentas;
- VIII. El enfoque de derechos humanos;
- IX. El enfoque de género;
- X. El enfoque intercultural;
- XI. El enfoque diferenciado, y
- XII. El enfoque de curso de vida.

Los poderes públicos federales deberán incorporar los principios y enfoques a que se refiere el párrafo anterior en el ámbito de sus atribuciones.



**Artículo 14.-** El Consejo será la autoridad responsable de la coordinación de la Política con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, quienes serán las responsables de implementarla en el ámbito de su competencia.

Asimismo, el Consejo podrá coordinarse con los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, con los órganos constitucionales autónomos y las entidades federativas para el cumplimiento de la Política.

**Artículo 15.-** Son instrumentos de la Política los siguientes:

- I. El Programa;
- II. El Sistema, y
- III. Cualquier otro diseñado para el cumplimiento de sus objetivos.

**Artículo 16.-** El Programa es un instrumento de la Política para prevenir y eliminar la discriminación y garantizar la igualdad sustantiva, de carácter especial en términos de la Ley de Planeación y derivado del Plan Nacional de Desarrollo, y obligatorio para la Administración Pública Federal.

**Artículo 17.-** Los poderes públicos federales deberán producir y utilizar información desagregada sobre personas y grupos discriminados para diseñar, implementar, monitorear y rendir cuentas sobre sus políticas y programas públicos.

**Artículo 18.-** 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, evaluar y dar seguimiento a la Política.

**Artículo 19.-** 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 desagregados sobre grupos discriminados y políticas públicas para su integración al 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 20.-** En el Presupuesto de Egresos de la Federación de cada ejercicio fiscal se incluirán las provisiones necesarias para que el Consejo lleve a cabo las actividades estadísticas necesarias para la medición de la discriminación.

**Artículo 21.-** Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados, en el ámbito de sus atribuciones, a adoptar las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar la igualdad sustantiva.

La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

**Artículo 22.-** 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 prioritariamente a las mujeres y a los grupos discriminados.

**Artículo 23.-** Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:

- I. Políticas de inclusión educativas, recreativas, deportivas, culturales o laborales para personas con discapacidad u otro grupo discriminado;
- II. Políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal para la redistribución de responsabilidades y cuidados en los hogares;
- III. Protocolos diferenciados para la atención pública a mujeres y grupos discriminados;



- IV. Licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos discriminados;
- V. Políticas y acciones contra el racismo, la homofobia, la lesbofobia, la bifobia, la interfobia, la transfobia, la acefobia, la xenofobia, la misoginia, el clasismo, la aporofobia, la discriminación por apariencia, el etarismo, la sinofobia o cualquier sistema discriminatorio;
- VI. Acciones de formación, sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y
- VII. Campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales para favorecer el cambio cultural a favor de la diversidad y la igualdad sustantiva.

**Artículo 24.-** Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, cuyo objetivo es remediar situaciones estructurales de discriminación contra personas o grupos discriminados, y garantizarles el goce y ejercicio de derechos humanos en igualdad de condiciones.

Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 6 de la presente Ley.

**Artículo 25.-** Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de las mujeres y grupos discriminados en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular, entre otros, a través del establecimiento de requisitos diferenciados, porcentajes o cuotas.

**Artículo 26.-** 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.

El Consejo formulará las observaciones y recomendaciones sobre las medidas de inclusión y acciones afirmativas implementadas por los poderes públicos federales.

## CAPÍTULO IV



## **DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN**

### **Sección Primera**

#### **Denominación, Objeto, Domicilio y Patrimonio**

**Artículo 27.-** El Consejo es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión, y contará con los recursos suficientes que anualmente se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación. De igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en el procedimiento de queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

**Artículo 28.-** El Consejo tiene como objeto:

- I.** Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;
- II.** Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir, investigar, sancionar, reparar y eliminar la discriminación;
- 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 29.-** El domicilio del Consejo es la Ciudad de México, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares de la República Mexicana.

**Artículo 30.-** El patrimonio del Consejo se integrará con:

- I.** Los recursos presupuestales que le asigne la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión a través del Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente;



- II. Los bienes muebles e inmuebles que le sean asignados;
- III. Los bienes que adquiera por cualquier otro título lícito;
- IV. Los fondos que obtenga por el financiamiento de programas específicos, y
- V. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales.

## **Sección Segunda**

### **De las Atribuciones**

**Artículo 31.-** Son atribuciones del Consejo:

- I. Generar y promover políticas, programas, proyectos o acciones cuyo objetivo o resultado esté encaminado a la prevención, reparación y eliminación de la discriminación y a la consecución de la igualdad sustantiva;
- II. 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;
- III. Elaborar instrumentos de acción pública que contribuyan a incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en el ámbito de las políticas públicas;
- IV. Elaborar, coordinar y supervisar la instrumentación del Programa, que tendrá el carácter de especial y de cumplimiento obligatorio de conformidad con la Ley de Planeación;
- V. Formular observaciones, sugerencias y directrices a quien omita el cumplimiento o desvíe la ejecución del Programa y facilitar la articulación de acciones y actividades que tengan como finalidad atender su cumplimiento;
- VI. Verificar que los poderes públicos federales e instituciones y organismos privados adopten medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación;
- VII. Formular observaciones y recomendaciones sobre las medidas de inclusión y acciones afirmativas implementadas por los poderes públicos federales;



- VIII.** Requerir a los poderes públicos federales la información que juzgue pertinente sobre la materia para el desarrollo de sus objetivos;
- IX.** Solicitar a los poderes públicos federales la información para integrar el Sistema;
- X.** Participar en el diseño del Plan Nacional de Desarrollo, en los programas que de él se deriven y en los programas sectoriales, procurando que en su contenido se incorpore la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación;
- XI.** 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;
- XII.** Promover el derecho a la igualdad y no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación. Adicionalmente, se promoverá la prevención y erradicación del discurso de odio, en coordinación con las instituciones públicas, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil;
- XIII.** Promover una cultura de denuncia de actos, omisiones o prácticas discriminatorias;
- XIV.** Difundir las obligaciones asumidas por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación, así como promover su cumplimiento por parte de los poderes públicos federales, para lo cual podrá formular observaciones generales o particulares;
- XV.** Elaborar, difundir y promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias y el discurso de odio.  
  
En el caso de las comunidades indígenas y afroamericanas, se preverá su traducción en sus lenguas originarias, y tratándose de las personas con discapacidad, los formatos accesibles;
- XVI.** Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado;
- XVII.** Elaborar y difundir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación que sean de interés público;



- XVIII.** Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;
- XIX.** Establecer una estrategia que permita a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;
- XX.** Reconocer públicamente a personas que en lo individual con sus acciones se distinguen o se hayan distinguido en su trayectoria, por impulsar una cultura de igualdad sustantiva y de no discriminación y el ejercicio efectivo de los derechos de todas las personas;
- XXI.** Desarrollar acciones y estrategias de promoción cultural que incentiven el uso de espacios, obras, arte y otras expresiones para sensibilizar sobre la importancia del respeto a la diversidad y la participación de la sociedad en pro de la igualdad y la no discriminación;
- XXII.** Generar modelos de sensibilización, capacitación y formación con el objeto de reducir actos, omisiones o prácticas discriminatorias;
- XXIII.** Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación;
- XXIV.** Instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo;
- XXV.** Elaborar programas de formación para las personas y organizaciones de la sociedad civil a fin de generar activos y recursos multiplicadores capaces de promover y defender el derecho a la igualdad y no discriminación;
- XXVI.** 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;
- XXVII.** 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;

- XXVIII.** 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;
- XXIX.** Emitir resoluciones e informes especiales y, en su caso, establecer medidas de reparación integral y sanciones contra las personas servidoras públicas federales, dependencias y entidades de la administración pública federal, las personas integrantes de los poderes públicos federales o personas particulares, físicas o morales en caso de cometer alguna acción, omisión o práctica discriminatoria previstas en esta Ley;
- XXX.** Promover la presentación de quejas contra actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en esta u otras disposiciones legales; así como ejercer ante las Instancias competentes acciones colectivas para la defensa del derecho a la igualdad y no discriminación;
- XXXI.** Celebrar convenios de colaboración con los Poderes Públicos Federales, estatales y municipales, con los órganos de la administración de la Ciudad de México, con personas particulares, físicas y morales, con organismos internacionales u organizaciones de la sociedad civil;
- XXXII.** Efectuar, fomentar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la igualdad y no discriminación;
- XXXIII.** Establecer los criterios conceptuales, metodológicos y operativos del funcionamiento del Sistema y la medición de la discriminación, así como coordinar su funcionamiento;
- XXXIV.** Emitir opiniones con relación a los proyectos de reformas en la materia que se presenten en el honorable Congreso de la Unión;



- XXXV.** Emitir opiniones sobre las consultas que, relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación, se le formulen;
- XXXVI.** Proponer al Ejecutivo Federal reformas legislativas, reglamentarias o administrativas que protejan y garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación;
- XXXVII.** Diseñar y proponer indicadores de igualdad y no discriminación para coadyuvar en la evaluación de las políticas públicas que realizan las instancias competentes;
- XXXVIII.** Elaborar un informe anual de sus actividades;
- XXXIX.** Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico, y
- XL.** Las demás establecidas en esta Ley, en el Reglamento, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.

**Artículo 32.-** El Consejo difundirá periódicamente los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones en materia de prevención, sanción y eliminación de la discriminación, a fin de mantener informada a la sociedad.

### **Sección Tercera**

#### **De los Órganos de Administración**

**Artículo 33.-** La Administración del Consejo corresponde a:

- I.** La Junta de Gobierno, y
- II.** La Presidencia del Consejo.

### **Sección Cuarta**

#### **De la Junta de Gobierno**

**Artículo 34.-** La Junta de Gobierno estará integrada por la persona que ocupe la Presidencia del Consejo, siete representantes del Poder Ejecutivo Federal y siete de la Asamblea Consultiva del Consejo.

La representación del Poder Ejecutivo Federal se conformará con las siguientes dependencias y entidades:



- I. Secretaría de Gobernación;
- II. Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- III. Secretaría de Salud;
- IV. Secretaría de Educación Pública;
- V. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- VI. Secretaría de Bienestar, e
- VII. Instituto Nacional de las Mujeres.

Cada persona representante tendrá el nivel de titular de subsecretaría o rango inferior al titular, y las personas suplentes, del inferior jerárquico inmediato al de aquella.

Las personas integrantes designadas por la Asamblea Consultiva y sus respectivas personas suplentes durarán en su encargo tres años, pudiendo ser ratificadas por otro período igual por una sola ocasión, o hasta la terminación de su periodo como integrante de la Asamblea Consultiva. En la designación de las personas de la Asamblea Consultiva que integrarán la Junta de Gobierno deberá garantizarse el principio de paridad de género, alternando el género mayoritario. Este cargo tendrá carácter honorario.

La Junta de Gobierno será presidida por la persona que ocupe la presidencia del Consejo.

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, Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes.

**Artículo 35.-** La Junta de Gobierno tendrá, además de aquellas que establece el artículo 58 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:



- I. Aprobar y modificar su reglamento de sesiones, y el Estatuto Orgánico del Consejo, 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;
- III. Aprobar la estrategia, criterios y lineamientos propuestos por la Presidencia del Consejo, que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;
- IV. Aprobar el proyecto del Programa y coadyuvar en su implementación;
- V. 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;
- VI. Aprobar el informe anual de actividades que rendirá la Presidencia del Consejo a los Poderes de la Unión;
- VII. Autorizar el nombramiento o remoción a propuesta de la Presidencia del Consejo, de las personas servidoras públicas de éste que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél;
- VIII. Emitir los criterios a los cuales se sujetará el Consejo en el ejercicio de sus atribuciones;
- IX. Aprobar el tabulador de salarios del Consejo y prestaciones al personal del mismo, siempre que su presupuesto lo permita;
- X. Considerar las opiniones de la Asamblea Consultiva en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- XI. Acordar las acciones de mejora y fortalecimiento de la operación del Consejo;



- XII.** 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
- XIII.** Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

**Artículo 36.-** La Junta de Gobierno sesionará válidamente cuando se encuentren presentes más de la mitad de las personas representantes, siempre que esté la persona titular de la Presidencia de la Junta de Gobierno, o la persona que establezca el Estatuto Orgánico en caso de ausencia de la persona titular.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos y, en caso de empate, la persona que ocupe la presidencia del Consejo tendrá voto de calidad.

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.

### **Sección Quinta**

#### **De la Presidencia**

**Artículo 37.-** La persona que ocupe la presidencia del Consejo, quien presidirá la Junta, será designada por el titular del Poder Ejecutivo Federal.

Para ocupar la presidencia del Consejo se requiere:

- I.** Haberse desempeñado destacadamente en actividades profesionales, sociales, de servicio público o académicas, relacionadas con la materia de esta Ley, y
- II.** 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 38.-** Durante su encargo la persona que ocupe la Presidencia del Consejo no podrá desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión distintos, que sean remunerados, con excepción de los de carácter docente o científico.



**Artículo 39.-** La persona que ocupe la presidencia del Consejo durará en su cargo cuatro años y podrá ser ratificada por un periodo igual, por una sola ocasión.

**Artículo 40.-** La persona que ocupe la presidencia del Consejo podrá ser removida de sus funciones y, en su caso, sujeta a responsabilidad, sólo por las causas y mediante los procedimientos establecidos por el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Artículo 41.-** La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

- I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;
- II. Proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, los ordenamientos administrativos que regulen el funcionamiento interno del Consejo, incluyendo el Estatuto Orgánico, manuales, lineamientos, reglamentos, así como las políticas generales para su conducción;
- III. Someter a la Junta de Gobierno, para su aprobación, la estrategia, criterios o lineamientos que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;
- IV. Presentar a la consideración de la Junta de Gobierno, para su aprobación, el proyecto del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación;
- V. Someter a la consideración de la Junta de Gobierno, para su aprobación, y a la Asamblea Consultiva, el informe anual de actividades y el relativo al ejercicio presupuestal del Consejo;
- VI. Ejecutar los acuerdos y demás disposiciones de la Junta de Gobierno, así como supervisar y verificar su cumplimiento por parte de las unidades administrativas del Consejo;
- VII. Enviar al Congreso de la Unión el informe anual de actividades del Consejo, así como de su ejercicio presupuestal; este último, previa opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como darlo a conocer a la sociedad mediante su publicación;



- VIII.** Proponer a la Junta de Gobierno, el nombramiento o remoción de las personas servidoras públicas del Consejo que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de la Presidencia;
- IX.** Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;
- X.** Promover y celebrar convenios de colaboración con dependencias y entidades de la administración pública federal, de los estados de la federación, municipios, organizaciones de la sociedad civil u otras de carácter privado, organismos nacionales e internacionales;
- XI.** Proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, el tabulador salarial del Consejo y prestaciones al personal de nivel operativo del Consejo, siempre que su presupuesto lo permita;
- XII.** Solicitar a la Asamblea Consultiva opiniones relacionadas con el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo, y con cuestiones en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- XIII.** Acordar la admisión de quejas de oficio, emitir y suscribir resoluciones e informes especiales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular del área de quejas, y
- XIV.** Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos.

## **Sección Sexta**

### **De la Asamblea Consultiva**

**Artículo 42.-** La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo.

**Artículo 43.-** 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 auto adscriban a grupos 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 44.-** Las personas integrantes de la Asamblea Consultiva, no recibirán retribución, emolumento, o compensación alguna por su participación, ya que su carácter es honorífico.

**Artículo 45.-** Son facultades de la Asamblea Consultiva:

- I. Presentar opiniones ante la Junta de Gobierno, relacionadas con el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo;
- II. Asesorar tanto a la Junta de Gobierno como a la Presidencia del Consejo en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de la discriminación;
- III. Atender las consultas y formular las opiniones que le sean solicitadas por la Junta de Gobierno o por la Presidencia del Consejo;
- IV. Contribuir en el impulso de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- V. Nombrar de entre sus integrantes a las siete personas que la representarán y formarán parte de la Junta de Gobierno y a sus respectivas o respectivos suplentes;
- VI. Emitir pronunciamientos en materia de igualdad y no discriminación;
- VII. Participar en las reuniones y eventos a los que la convoque el Consejo, para intercambiar experiencias e información de carácter nacional e internacional relacionadas con la materia, y
- VIII. Las demás que señalen el Estatuto Orgánico y otras disposiciones aplicables.

**Artículo 46.-** Las personas integrantes de la Asamblea Consultiva durarán en su cargo tres años y podrán ser ratificadas por un período igual en los términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico. Cada año podrán renovarse máximo seis de sus integrantes.



**Artículo 47.-** Las reglas de funcionamiento y organización de la Asamblea Consultiva se establecerán en el Estatuto Orgánico.

**Artículo 48.-** El Consejo proveerá a la Asamblea Consultiva de los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades.

### **Sección Séptima**

#### **De los Órganos de Vigilancia**

**Artículo 49.-** El Consejo contará con un órgano de control interno, al frente del 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 50.-** La Comisaría Pública tendrá las siguientes facultades:

- I.** Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, así como de las reglamentarias, administrativas y de política general que se emitan;
- II.** Promover y vigilar que el Consejo establezca indicadores básicos de gestión en materia de operación, productividad, de finanzas y de impacto social, que permitan medir y evaluar su desempeño;
- III.** Vigilar que el Consejo proporcione con la oportunidad y periodicidad que se señale, la información que requiera en cuanto a los ingresos y gastos públicos realizados;
- IV.** Solicitar a la Junta de Gobierno o a la Presidencia del Consejo, la información que requiera para el desarrollo de sus funciones, y
- V.** Las demás inherentes a su función y las que le señale expresamente el órgano constitucional autónomo en materia anticorrupción, en el ámbito de su competencia.

### **Sección Octava**



## **Previsiones Generales**

**Artículo 51.-** 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 52.-** Queda reservado a los Tribunales Federales el conocimiento y resolución de todas las controversias en que sea parte el Consejo.

## **Sección Novena**

### **Régimen de Trabajo**

**Artículo 53.-** 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.

## **CAPÍTULO V**

### **DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA**

#### **Sección Primera**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 54.-** El Consejo conocerá de las peticiones contra presuntos actos, omisiones o prácticas 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 integral y sanciones que esta Ley previene.

Toda persona podrá presentar su petición contra presuntos actos, omisiones o prácticas 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 una persona 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 55.-** Las peticiones que se presenten ante el Consejo sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha en que se realicen por última vez los presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias, o de la fecha en que la persona peticionaria tenga conocimiento de estos.

En casos excepcionales, y tratándose de actos, omisiones o prácticas 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 56.-** 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 57.-** 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 58.-** A falta de disposición expresa en esta Ley o en su Reglamento respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

**Artículo 59.-** 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, el Consejo podrá solicitar la colaboración de autoridades locales.

**Artículo 60.-** El Consejo para hacer cumplir sus acuerdos y resoluciones, previo apercibimiento, podrá apoyarse en las siguientes medidas de apremio:

- I. Amonestación pública y privada, en el caso de personas servidoras públicas;
- II. Multa entre 1 hasta 500 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometió el desacato o incumplimiento de la determinación;

En caso de que persista la infracción podrán imponerse nuevas multas por cada día que transcurra sin que se obedezca el mandato respectivo, hasta 150 veces la Unidad de Medida y Actualización, por un período no mayor a 180 días.

- III. El auxilio de la fuerza pública;
- IV. Ordenar arresto administrativo hasta por 36 horas.

Si la conducta fuera realizada por persona servidora pública en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, adicionalmente se dará vista a las autoridades competentes para que determinen lo procedente.

En caso de que se encuentren indicios para la acreditación de un delito, se dará vista al Ministerio Público correspondiente.



Las medidas de apremio se aplicarán en función de la gravedad de la conducta u omisión en que hubiere incurrido, sin existir alguna prelación específica en cuanto a su imposición.

**Artículo 61.-** Para determinar o fijar una multa, el Consejo deberá considerar los siguientes elementos:

- I. Gravedad del acto, omisión o práctica discriminatoria;
- II. El daño o perjuicio, ya sea causado o probable, a la persona peticionaria o a la sociedad en general;
- III. La reincidencia en el incumplimiento, y
- IV. La condición socioeconómica de quienes resulten responsables.

**Artículo 62.-** Las multas que imponga el Consejo serán consideradas créditos fiscales y se ejecutarán por el Sistema de Administración Tributaria en su carácter de autoridad fiscal de acuerdo con lo determinado en el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento.

**Artículo 63.-** Las peticiones y quejas se tramitarán conforme a lo dispuesto en esta Ley y en el Reglamento. El procedimiento será breve y sencillo, y en él se privilegiará la solución de los casos, garantizando la igualdad entre las partes y el debido proceso. En él se procurará que las partes lleguen a un acuerdo a través de la mediación o la conciliación, en los casos que sea procedente.

El procedimiento 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 64.-** 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 55 de esta Ley y lo dispuesto en el Reglamento.

Las medidas cautelares podrán ser notificadas mediante correo electrónico, 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, que existen las garantías para su no repetición y se notifique su conclusión.

El incumplimiento de las medidas cautelares dará lugar a la imposición de medidas de apremio, previo apercibimiento; además, tratándose de personas servidoras públicas, dará lugar a responsabilidad administrativa, para lo cual se deberá informar a la autoridad competente.

**Artículo 65.-** Las peticiones y quejas podrán ser objeto de mediación durante la orientación, o de 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 55 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 66.-** El Consejo realizará los ajustes al procedimiento de queja que sean necesarios para garantizar el acceso a la justicia.

**Artículo 67.-** 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;
- II. Por correo postal certificado;
- III. Por mensajería con acuse de recibo;
- IV. Por teléfono o video conferencia durante la mediación 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 68.-** 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 Segunda**

### **Orientación**

**Artículo 69.-** Las peticiones contra presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias podrán presentarse por escrito, con la firma o huella digital y datos generales de la persona peticionaria, la información que permita identificar a la persona señalada como responsable, así como la narración de los hechos que las motiva.

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

Las peticiones que se presenten por teléfono, página web o correo electrónico deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, por cualquier medio de los determinados en esta Ley, hecho lo cual se generará el reporte respectivo. La falta de ratificación dará lugar al desechamiento de la petición.

**Artículo 70.-** Las peticiones por escrito y los reportes de petición deberán contener:



- I. Nombre, domicilio y, en su caso, medios de contacto de las personas peticionarias y sus representantes legales;
- II. Datos de identificación y, si es posible, los medios de contacto de la persona señalada como responsable de los hechos;
- III. Narración, lo más exhaustiva posible, sobre los hechos denunciados, atendiendo a las circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- IV. La referencia a los derechos humanos que se estiman violados; y
- V. Sus posibles motivaciones.

En caso de que la información aportada por la persona peticionaria fuera insuficiente, el Consejo deberá suplir la queja conforme a lo señalado en el artículo 71 de esta Ley, y requerirá más información a la parte peticionaria para determinar lo procedente.

**Artículo 71.-** Cuando de la narración de los hechos motivo de la petición 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.

Asimismo, mediante el principio de suplencia de la queja, el Consejo deberá subsanar, complementar o, en su caso, presentar los argumentos que sean necesarios para la adecuada defensa de los derechos de las personas peticionarias y/o agraviadas, y particularmente de aquellas que pertenezcan a un grupo discriminado.

**Artículo 72.-** 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 confidencialidad, 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 73.-** 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 un probable acto, omisión o práctica discriminatoria, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 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 74.-** En caso de no ser competente o no constituir los hechos un presunto acto, omisión o práctica discriminatoria, el Consejo brindará a la parte peticionaria la orientación necesaria para que, en su caso, acuda ante la instancia competente.

El Consejo, en los casos en que no sea competente, podrá hacer las gestiones que considere adecuadas ante particulares y autoridades, y emitirá oficios solicitando su colaboración, previniéndolos o exhortándolos en caso de ser necesario.

**Artículo 75.-** En ningún momento la presentación de una queja ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

**Artículo 76.-** 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 servidora pública subalterna, 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 77.-** Cuando se presenten dos o más peticiones que se refieran a los mismos actos, omisiones o prácticas 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 Tercera**

#### **Mediación durante la orientación**

**Artículo 78.-** 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, si y solo si, cumple los requisitos establecidos en el artículo 65 de esta Ley.

De no ser apta para resolverse a través de la mediación, la petición continuará el trámite correspondiente para determinar su admisión.

**Artículo 79.-** 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.

**Artículo 80.-** 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.

### **Sección Cuarta**

#### **De la Sustanciación**

**Artículo 81.-** 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 de apremio y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

**Artículo 82.-** Las personas titulares de la Presidencia, 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.

Las declaraciones, 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 83.-** Cuando de la petición se desprendan elementos suficientes para presumir la realización de un probable acto, omisión o práctica 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 2 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 71 de esta Ley y el Reglamento.

**Artículo 84.-** 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 65 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 motivada, 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 85.-** 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 ciertos los actos, omisiones o prácticas discriminatorias que se le atribuyen, 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 86.-** Adicionalmente, en el informe la persona señalada como responsable deberá indicar:

- I. Nombre, domicilio y, en su caso, medios de contacto 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.

**Artículo 87.-** Recibido el informe, con la voluntad expresa de ambas partes, y de ser procedente conforme al artículo 65 de esta Ley, se les citará a audiencia de conciliación.

## **Sección Quinta**

### **De la Conciliación**

**Artículo 88.-** 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.

**Artículo 89.-** 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 90.-** 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.

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 y pretensiones.

**Artículo 91.-** 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 92.-** 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 93.-** 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 comparezca 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 94.-** De lograr un acuerdo se suscribirá un convenio 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 95.-** 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 96.-** 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 resolverá la queja de considerar el Consejo que cuenta con los elementos o pruebas necesarias para ello.

### **Sección Sexta**

#### **De la Investigación**

**Artículo 97.-** 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. Citar a las personas que deben comparecer como testigos o peritos, y
- V. Efectuar todas las demás acciones que el Consejo juzgue convenientes para el mejor conocimiento y determinación del asunto.

**Artículo 98.-** 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:

- I. 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 discriminado o estar en situación de vulnerabilidad.
- II. La existencia de una relación de subordinación o de autoridad entre la persona peticionaria o agraviada, y la persona a la que se le imputan los hechos.
- III. 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.
- IV. La gravedad y naturaleza de los hechos denunciados.
- V. 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 99.-** El procedimiento de queja podrá concluir por:



- I. Carecer de elementos que permitan identificar a la persona a la que se le imputan los hechos discriminatorios;
- II. Desistimiento expreso de la persona peticionaria;
- III. Falta de interés de la persona peticionaria al no atender los requerimientos que se le hagan;
- IV. Solucionarse durante el trámite en las etapas de conciliación o investigación;
- V. Haberse acumulado el expediente a otro en trámite;
- VI. Que los hechos que se denuncian formen parte de una queja presentada ante un Consejo local en la materia;
- VII. No existir materia para continuar con el trámite, y
- VIII. Dictarse la resolución, en su caso, sujeta a la verificación de las medidas de reparación integral y sanciones ordenadas.

**Artículo 100.-** Las pruebas supervinientes relacionadas con los hechos que se denunciaron, serán recibidas hasta antes de que se dicte la resolución.

**Artículo 101.-** Desahogadas y valoradas las pruebas, se procederá a proyectar la resolución conforme a las constancias que obren en el expediente de queja y se dictará el respectivo acuerdo de conclusión.

Si se comprueban los actos, omisiones o prácticas discriminatorias, y se acredita la responsabilidad de la persona señalada como responsable, dentro de la resolución se ordenarán las medidas de reparación integral que sean necesarias y se impondrá la sanción correspondiente conforme a lo dispuesto en esta Ley y el Reglamento.

En caso contrario, la resolución establecerá los elementos por los que no se comprobaron las conductas discriminatorias.

**Artículo 102.-** La sanción comprenderá:

- I. Amonestación pública o privada, en el caso de personas servidoras públicas;
- II. Multa entre 1 hasta 3000 veces la Unidad de Medida y Actualización fijados en el día en el que se dictó la resolución. Para lo cual se estará a lo dispuesto en el artículo 61.



El pago de la multa correspondiente no exime del cumplimiento de las medidas de reparación integral determinadas en una resolución.

**Artículo 103.-** 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 2 de esta ley;
- 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 la sanción impuesta, así como las medidas de reparación integral y sus modalidades de cumplimiento; o bien, la determinación de no acreditación de los presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias o de la responsabilidad de la persona señalada como responsable.
- VIII. Resolutivos.

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

**Artículo 104.-** La notificación de la resolución que se emita en el procedimiento de queja, se realizará conforme a lo señalado en el artículo 67 de la presente Ley.

**Artículo 105.-** 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 106.-** Con la finalidad de visibilizar y hacer del conocimiento público casos relacionados con presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias 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 107.-** Las personas servidoras públicas federales a quienes se les compruebe que cometieron actos, omisiones o prácticas discriminatorias, además de las sanciones y 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.

### **Sección Séptima**

#### **De las Medidas de Reparación Integral**

**Artículo 108.-** 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 68 de esta Ley.



**Artículo 109.-** Comprobado el acto, omisión o práctica discriminatoria, y acreditada la responsabilidad de la persona señalada como responsable, 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. Disculpa pública, privada o por escrito;
- IV. Conmemoración y homenaje a la persona o grupo de personas agraviadas;
- V. Garantías de no repetición;
- VI. Realización de ajustes razonables e implementación de medidas de inclusión;
- VII. Elaboración o actualización de circulares, lineamientos, guías, protocolos o normativa para garantizar el derecho a la igualdad y evitar conductas discriminatorias;
- VIII. Recomendaciones para reformar la legislación;
- IX. Instruir el desarrollo de políticas públicas;
- X. 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;
- XI. Impartición de cursos o talleres de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y no discriminación;
- XII. Implementación de campañas que promuevan una cultura de la inclusión, la diversidad y el respeto;
- XIII. Retiro de mensajes que promuevan el discurso de odio, la intolerancia o la discriminación;
- XIV. Difusión de la versión pública de la resolución en el portal web del Consejo;
- XV. Publicación de una síntesis de la resolución en medios impresos o electrónicos de comunicación, y
- XVI. 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 110.-** Para la imposición de las medidas de reparación integral, se tendrá en consideración en su conjunto:

- I. La gravedad del acto, omisión o práctica discriminatoria;
- II. 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 el acto, omisión o práctica discriminatoria en la persona o grupo de personas agraviadas, y
- V. La responsabilidad solidaria establecida en el artículo 68 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 111.-** El Consejo deberá verificar el cumplimiento de las medidas de reparación y las sanciones impuestas. Particularmente verificará 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 el acto u omisión o práctica 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 Octava**

#### **De la Ejecución de la Sanción y las Medidas de Reparación**

**Artículo 112.-** Una vez dictada la resolución, el Consejo podrá utilizar las siguientes medidas de ejecución para hacerlas cumplir:

- I. Amonestación pública, en el caso de personas servidoras públicas;
- II. Multa, de conformidad con lo establecido en los artículos 60 y 61 de esta Ley;

En caso de que persista la infracción podrán imponerse nuevas multas por cada día que transcurra sin que se obedezca el mandato respectivo, hasta 150 veces la Unidad de Medida y Actualización, por un período no mayor a 180 días.

- III. El auxilio de la fuerza pública;
- IV. Ordenar arresto administrativo hasta por 36 horas.

Si la conducta fuera realizada por persona servidora pública en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, adicionalmente se dará vista a las autoridades competentes para que determinen lo procedente.

En caso de que se encuentren indicios para la acreditación de un delito, se dará vista al Ministerio Público correspondiente.

**Artículo 113.-** Las resoluciones del Consejo, así como los convenios de conciliación suscritos ante el mismo que contengan cantidad líquida establecida, constituyen un título ejecutivo por lo que la persona peticionaria podrá reclamar su incumplimiento a través de la vía correspondiente solicitando, además, la reparación por daños y perjuicios.

### **Sección Novena**

#### **Del Recurso de Revisión**



**Artículo 114.-** Contra las resoluciones y acuerdos del Consejo las personas interesadas podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

**Artículo 115.-** Causan ejecutoria las siguientes determinaciones y resoluciones:

- I. Las que no admitan ningún recurso;
- II. Las que, admitiendo algún recurso, no fueren recurridas, o, habiéndolo sido, se haya declarado desierto el interpuesto, o haya desistido la recurrente de él, y
- III. Las consentidas expresamente por las partes o sus representantes legítimos.

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

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

**Artículo Segundo.** Se abroga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, así como sus reformas y adiciones.

**Artículo Tercero.** El Sistema Nacional de Información sobre Discriminación iniciará sus funciones en un plazo de 2 años, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

**Artículo Cuarto.** En el plazo de un año, contado a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberá expedirse el Reglamento de la Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación.

**Artículo 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 los mismos, 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.

Palacio Legislativo de San Lázaro, 16 de abril de 2024.



**Erika Vanessa del Castillo Ibarra**

**Adriana Bustamante Castellano**

**Marisol García Segura**



---

Referencias

<sup>i</sup> 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>

<sup>ii</sup> 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](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=762221&fecha=14/08/2001)

<sup>iii</sup> 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>

<sup>iv</sup> Para lograr sus objetivos, la Comisión Ciudadana realizó tres reuniones plenarios, 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.

<sup>v</sup> 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\\_20021128\\_844256.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2002/11/asun_148827_20021128_844256.pdf)

<sup>vi</sup> 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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)

<sup>vii</sup> 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: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f15&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f15&Lang=es)

<sup>viii</sup> 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: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f16-17&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f16-17&Lang=es)

<sup>ix</sup> 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](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)

<sup>x</sup> Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

<sup>xi</sup> Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

<sup>xii</sup> World Justice Project, MÉXICO. Disponible en: <https://index.worldjusticeproject.mx/factor/f4/MX00>

<sup>xiii</sup> Paula Leite y Adrián Meza, coords. (2018) *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados*. México: Conapred.

<sup>xiv</sup> 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](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/473668/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019.pdf)



xv Letra S. (2021) *Muertes violentas de personas LGBT+ en México. Informe 2021*. México: Letra S. Disponible en: <https://letraese.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/Informe-Crimenes-2021.pdf>

xvi CONAPRED, *Discriminación y Violencia contra Personas Intersex: Resultados de la Encuesta Intersex, dirigida a personas con variaciones congénitas en las características sexuales* (2020), página 15. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Resumen\\_Ejecutivo\\_11-12-2020.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Resumen_Ejecutivo_11-12-2020.pdf)

xvii 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](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f18-21&Lang=es)

xviii Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México*, Doc. CRPD/C/MEX/CO/2-3 Adoptadas por el Comité en su 581ª sesión celebrada en formato híbrido el 25 de marzo de 2022, distribución general el 20 de abril de 2022, párrafo 15.

xix Gobierno de México. Unidas de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, *Avances, retos y oportunidades para garantizar el derecho a la educación de niñas, niños y adolescentes mexicanos en situación de retorno* (2022), página 51. Disponible en: <http://www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Publicaciones/Revistas/movilidades/10/movilidades10.pdf>

xx 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>

xxi CONAPRED, *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024. Programa Especial Derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PRONAIND\\_2021-2024\\_final.Ax.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PRONAIND_2021-2024_final.Ax.pdf)

xxii DOF, DECRETO de Promulgación de la Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales, adoptada en la ciudad de Viena, Austria, el 21 de marzo de 1986. Publicado el 28 de abril de 1988 en el Diario Oficial de la Federación. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4732953&fecha=28/04/1988#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4732953&fecha=28/04/1988#gsc.tab=0)

xxiii La obligación de los Estados de adecuar su normativa interna a los estándares interamericanos de derechos humanos permite garantizar el efecto útil de los instrumentos interamericanos. Con respecto a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la obligación se funda en particular en los artículos 1.1, 2 y 29 de dicha Convención.

xxiv 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.

xxv OHCHR, *Protecting Minority Rights A practical Guide to Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation* (2023).

xxvi 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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019)

xxvii 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](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560669&fecha=17/05/2019)

xxviii SCJN, DISCURSO DE ODIOS. 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>

xxix 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](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP_Perfilamiento_web_2018_Ax.pdf)

xxx 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.



---

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

xxxii 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](http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2020/01/Construir_la_Igualdad.Ax_.pdf)

**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura****Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Jorge Romero Herrera, presidente; Moisés Ignacio Mier Velasco, Morena; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Braulio López Ochoa Mijares, MOVIMIENTO CIUDADANO; Francisco Javier Huacus Esquivel, PRD.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentas, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefania Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, PT; Vania Roxana Ávila García, MOVIMIENTO CIUDADANO; Karina Isabel Garivo Sánchez, PRD.

**Secretaría General****Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

**Director:** Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

**Apoyo Documental:** Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>