



12 NOV 2024

RECIBIDO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

NOMBRE Julieta HORA 14:50

Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas
Oficio No. CONAPRED/CELPP/DEPP/030/2024

Asunto: Respuesta de solicitud de
Información **330011324000262**

Ciudad de México, 12 de noviembre de 2024

TONATIUH FLORES CAMARILLO
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA
PRESENTE.

Hago referencia a su correo de fecha del 30 de octubre de 2024, mediante el cual remite la solicitud de información con folio número **330011324000262** en la que se plantea lo siguiente:

"...Que acciones han tomado para prevenir la discriminación de empleados en los entes de gobierno federal.

Particularmente por lo que hace al Banco Nacional de Comercio Exterior, en donde los empleados contratados por servicio especializado (anteriormente outsourcing) reciben tratos discriminatorios por parte de la administración.

En las actividades que realiza la institución no son incluidos ni invitados, no obstante si son empleados para que realicen actividades relacionadas a las gestiones de dichas actividades o eventos y no pueden asistir. [por ejemplo, les piden que adornen con temática de día de muertos para el evento en donde regalan dulces a los hijos de los empleados] pero el personal externo no puede llevar a sus hijos, ni son invitados.

Esto antes no pasaba, los eventos eran para el personal externo como para el personal de estructura por igual, por lo que se concluye que estas nuevas prácticas son tendientes a discriminar al personal externo ya sea que realicen labores para la institución o se trate del personal de limpieza.

Es una verdadera lástima que este tipo de cosas sucedan, aún con el nuevo gobierno.

Datos complementarios: La información la requiero de 2023 a la fecha y únicamente para BANCOMEXT..."sic]]

En respuesta a su solicitud de información, comento a Usted que, el Conapred coordina y da seguimiento a la implementación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación [PRONAIIND 2021-2024], de carácter obligatorio en la Administración Pública Federal [APF], el cual tiene el propósito de combatir prácticas discriminatorias en los ámbitos de la salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia, entre otros, que vulneran los derechos de grupos históricamente discriminados.



El PRONAIIND 2021-2024 tiene un modelo de intervención, que busca incidir en el ámbito normativo y en los mecanismos de observancia de la norma para el cumplimiento de las obligaciones de igualdad y no discriminación; promueve la generación de herramientas de política pública para orientar a las instituciones públicas a prevenir y dismantelar prácticas discriminatorias en sus ámbitos de actuación; impulsa la producción de estudios e información desagregada para visibilizar las condiciones de grupos discriminados y orientar políticas públicas con enfoque diferenciado para promover el cambio cultural en las instituciones y sociedad. Para obtener mayor información sobre las acciones desarrolladas, se sugiere consultar: https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/08/PRONAIIND-InformeAvancesResultados_2023_2024.pdf

En este sentido, se informa que, a través del trabajo proactivo y comprometido de las instituciones participantes en la implementación del PRONAIIND, mediante proyectos y acciones estratégicas, se avanzó en la adopción del principio derecho de igualdad y no discriminación en las políticas públicas, orientado al cumplimiento de las obligaciones de derechos humanos para todas las personas sin discriminación. A partir de lo establecido en el **objetivo prioritario 3 del PRONAIIND 2021-2024: Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral**, se ponen a consideración algunos de los resultados relacionados con la solicitud:

- El 22 de febrero de 2024, se publicó en el DOF el Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, que favorecen la transversalización del principio de igualdad y no discriminación y de género en las políticas de recursos humanos de la APF.
- El Consejo Interinstitucional de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, integrado por la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED, avanzó en la propuesta de Anteproyecto del Estándar Mexicano en Igualdad Laboral y No Discriminación conforme los más altos estándares en la materia. Una vez aprobado, pasa a ser obligatorio el requisito de "Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal" para la certificación de la NMX-R-025-SCFI-201
- El CONAPRED emitió opiniones técnicas a diversos ordenamientos como la CPEUM, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad [LGIPCD], con el objetivo de advertir la necesidad de que los centros laborales destinen una cuota a favor de las personas con discapacidad, tal como lo dispone la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- En 2023, la PROFEDET publicó el Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación



de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, resultado del trabajo colaborativo entre la Procuraduría y el CONAPRED. La implementación del Manual favorece que los servicios y atención que brinda esa Procuraduría consideren la perspectiva antidiscriminatoria e incorporen una visión interseccional.

- Diversas instituciones como AGN, APRENDE.MX, CIIT, CNBV, Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C., EDUCAL, INAH, INFONAVIT, INM, FONATUR Tren Maya, MEJOREDU, PRODECON, SADER, SE, SEBIEN, SEMAR, SEMARNAT, SENER, SESNA, SESPINNA, SICT, SRE y SSPC llevaron a cabo campañas, internas para promover una cultura laboral de igualdad y no discriminación. Asimismo, distintas instituciones públicas llevaron a cabo acciones de sensibilización y capacitación a su personal con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias.

Por otro lado, en esta Coordinación de Estudios, Legislación y Políticas Públicas [CELPP] no se ha encontrado algún antecedente relacionado con acciones directas para prevenir la discriminación con el Banco Nacional de Comercio Exterior [Bancomext] en el periodo 2023-2024, el último registro que se tiene es en el año 2017, en donde se detalla en el *Informe de avances y resultados del PRONAIIND 2013-2018* (<https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2023/06/Informe-2017.pdf>) que Bancomext fue parte de las Diversas dependencias y entidades de la APF que implementaron campañas institucionales de difusión y sensibilización interna en materia de igualdad y no discriminación (pág. 22 del informe).

Finalmente, en atención a esta solicitud de información y por la narración de actos que se exponen, se considera que es la Dirección General Adjunta de Quejas, la instancia competente al interior del Conapred, para poder dar acompañamiento a esta petición toda vez que es el área facultada para investigar la comisión de presuntos actos de discriminación a partir de la instauración del procedimiento de queja. Por tanto, se sugiere instar a la persona peticionaria a que puede iniciar el procedimiento de queja de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y artículo 54 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

JORGE ALFONSO TORRES ROMERO
DIRECTOR DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

EGB/LDLCH

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06600, CDMX
Tel. +52(55)52621490 www.conapred.org.mx

