

Apuntes del Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)



Consideraciones preliminares

El derecho a la igualdad y no discriminación es uno de los pilares fundamentales de la vida democrática. No se trata únicamente de un principio escrito en la Constitución, sino de una condición indispensable para que todas las personas puedan convivir en paz, ejercer sus libertades y desarrollarse plenamente en los distintos ámbitos de la vida.

Cuando hablamos de igualdad, hablamos de que nadie debe ser tratado como “menos” por características que forman parte de su identidad. La no discriminación significa que todas las personas, sin importar su origen, edad, género, orientación sexual, discapacidad, condición social o cualquier otra característica, tienen derecho a participar en la sociedad en condiciones de igualdad, respeto y dignidad.

Sin embargo, en la vida cotidiana este derecho puede verse vulnerado. Persisten prácticas, actitudes y estructuras que reproducen desigualdades y que afectan de manera particular a grupos históricamente discriminados, como los de personas indígenas, afroamericanas, migrantes, personas con discapacidad, mujeres, personas con identidad de género y orientación sexual no normativas, niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores, entre otros.

En el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) se tiene registro de casos de exclusión como los siguientes:

- a. Una mujer rechazada en un empleo por el prejuicio de que “seguro se embarazará pronto”.

- b. Un joven indígena que no recibe atención médica porque no habla español.
- c. Una persona con discapacidad motriz que no puede entrar a un edificio público porque no hay rampas.

El Conapred existe precisamente para atender esas situaciones. Su misión es garantizar que nadie sea tratado de manera injusta por características inherentes a su persona, como su origen étnico, tono de piel, sexo, edad, discapacidad, condición social, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, lengua, opiniones, o cualquier otra condición que no debería ser motivo de exclusión.

Para cumplir con esa misión, el Conapred cuenta con su Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación, compuesto principalmente de cuatro grandes procesos:

- a. Orientación.
- b. Procedimiento de quejas.
- c. Verificación del cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación.
- d. Recurso de revisión.

Este Modelo permite a la ciudadanía denunciar presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias y obtener una respuesta institucional. El mecanismo busca dar soluciones favorables para las víctimas, procurando además que autoridades o instancias correspondientes actúen de manera rápida y efectiva para proteger oportuna e integralmente a las personas que han sido afectadas.

Este Modelo es una herramienta clave para la defensa de los derechos humanos. No se trata únicamente de un trámite administrativo, sino de un mecanismo que abre la puerta para que las personas puedan exigir justicia y recibir acompañamiento frente a situaciones que, de otra manera, podrían quedar invisibilizadas.

El material no sólo explica procesos, sino que representa un esfuerzo por acercar la justicia a la vida cotidiana de las personas. Al brindar información sencilla, clara y accesible, se favorece que la ciudadanía pueda identificar la discriminación, denunciarla y participar activamente en la construcción de un país donde la igualdad no sea un ideal lejano, sino una realidad compartida.

Con este documento se contribuye a facilitar el acceso al mecanismo de defensa del Conapred, a dismantelar prácticas discriminatorias y a transformar positivamente la vida de las personas que deciden ejercer su derecho a denunciar.

Elementos clave en la atención

¿Por qué denunciar?

Denunciar un acto de discriminación no sólo significa buscar una reparación individual, sino también implica visibilizar prácticas que dañan a la sociedad en su conjunto y que, al ser atendidas, contribuyen a generar cambios culturales y estructurales. Cada queja presentada ayuda a que las personas particulares o servidoras públicas reconozcan los problemas y actúen en consecuencia.

Activar el Modelo de Defensa del Conapred ayuda a contrarrestar la discriminación estructural que se ha heredado por generaciones. Cada acción ciudada-

na que utiliza este mecanismo contribuye a desmontar prejuicios, estereotipos y barreras que limitan la participación plena de las personas en la sociedad. De este modo, se fortalece una comunidad más justa, incluyente y respetuosa de la dignidad humana.

¿Qué es un acto de discriminación?

La discriminación es tratar injustamente a una persona o negarle derechos y oportunidades por quien es, cuando eso se basa en prejuicios, estereotipos o estigmas relacionados con características inherentes a su persona.

Se refiere a:

- a. *Un trato desigual*: cuando alguien recibe menos derechos o beneficios que otra persona en la misma situación.
- b. *Motivaciones basadas en prejuicios*: género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, nacionalidad, entre otras.
- c. *Consecuencias negativas*: limita el acceso a educación, salud, empleo, vivienda, justicia o participación social, entre otros derechos.

Ejemplos que se desprenden de casos registrados en el Conapred:

- a. Rechazar a personas transexuales en un empleo porque su identidad o expresión de género no coincide con sus documentos.
- b. Excluir a una pareja del mismo sexo de un restaurante por mostrarse afecto.

- c. No proporcionar a personas indígenas información sobre trámites en su lengua.
- d. Negar la participación de personas adultas mayores en procesos de contratación por prejuicios sobre su edad.
- e. No brindar servicios básicos a personas migrantes por no ser originarias del país.
- f. No realizar ajustes razonables para personas con discapacidad en la prestación de servicios.

Cada ejemplo muestra cómo la discriminación se traduce en barreras reales que afectan la vida diaria de las personas y perpetúan desigualdades.



Principios rectores

Este Modelo establece procedimientos breves y sencillos; se rige por los siguientes principios que establecen las reglas del juego:

- a. Principio *pro persona*. Significa que siempre se interpretará y aplicará la ley de manera que beneficie y proteja a la persona que presenta la queja o cualquier persona afectada por discriminación.
- b. Principio de inmediatez. El trámite debe hacerse lo más rápido posible.
- c. Principio de concentración. Todo el procedimiento se concentra en lo esencial: se trata de resolver el caso en el menor número de pasos y audiencias posibles, sin alargar el proceso con trámites innecesarios. Se busca que sea directo y enfocado en el problema real.
- d. Principio de eficacia. El procedimiento debe servir realmente para algo útil: lograr que se elimine la discriminación, se repare el daño o se tomen medidas concretas. No es sólo un trámite por hacer, sino que debe tener resultados efectivos para la persona afectada por la discriminación.
- e. Principio de profesionalismo. Las personas que atienden la queja deben actuar con preparación, imparcialidad, respeto y competencia. Tienen que tratar a la persona con seriedad y hacer bien su trabajo.
- f. Principio de buena fe. El Conapred parte de que quien presenta la queja se condu-

ce con verdad hasta que se demuestre lo contrario.

- g. Principio de gratuidad. Presentar la queja y todo el procedimiento es completamente gratis.
- h. Principio de suplencia de la deficiencia de la queja. Si la queja que se presentó ante el Conapred no está completa (por ejemplo, faltan datos, no es clara la redacción o no se conocen términos legales), el personal del Consejo ayuda a completarla o aclararla.

El Modelo también recoge otros principios, como el de legalidad, que asegura que todo se haga conforme a la ley; el de confidencialidad, que protege la información de las personas; el de respeto a los derechos humanos, que coloca la dignidad en el centro del proceso, y el de equidad y justicia, que busca que las decisiones sean correctas y se compensen las desigualdades existentes.

Estos principios convierten a este Modelo en una herramienta confiable y justa, más allá de un simple trámite administrativo.



Descripción de actividades en los procesos: Presentación de la queja

Es un acto sencillo pero trascendente: la presentación de la queja. Representa la decisión de una persona de alzar la voz frente a una situación que considera discriminatoria.

La queja es el punto de partida. Sin ella, los procesos subsiguientes no pueden existir. Por eso, el Conapred tiene la obligación de recibirla en cualquiera de sus formas y de ayudar a que quede registrada de manera adecuada. Debe garantizarse que ninguna persona quede fuera del proceso por desconocer formalidades o por no saber cómo redactar un escrito.

La presentación de la queja es también un acto de confianza. La persona que la presenta deposita en el Conapred la expectativa de que su caso será atendido con seriedad y respeto. Esa confianza debe ser correspondida con un procedimiento claro, transparente y justo. Además, debe ser gratuito y sencillo, su objetivo es proteger los derechos de las personas.

¿Quién puede presentar la queja?

Cualquier persona que considere saber o haber sido víctima de discriminación puede hacerlo directamente o a través de un representante legal acreditado.

Asimismo, las organizaciones de la sociedad civil pueden presentar quejas en nombre de sus integrantes. Si varias personas presentan la misma queja, deberán nombrar un representante común.

Medios legales para presentar la queja:

- Por escrito, con firma o huella digital.
- Personalmente en las oficinas del Cona-pred.
- Telefónicamente al número +52 (55) 5262-1490 o al 01-800-543-0033.
- En línea, a través de la página web: www.conapred.gob.mx.
- Por correo electrónico: quejas@conapred.gob.mx.
- Mediante remisión de alguna autoridad.

Esto asegura que el procedimiento sea de fácil acceso para todas las personas, incluso si viven lejos de la capital.

The illustration shows a screenshot of the 'Gobierno de México' website's 'Trámites' section. The main heading is 'Solicitud de orientación jurídica (Presenta tu queja en línea)'. Below this, there are input fields for personal and contact information: 'Nombre completo de quien pone la petición', 'Calle y número', 'Ciudad o localidad', 'Entidad federativa', 'Teléfono 1', 'Correo electrónico', 'Colonia o barrio', 'Municipio o delegación', 'Código postal', and 'Teléfono 2'. At the bottom of the form, there is a checkbox labeled 'Considero que ha existido un acto, omisión o práctica son discriminatoria, en razón de los siguientes hechos'. To the left of the form is a large, stylized orange '@' symbol. The entire graphic is set against a background of several overlapping, slightly blurred document pages.

Información que debe contener la queja

Las personas no deben preocuparse si no tienen todos los datos, el personal del Conapred ayudará a completarlos. Lo básico es:

- d. Nombre y domicilio de quien presenta la queja.
- e. Datos de contacto.
- f. Identificación de la persona responsable (particular o servidora pública).
- g. Relato de los hechos: qué ocurrió, cómo, cuándo y dónde.
- h. Consecuencias o daños ocasionados.
- i. Posibles motivaciones de la conducta discriminatoria.

Ejemplo: “El 20 de abril de 2025 solicité un crédito en la institución bancaria El Patito, sucursal 25, con domicilio en calle Roma número 40, Tlalnepantla, Estado de México. El gerente de nombre Juan me dijo que no podía otorgármelo porque soy mujer y ‘seguro dependería de mi esposo’. Esto me impidió acceder a un servicio financiero”.

Ratificación de la queja

Si la queja se presenta por teléfono, internet o correo electrónico, debe ratificarse la voluntad de continuar con el proceso dentro de los cinco días hábiles siguientes, pudiendo realizarse por alguna de las vías descritas. Si no se ratifica, se tendrá por no presentada y será archivada.

Plazo para presentar la queja

Debe hacerse dentro de un año a partir de que ocurrieron los hechos o de que la persona tuvo conocimiento de ellos. Este plazo busca dar certeza y orden al procedimiento, pero no pretende dejar desprotegida a la ciudadanía. En casos graves o urgentes, el plazo puede ampliarse mediante un acuerdo fundado y motivado que emita el Conapred.

Por ejemplo, si una persona descubre meses después que fue excluida de un programa social por motivos de origen étnico, todavía puede presentar su queja, siempre que esté dentro del año. Y si se trata de un caso que pone en riesgo la integridad física o psicológica de alguien, el Conapred puede valorar el plazo para garantizar la protección inmediata.

Consideraciones importantes

No se admiten quejas anónimas, porque es necesario contar con datos mínimos para dar seguimiento al caso. Sin embargo, la falta de algún dato no impide que se atienda la queja: el personal del Conapred está obligado a ayudar a la persona denunciante, solicitándole la información faltante de forma específica.

Además, el Conapred puede canalizar el caso a otra autoridad si no es de su competencia. Esto significa que, aunque no pueda resolver directamente, no dejará a la persona sin respuesta.

Competencia del Conapred

La competencia legal del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para investigar los hechos denunciados en la queja se define conforme a lo siguiente:

- a. Por materia: los hechos deben constituir violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación.
- b. Por persona: los actos discriminatorios deben ser atribuibles a una persona particular (física o moral) o a una persona servidora pública federal.
- c. Por territorio: los hechos deben ocurrir dentro del territorio nacional.
- d. Por temporalidad: los hechos deben haber ocurrido dentro del plazo de un año desde su denuncia.

Esto asegura que el procedimiento tenga límites claros y que las personas sepan cuándo y cómo procede.



Medidas precautorias

Las medidas precautorias son acciones inmediatas que el Conapred puede solicitar en cualquier momento del procedimiento en casos urgentes o graves. Su finalidad es proteger a la persona afectada mientras se resuelve el caso.

Estas medidas pueden consistir en:

- Solicitar suspender el acto discriminatorio.
- Garantizar acceso a servicios básicos.
- Proteger la integridad física y psicológica de la persona.

Ejemplo: Si una escuela niega la inscripción a un niño con discapacidad, el Conapred puede ordenar de inmediato que se suspenda esa negativa y se garantice su acceso.



Tiempos del proceso

Una vez que se recibe la queja, comienza a correr el tiempo del procedimiento.

El Conapred debe revisar la queja en un plazo breve para determinar si cumple con los requisitos básicos. Después, debe informar a la persona o institución señalada como responsable para que conozca de la acusación y pueda responder.

La duración total del proceso depende de la complejidad del caso. Algunos asuntos pueden resolverse con rapidez, mientras que otros requieren más tiempo. Lo importante es que la ciudadanía sepa que siempre será informada sobre los avances.

Obligaciones de las partes

El procedimiento es más rápido cuando:

- a. La persona que presenta la queja narre los hechos con claridad, aporte pruebas disponibles y participe activamente en el proceso.
- b. La persona denunciada atienda en tiempo las notificaciones, presente su versión de los hechos y cumpla con las medidas dictadas.

Fases que componen el Modelo

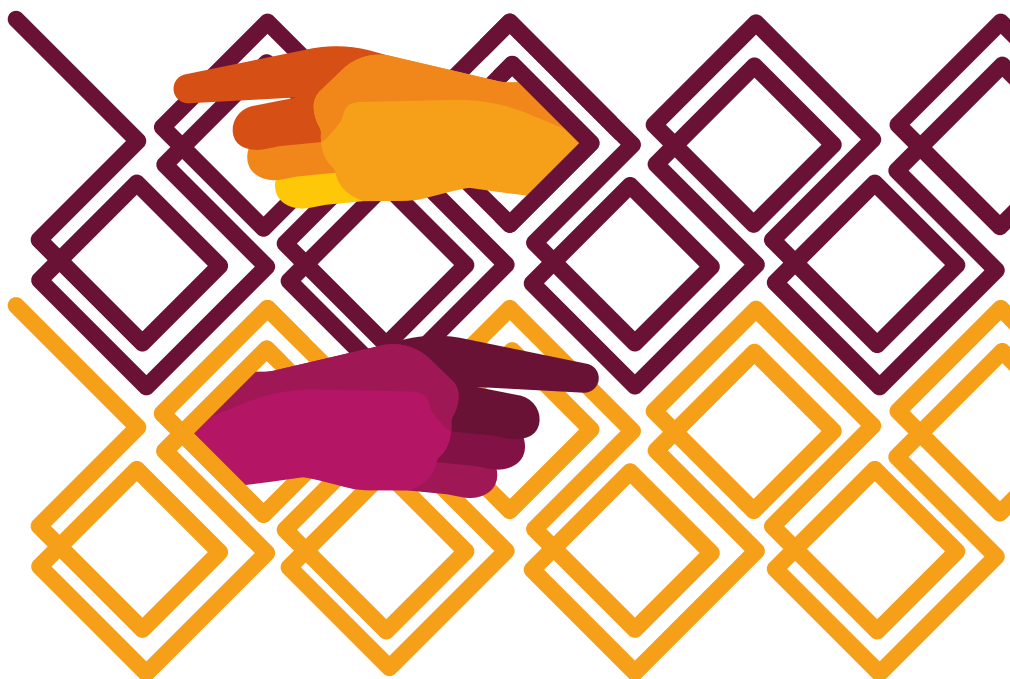
Los cuatro grandes procesos que componen el Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación están organizados en fases consecutivas que permiten avanzar paso a paso. Cada fase tiene un propósito específico y asegura que el caso se atienda con orden y justicia.

- a. *Orientación*: se brinda información inicial para que la persona comprenda sus derechos y las opciones disponibles.
- b. *Mediación durante la orientación*: se abre un espacio de diálogo entre las partes, siempre que no sea un caso grave.
- c. *Admisión y calificación*: se revisa si la queja cumple con los requisitos básicos. Se recaba la primera información (se notifica la queja y se solicita un informe a la parte presunta responsable, posteriormente se da vista de esta respuesta a la parte denunciante).
- d. *Conciliación*: se procura formalizar un acuerdo para resolver el conflicto de manera justa.
- e. *Investigación*: comprende desde la realización de acciones oficiosas para documentar el caso, la recepción, desahogo y valoración de pruebas. En esta etapa se pueden aportar documentos, testimonios, peritajes, fotografías, videos o informes institucionales.
- f. *Resolución por disposición*: cuando no hay acuerdo, el Conapred puede dictar medidas administrativas y de reparación obligatorias en caso de acreditarse el acto de discriminación.
- g. *Conclusión*: el procedimiento de queja se cierra, por alguna de las causales detalladas más adelante.
- h. *Verificación*: el Conapred se encarga de verificar tanto las medidas administrativas como las de reparación determinadas en las resoluciones por disposición, así como

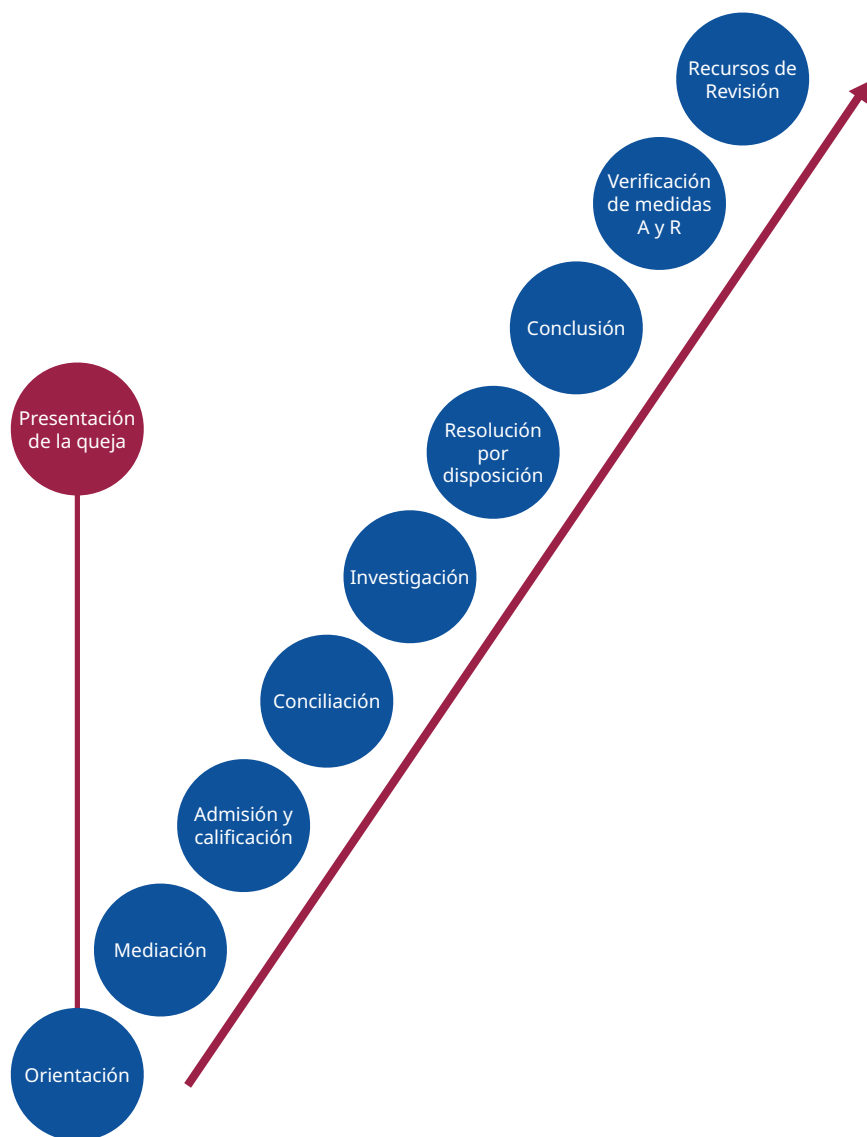
los compromisos a que llegaron las partes en acuerdos de trámite o convenios conciliatorios.

- i. *Recurso de revisión:* ante la inconformidad de alguna de las partes por la forma en que se concluyó el caso, puede solicitar al Conapred que se revise si estuvo bien dicha determinación.

Estas fases muestran que el Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación no es rígido ni uniforme. Está diseñado para adaptarse a las necesidades de cada persona y de cada caso.



Fases del Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación



Resoluciones y medidas administrativas y de reparación

Cuando el procedimiento de queja no concluye en un acuerdo de mediación o conciliación, el Conapred puede emitir una resolución por disposición, siempre que de la valoración de las pruebas recabadas se acredite un acto de discriminación.

Las medidas administrativas y de reparación buscan resarcir el daño causado y garantizar que la discriminación no vuelva a ocurrir. Pueden incluir desde disculpas públicas hasta cambios en políticas institucionales.

Las medidas administrativas y de reparación son el corazón del procedimiento. Representan la acción concreta del Estado para proteger la igualdad y enviar un mensaje claro: la discriminación no será tolerada.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala las siguientes medidas:

Administrativas:

- a. La impartición de cursos o talleres que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades;
- b. La fijación de carteles donde se señale que en ese establecimiento, asociación o institución se realizaron hechos, actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, o mediante los que se promueva la igualdad y la no discriminación;
- c. La presencia de personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportuni-

- dades y la eliminación de toda forma de discriminación;
- d. La difusión de la versión pública de la resolución en el órgano de difusión del Consejo, y
 - e. La publicación o difusión de una síntesis de la resolución en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Reparatorias:

- a. Restitución del derecho conculcado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria;
- b. Compensación por el daño ocasionado;
- c. Amonestación pública;
- d. Disculpa pública o privada, y
- e. Garantía de no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria.

Verificación y cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación

Cuando una queja llega a un acuerdo entre las partes, conciliación o resolución por disposición, no basta con que se dicten medidas: lo importante es que esas medidas realmente se cumplan y transformen la situación. La verificación es el paso que asegura que las palabras se conviertan en hechos y que las personas afectadas vean cambios concretos en su vida cotidiana.

Imagina que alguien sufrió un acto de discriminación y la autoridad ordenó medidas para corregirlo: quizá una capacitación en igualdad dentro de

la institución, un protocolo nuevo para evitar que se repita, o incluso una disculpa pública. La verificación es como el capítulo final de esa historia: el momento en que se revisa que lo prometido se cumpla y que la reparación sea real.

¿Cómo se lleva a cabo?

Personal del Conapred pide a la institución o persona obligada que muestre pruebas de lo que hizo: documentos, fotografías, informes, testimonios.

En algunos casos, se realizan visitas para constatar que los cambios existen y funcionan. La voz de la persona afectada también cuenta: se escucha su opinión sobre si las medidas fueron útiles y suficientes.

Finalmente, se emite un informe que dice con claridad si las medidas se cumplieron o si todavía falta algo por hacer.

¿Y si no se cumplen?

Si las medidas se ignoran o se cumplen a medias, la autoridad puede insistir, enviar recordatorios formales o incluso avisar a otras instancias para que se apliquen medidas más enérgicas por el probable desacato o resistencia. El mensaje es claro: no cumplir con las medidas no es una opción.

¿Por qué es tan importante?

Porque la verificación convierte las determinaciones del Conapred en cambios reales. Es el puente entre la justicia escrita y la justicia vivida. Sin este paso, las medidas podrían quedarse en papel; con él, se asegura que la reparación sea efectiva y que se constru-

ya un entorno más justo e incluyente para todas las personas.

Causales de conclusión

El procedimiento de quejas puede terminar de distintas maneras:

1. No es competencia del Conapred. El caso no le corresponde al Consejo (por ejemplo, si el acto discriminatorio lo cometió una autoridad local, municipal o estatal, o sucedió fuera de México, o no hay elementos claros de discriminación).
2. No se trata de discriminación. Los hechos no encajan en lo que la ley considera discriminación (no violan el derecho a la igualdad por motivos como origen étnico, género, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, etc.).
3. No hay pruebas suficientes. Después de investigar, no se logra demostrar con elementos claros que hubo un acto, omisión o práctica discriminatoria.
4. Ya se dictó una resolución por disposición. El Conapred ya emitió una decisión formal que impone medidas a la persona o institución responsable (esto cierra el caso con una resolución vinculante).
5. La persona que presentó la queja o la directamente agraviada se desistió. Se decide voluntariamente ya no seguir con el trámite (puede ser por escrito, correo, llamada o en persona).

6. Falta de interés. La persona que presentó la queja o directa agraviada no contestó los requerimientos del Conapred (por ejemplo, no se proporciona más información o documentos que se piden), y eso hace imposible avanzar.
7. Se acumuló a otro procedimiento. El caso se unió a otra queja similar que sigue en trámite.
8. Se firmó un convenio de conciliación. Las partes llegaron a un acuerdo satisfactorio con ayuda del Conapred, tal acuerdo se plasma en un convenio.
9. Las partes llegaron a un acuerdo. Sin suscripción de convenio, pero sí con la adquisición de compromisos con que las partes se arreglaron directamente ante el Conapred.
10. El problema se solucionó durante el trámite. La situación se arregló por sí sola o con gestiones intermedias (por ejemplo, la persona responsable se retractó o corrigió el acto).
11. No se puede identificar o localizar a la persona responsable. No hay datos suficientes para saber quién fue la persona o institución que cometió el acto, o no se le localiza.
12. Es improcedente. La queja no cumple requisitos básicos (por ejemplo, se presentó muy tarde —más de un año después del hecho—, es anónima sin reserva, ya se presentó en otra instancia como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos).

13. Ya no hay materia (el caso quedó sin objeto). El motivo de la queja desapareció (por ejemplo, ya no existe el problema o ya lo resolvió otra autoridad).
14. Se emitió un informe especial. En casos muy graves o de impacto amplio, el Conapred emite un informe especial con recomendaciones generales, y eso cierra el expediente individual.
15. Sólo se dio orientación jurídica. Al final únicamente se orientó a la persona que acudió al Consejo sobre sus derechos y opciones, pero no procedió como queja formal.

En resumen: el procedimiento de queja termina cuando ya no hay nada más que hacer (porque se resolvió, porque no procedió, porque la persona denunciante decidió parar, o porque faltaron elementos). Siempre se notifica por escrito la causal exacta, y en muchos casos se puede presentar un recurso de revisión si no se está de acuerdo. Si hay medidas pendientes (como disculpas o cambios ordenados), se verifica que se cumplan antes de archivar todo.

En todos los casos, el Conapred debe informar con claridad las razones de la conclusión. Esto asegura transparencia y evita que las personas queden en la incertidumbre.

Recurso de revisión

El recurso de revisión es una garantía para la ciudadanía. Permite que las resoluciones del Conapred sean analizadas nuevamente cuando alguna de las

partes no está conforme.

Este recurso debe presentarse dentro de los 15 días hábiles que establece la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. En lo relativo a formalidades, también se aplica de manera supletoria dicha Ley, lo que da orden y seguridad jurídica.

El recurso no significa volver a empezar todo el procedimiento, sino revisar si la resolución fue correcta, si se aplicaron bien las normas y si se valoraron adecuadamente las pruebas.

Conclusión y recomendaciones

El Modelo para la Defensa de Casos de Discriminación del Conapred es una herramienta ciudadana que permite defender el derecho a la igualdad y no discriminación. Conocerlo y entenderlo es fundamental para que todas las personas puedan ejercer sus derechos de manera informada y efectiva.

La ciudadanía puede fortalecer este mecanismo siguiendo algunas recomendaciones:

- Informarse sobre sus derechos.
- Narrar los hechos con claridad.
- Aportar pruebas disponibles.
- Participar activamente en el procedimiento.

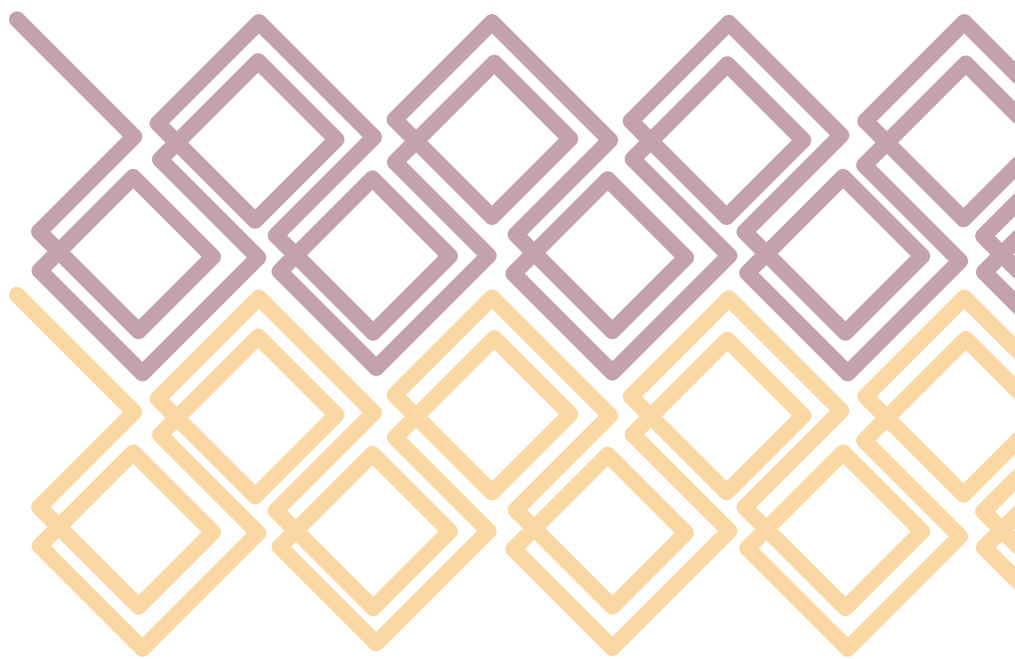
Denunciar un acto de discriminación no es sólo un trámite: es un acto de dignidad y de transformación social. Cada queja presentada ayuda a desmontar prejuicios y estereotipos nocivos, a abrir caminos hacia la igualdad y contribuir a construir un país más justo e incluyente.

Normatividad aplicable

Documento	Dirección electrónica
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf
Ley Federal de Procedimiento Administrativo	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPA.pdf
Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/586579/LG-TAIP_13-08-20.pdf
Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/655902/LF-TAIP_20-05-21.pdf

Documento	Dirección electrónica
Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPSO.pdf
Ley General de Archivos	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGA.pdf
Ley General de Responsabilidades Administrativas	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf
Código Federal de Procedimientos Civiles	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFPC.pdf
Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y su reforma	https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2024/04/Reforma_Estatuto_Organico.pdf

Documento	Dirección electrónica
Manual de Organización Específico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2024/09/manual-organizacion-general-CONAPRED.pdf
Manual de Procedimientos de la Dirección General Adjunta de Queja	https://conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2024/08/Actualizacion-Manual-DGAQ.pdf
Código de Conducta del Conapred	https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2023/05/Codigo-de-Conducta-2022.pdf





Gobierno de
México

Gobernación
Secretaría de Gobernación

