

A 10 AÑOS DEL COPRED MEMORIA



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO





**Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación
(COPRED)**

(Derechos reservados)

Coordinación y edición

Presidencia
Geraldina González de la Vega
Saúl Iván Ramírez Escobedo

Comunicación
Marcela Nochebuena
Andro Aguilar

Diseño
Jazmín Morales Castelán

Fotografía
Karina Buendía Monroy

ÍNDICE

Introducción	8
1. Nuestra historia	10
10 años de una nueva era	12
Una causa histórica de la izquierda	16
El origen legislativo del COPRED	18
El impacto de la sociedad civil en la creación del COPRED	22
COPRED: Los primeros pasos	25
2. Nuestro trabajo	28
De la constitución a la consolidación del COPRED	30
Una década	38
Atención a infancias y adolescencias	41
Aportaciones y memorias	43
Desarrollo institucional del COPRED	45
Referente local, nacional e internacional	48
Pilar para construir una sociedad igualitaria	51
La permanente búsqueda de la empatía	55

El pequeño gran COPRED _ _ _ _ _	59
3. Nuestro futuro _ _ _ _ _	62
¡El COPRED que queremos y necesitamos! _ _ _ _ _	64
¡Otros futuros son posibles! _ _ _ _ _	67
El COPRED y los pueblos indígenas _ _ _ _ _	70
Retos, fortalezas y obstáculos _ _ _ _ _	74
Vejez digna sin desigualdad tecnológica _ _ _ _ _	77
¿Hacia dónde va el COPRED? _ _ _ _ _	79
Logros y desafíos _ _ _ _ _	81
Acciones internacionales _ _ _ _ _	84
Retos en la atención de quejas y reclamaciones _ _ _	88
Apostemos por la utopía _ _ _ _ _	91
Nuestro privilegio _ _ _ _ _	94
Sector privado y compromisos internacionales _ _ _	98
Sobre la educación para la no discriminación _ _ _	102
El futuro nos pertenece _ _ _ _ _	105

INTRODUCCIÓN

El 24 de febrero de 2011 fue la primera vez que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) fue nombrado como tal con la publicación por el entonces Jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard Casaubón, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que le dio vida. Su primera Junta de Gobierno se instaló nueve meses después, el 25 de noviembre de ese año. A 10 años de su nacimiento oficial, nos propusimos recuperar, a través de las voces de quienes la protagonizaron y atestiguaron, la historia de una institución construida con la iniciativa y el trabajo de tantas personas desde su fundación hasta hoy.

El recuento de esta historia, sin embargo, no es suficiente cuando pensamos en los años por venir. Después de esta primera década, es vital hablar de nuestros orígenes y nuestro trabajo, pero también de nuestro futuro: de lo que ha sido el COPRED y de lo que deseamos que llegue a ser. Durante estos 10 años, un equipo de poco más de medio centenar de personas se ha dedicado a las tareas esenciales de atender a la ciudadanía en casos de posible discriminación; identificar prácticas discriminatorias en conjunto con distintos sectores; diseñar, seguir y evaluar políticas públicas transversales, y fomentar una cultura de la no discriminación mediante programas educativos y difusión de la importancia del trato igualitario.

En este documento, 28 personas recuperan su memoria y sus experiencias en torno a las dificultades, el arduo trabajo y las satisfacciones que han determinado lo que somos hoy. A lo largo de tres capítulos, quienes han vivido de cerca esta primera década del COPRED nos permiten acercarnos a las dificultades y obstáculos iniciales, a las transformaciones, a los retos, pero también nos dejan ver los enormes esfuerzos, el empeño persistente, los logros y las satisfacciones que fueron clave para construir lo que era impensable hace 10 años.

El primer capítulo, Nuestra historia, recupera las voces de aquellas personas que presenciaron en primera fila los detalles y las vicisitudes durante el surgimiento del COPRED, y a quienes posteriormente les tocó vivir su desarrollo y crecimiento. Este apartado responde, sobre todo, a nuestro interés de dejar un testimonio sobre cómo se construyó una institución de esta naturaleza -nuestro Consejo es un organismo descentralizado del Gobierno de la Ciudad de México, sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la capital con autonomía técnica y de gestión- que podría servir como orientación a otras

entidades de la República. Se relata aquí el camino inicial, los obstáculos, las personas aliadas, los pasos indispensables, los aprendizajes y las decisiones acertadas.

Una vez que el COPRED encontró su camino, ha seguido Nuestro trabajo, el segundo capítulo de esta memoria. La existencia y la permanencia del Consejo no sería posible hasta hoy sin la labor de todas las personas que han pasado por sus primeras oficinas o por el edificio histórico que lo alberga hoy en General Prim 10, en el centro de la Ciudad de México. En este apartado se reflexiona sobre el desarrollo institucional, la consolidación de su quehacer, su presencia, la organización que derivó en las tareas que hoy desempeña y la estructura que conserva -la Presidencia y siete coordinaciones: Secretaría Técnica, Atención, Planeación, Políticas Públicas, Administración, Educación y Comunicación-. Esperamos que esta segunda sección sea una guía para comprender cómo evolucionaron las necesidades institucionales, en recursos financieros y humanos.

Si bien después de una década de vida es fundamental hacer una pausa y detenernos a recuperar y examinar el pasado, de nada nos serviría si no estuviéramos dispuestas a hablar también de Nuestro futuro, tercer capítulo de esta memoria, donde se recogen las diversas perspectivas que aportamos quienes hoy conformamos el COPRED para su fortalecimiento y crecimiento, lo cual incluye igualmente a las personas que integran la Asamblea Consultiva actual y a nuestras organizaciones aliadas, que juegan un papel fundamental en la labor diaria y los proyectos a largo plazo del Consejo. Aquí retomamos cuáles son los caminos a seguir para cumplir con la enorme tarea de prevenir y eliminar la discriminación, nuestros retos, fortalezas y obstáculos a corto, mediano y largo plazo.

Esta Memoria, A 10 años del COPRED pretende ser un recuento de nuestra historia y nuestros logros, pero de la misma manera una recopilación de las lecciones que ha dejado tras de sí esta década, lecciones que deben ser una orientación hacia nuestro propio futuro, pero que podrían también convertirse en un testimonial que resguarde algunas claves útiles para otros organismos y proyectos fundados en la misma vocación que mantiene vivo nuestro trabajo: el ideal de lograr un cambio cultural que nos permita construir una sociedad libre de discriminación, diversa e incluyente, donde todas las personas -principalmente aquellas que han sido históricamente excluidas- tengan acceso a todos los derechos para que nadie que se quede atrás y nadie se quede fuera.

Ciudad de México, 25 de noviembre de 2021



The background features a photograph of a light-colored building with several windows on the left and a vintage-style car, partially green and black, on the bottom left. A large, stylized graphic overlay in teal and dark blue shapes dominates the right side of the image, framing the text.

1

NUESTRA HISTORIA

10 AÑOS DE UNA NUEVA ERA

Jacqueline L'Hoist*

Los movimientos de derechos humanos son siempre un maravilloso efecto mariposa: quienes estuvieron en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, no sabían que sus acciones lograrían la creación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). En esa reunión, los Estados parte asumieron su compromiso en la elaboración de planes nacionales de acción que permitieran identificar medidas para mejorar la promoción y protección de los derechos humanos. Así fue como la Ciudad de México, en ese entonces Distrito Federal, se convirtió en la primera ciudad del mundo que adoptó ese compromiso y con esto se conformó el Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal¹, que dio como primer resultado en el 2008 un diagnóstico para el programa con 2 mil 412 líneas acción; una de ellas abordaba las acciones necesarias para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

La historia, sin embargo, no empezó ahí. Desde el 2006 había entrado en vigor la Ley para Prevenir y Erradicar la discriminación en el Distrito Federal, que tenía un Consejo coordinado por una dirección adscrita a la Secretaría de Desarrollo Social y que se conformaba como un órgano colegiado interinstitucional integrado por diversas instancias del Gobierno del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa, el Tribunal Superior de Justicia, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y algunas personas invitadas de la sociedad civil. El diagnóstico de derechos humanos ya había identificado que esta forma de operar presentaba dificultades. Al ser interinstitucional, tenía ventajas y desventajas que debían analizarse con detenimiento. Además, no existía información sobre el estatus de la discriminación, tampoco había un análisis comprensivo de la discriminación en la Ciudad de México con indicadores, ni se generaba información desagregada por parte de las instituciones públicas, y mucho menos existía información específica para el Distrito Federal sobre la discriminación entre particulares. La percepción de discriminación crecía al ritmo de uno de sus problemas más graves: la inseguridad, pues sus habitantes vivían las consecuencias y el miedo les llevaba a profundizar los prejuicios, estereotipos y estigmas en contra de ciertos grupos de población.

¹Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Dip. Víctor Hugo Círiga Vásquez, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Emilio Álvarez Icaza Longoria Ricardo A. Bucio Mújica, Gobierno del Distrito Federal, Marcelo Luis Ebrard Casaubón, Juan José García Ochoa, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Magistrado Edgar Elías Azar, María Elena Lugo del Castillo, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México, Giovanna Valenti Nigrini, Daniel Vázquez Valencia, Karina Ansolabehere, Mario Santiago, Universidad Panamericana, José Antonio Lozano Díez, Miguel Ángel Lugo Galicia Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A.C. Jacqueline L'Hoist Tapia, Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. María Luisa Sánchez Fuentes, Fernanda Díaz de León, Marimar Monroy García Red por los Derechos de la Infancia en México, Gerardo Sauri Suárez.

Con la presentación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal se marcan las líneas de acción para revertir la realidad del Distrito Federal en ese momento, así que el Capítulo 6 es dedicado al Derecho a la igualdad y a la no discriminación, cuyo objetivo era: Respetar, proteger, garantizar y promover el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación de las personas que habitan y transitan el Distrito Federal. Con las líneas de acción de armonización legislativa y políticas públicas integrales, se impulsaron las reformas a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal. Así pues, el 24 de febrero de 2011, fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, gracias al apoyo y compromiso del diputado David Razú.

Esta nueva Ley venía con un Consejo fortalecido, ya que al ser un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social, contaría con personalidad jurídica y patrimonio propios para el desarrollo de sus atribuciones, y autonomía técnica y de gestión para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos. Además, a partir de ese momento contaría con una presidencia nombrada por la o el Jefe de Gobierno de la ahora Ciudad de México, convirtiéndola de esta manera en la primera entidad de la República Mexicana con un Consejo dedicado a promover la cultura y la práctica de la no discriminación, tanto entre entes públicos como privados.

Así nace una nueva era, a partir de ese momento las organizaciones de la sociedad civil impulsadas por el Centro Fray Francisco de Vitoria, Católicas por el derecho a decidir y la Red por los Derechos de Infancia en México iniciaron interlocución con el entonces secretario de Desarrollo Social, Martí Batres, para presentar propuestas de candidaturas, e hicieron llegar al Jefe de Gobierno del Distrito Federal la propuesta de Patricia Colchero y Jacqueline L'Hoist. El 14 de octubre del 2011 el Jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard Casaubón, me nombró la primera presidenta y fundadora del COPRED, con lo que se constituyó el Consejo legalmente.

La institucionalidad del COPRED era el reto para trascender de una ley y un nombramiento a una realidad viable para todas las personas que vivían y transitaban en la CDMX y que ahora, al paso del tiempo, visualizo principalmente en dos etapas: la primera fue la constitución legal, administrativa y financiera ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Instituto Mexicano del Seguro Social, de altas en trámites administrativos, que al ser concluidos, permitieron que precisamente el 25 de noviembre² del mismo año se convocara a la Asamblea fundadora,

²Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y las niñas

compuesta por Marta Lamas, Miguel Concha Malo, Mónica González Contró, Rogelio Gómez Hermosillo Marín y Sergio Aguayo Quezada, y así quedara formalmente constituido el COPRED.

Aun con trabajo para concluir la primera etapa, se contrató una estructura mínima de ocho personas y se consiguió un lugar donde se brindarían sus primeras operaciones en la avenida División del Norte³, para posteriormente obtener uno mejor en la Delegación Coyoacán, mientras se gestionaba un espacio más amplio en las oficinas del Metro Cuitláhuac. Finalmente, a través de un convenio con el Fideicomiso del Centro Histórico y la Secretaría de Gobierno, gestionado por Juan José García Ochoa, se lograron las instalaciones que actualmente se ocupan en General Prim mediante un aporte de 7 millones de pesos.

La segunda fase, si bien no fue más compleja que la primera, sí fue la más ruda. Se tenía que recuperar un presupuesto de 14 millones de pesos que la Asamblea Legislativa había etiquetado en el presupuesto del 2011 al DIF, recursos que a la instalación del COPRED debían ser entregados; sin embargo, solo nos dieron 300 mil pesos. No obstante, el COPRED se presentó en diciembre a negociar su presupuesto para el periodo 2012, y se logró una partida de 19 millones de pesos.

El primer año del COPRED fue intenso en un galerón del Metro Cuitláhuac, con tablonés como mesas y sillas prestadas, pero un equipo de trabajo lleno de proyectos. Hoy les recuerdo con profundo agradecimiento y cariño a cada una y a cada uno de ellos,⁴ los proyectos brotaban en cada reunión: hacer una encuesta sobre la situación de la discriminación en el Distrito Federal, constituir “El Gran Acuerdo por la Igualdad y la No Discriminación”, trabajar rápidamente para implementar el Programa de derechos humanos del DF, el PAPED; instalar una Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación; elaborar el Modelo de Atención Ciudadana en Materia de Igualdad y No Discriminación y mandar una iniciativa para que se incluyeran como conductas discriminatorias la homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones. Pero también queríamos tener una identidad, así que el 9 de febrero se lanzó una convocatoria para recibir propuestas de diseño del logotipo del COPRED, y el 12 de abril el jurado del concurso determinó por unanimidad que el diseño que daría imagen institucional al COPRED fuese el de Paco Pulido.

³Oficinas prestadas por el Dr. Sergio Aguayo Quezada

⁴Iván Pérez Vitela, Javier Gilberto Dennis, Amalia Zavala, Michelle Lavín, Lolkin Castañeda, Alberto Cañas, Ana Luisa Nerio, Angélica Pineda, Abril Bonifaz, Camilio, Oscar, Angélica.

Ya pasado el primer cuatrimestre del 2012, se definió la misión, la visión, el código de ética y el reglamento laboral interno.

Terminamos ese diciembre del 2012 con 97 casos atendidos. Por primera vez todas esas personas que se acercaron y que creyeron en una institución que recién nacía, vieron restaurado su derecho y reparado el daño, pero sobre todo, fueron sabedoras del derecho que tenemos todas las personas a no ser discriminadas.

Y es que 10 años no pasan, se suman, y en la suma se ven los cambios. El día que me fui sabía que la conducta no se había erradicado, pero también sabía que la presencia del COPRED en la Ciudad de México había hecho de esta una mejor ciudad, una ciudad que exigía, porque aquí caben todas, caben todos, caben todes, con dignidad, con trato igualitario y sin discriminación.

**Jacqueline L'Hoist fue presidenta fundadora del COPRED (2011-2018).*

UNA CAUSA HISTÓRICA DE LA IZQUIERDA

Martí Batres*

El fenómeno de la discriminación y la exclusión social que genera ha representado una de las causas históricas de la izquierda, de los movimientos sociales y académicos que han pugnado por impulsar políticas y programas incluyentes para su prevención, combate y erradicación.

En este contexto, vale la pena recordar que fue precisamente en el entonces Distrito Federal donde en 2002 la discriminación fue tipificada como delito.

Bajo esta óptica, para su atención, en el año 2006 se concibió lo que constituiría el primer esfuerzo de política pública interinstitucional. Impulsada por el propio Gobierno del entonces Distrito Federal, en consenso con las fuerzas políticas y sociales locales, se publicó la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, por la que se creó el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

En su integración estaban representadas dependencias del gobierno y diversos sectores de la sociedad, activistas, defensores de derechos humanos y académicos.

El mecanismo de trabajo consistía en promover el diseño e implementación de políticas públicas para garantizar la no discriminación; el desarrollo cultural, social y democrático del derecho humano a la no discriminación, así como la recepción de quejas de aquellas personas que consideraban ser víctimas de discriminación por un particular o por una autoridad.

El Consejo, en sesión, determinaba si la conducta efectivamente constituía un acto de discriminación, de acuerdo con la ley. De serlo, remitía el expediente a la aún Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, si únicamente estaban involucrados particulares. Si alguna autoridad participaba de un acto presuntamente discriminatorio, además se turnaban los antecedentes a la Contraloría General del Distrito Federal.

En 2008, de entre quienes integraban el Consejo, cuya Secretaría Técnica se encontraba a mi cargo en mi carácter de Secretario de Desarrollo Social, se formó un grupo de trabajo que redactó, en primer término, un Reglamento de Sesiones del Consejo; y, en segundo lugar, emprendió la tarea de redactar una propuesta de reformas que robustecieran la legislación existente y la armonizaran con el Programa de Derechos Humanos.

En 2010 concluyeron los trabajos de este equipo interinstitucional que propuso el conjunto de reformas por las que se abrogó la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

Se trató de un proceso plural e incluyente que se concretó con la entrada en vigor de la nueva Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal el 25 de febrero de 2011. Sin duda, uno de los resultados más encomiables fue la creación del actual Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) el 14 de octubre de 2011.

El nombramiento de Jacqueline L'Hoist Tapia como la primera presidenta de dicho organismo, así como la participación en la Asamblea Consultiva fundadora de especialistas como Marta Lamas, Miguel Concha Malo, Mónica González Contró, Rogelio Alberto Gómez Hermosillo Marín y Sergio Aguayo Quezada, fueron muestra de la voluntad del Gobierno local por promover la cultura y la práctica de la no discriminación en estrecha vinculación y acompañamiento con los sectores social y académico.

Los 10 años de existencia y funcionamiento del COPRED han sido fundamentales para avanzar en la consolidación de una cultura de derechos, basada en el respeto a la dignidad humana, en congruencia con lo establecido por la Constitución Política de la Ciudad de México. Ha contribuido a la eliminación progresiva de los obstáculos que limitan el goce pleno de los derechos, y a generar una mayor inclusión de las personas en la vida política, económica, cultural y social de la Ciudad.

Si bien el camino aún es largo, el COPRED simboliza un paso crucial en la construcción de un andamiaje institucional que permite atender de forma integral, y desde un enfoque de derechos humanos, los problemas y necesidades sociales más sentidos en la materia, así como avanzar en el reconocimiento y respeto a la pluralidad y diversidad que caracteriza a la Ciudad.

No debemos desistir en nuestro empeño. La experiencia ha demostrado que el trabajo conjunto contribuye a abrir los canales para el respeto a la diversidad, a la sensibilización de la sociedad, al combate de la desigualdad estructural y de las prácticas discriminatorias que favorecen la exclusión, el maltrato y la violencia.

Tenemos la tarea de alcanzar una sociedad justa e incluyente que permita hacer realidad una ciudadanía plena, con la que todas las personas que habitan y transitan en la Ciudad puedan acceder progresivamente, en condiciones de igualdad, al desarrollo y bienestar social. Estoy seguro, el COPRED seguirá siendo un gran aliado en esta encomienda.

*Martí Batres es Secretario de Gobierno de la Ciudad de México. Fue Secretario de Desarrollo Social (2006-2011) cuando se creó el COPRED.

EL ORIGEN LEGISLATIVO DEL COPRED

David Razú Aznar*

El 21 de diciembre de 2009 la V Legislatura de la entonces Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) convirtió la Ciudad de México en la primera jurisdicción latinoamericana en aprobar una reforma para permitir el matrimonio igualitario. Esa reforma fue parte de un paquete que, a nombre del extinto Partido Socialdemócrata (PSD), acordó quien esto escribe con el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Marcelo Ebrard. Una segunda reforma de ese paquete, íntimamente asociada con la anterior, fue la creación de un nuevo órgano encargado de combatir estructuralmente la discriminación a partir de mecanismos de conciliación, educación y, en su caso, sanciones.

Previo a la fundación del actual Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED), la norma que buscaba materializar el derecho al trato igualitario y la no discriminación era la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, que había sido promulgada apenas unos años antes, en 2006. Esta ley ya contemplaba un órgano colegiado para su aplicación, el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, que era presidido por el Jefe de Gobierno. El diseño de aquel consejo, sin embargo, no contemplaba a organizaciones de la sociedad civil como integrantes de pleno derecho, pues lo conformaban exclusivamente representantes de los tres poderes de la ciudad, con abrumadora mayoría de titulares de las secretarías del gabinete capitalino, así como la persona titular de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). La participación de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), tan importante en esta materia, estaba limitada a la calidad de invitadas permanentes con derecho a voz pero sin voto.

Esto último, la limitación en la incidencia efectiva de las organizaciones, fue uno de los motivos por los cuales se hacía apremiante una nueva ley y una nueva institucionalidad. El objeto de un órgano de combate a la discriminación debe ser, entre otros, acotar y encauzar el poder que desde el gobierno mismo se ejerce, lo cual es difícil de lograr si se subordinan sus decisiones a una mayoría integrada por un solo poder.

Si bien la discusión y, en su caso, creación del nuevo COPRED fue acordada desde antes del inicio de la legislatura, el debate público suscitado por la aprobación del matrimonio igualitario, unos meses antes de que se presentara la iniciativa, hizo más que evidente la necesidad de implementar acciones en la materia de manera proactiva. El tipo de declaraciones y llamados al

odio y la discriminación hechos por representantes populares, jefes religiosos, funcionarios y funcionarias públicas, incluido quien habitaba Los Pinos en ese entonces, Felipe Calderón, puso aún más de manifiesto la necesidad de que una ciudad que había venido dando pasos decididos para la ampliación de derechos desde principios de siglo contara con una legislación más sólida en la materia.

De entre los muchos retos que la actualización legislativa representaba destacan tres: el contenido, el diseño institucional y la viabilidad política. En lo que corresponde al primero, si bien la ley aprobada en 2006 estaba bastante actualizada, la velocidad con la que se habían suscitado transformaciones en el marco de derechos de la ciudad hacía necesaria una revisión conceptual que asegurara su adecuado amparo por la nueva legislación. En esta materia, el trabajo que había venido realizando el antiguo COPRED desde la Secretaría de Desarrollo Social, en ese entonces a cargo de Martí Batres y que fungía como secretario técnico del Consejo, era inmejorable. La participación de la sociedad civil en el Consejo, aun en su calidad de invitada, había rendido frutos en la actualización de conceptos y perspectivas de derechos. Particularmente destacable fue la participación de dos organizaciones: Libre Acceso y el Centro Fray Francisco de Vitoria. A esto, además, se le sumaba el trabajo que venía realizándose también desde el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF), una iniciativa conjunta del Gobierno de la Ciudad, organizaciones de la sociedad civil, ALDF, Tribunal Superior de Justicia y la entonces CDHDF. Con estos elementos y partiendo de la base de la ley anterior, desde la secretaría técnica de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF, a cargo de Héctor Vázquez, se confeccionó el contenido de la nueva Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que abrogaba a su antecesora.

En segundo lugar, el diseño institucional. En un principio se contempló la posibilidad de crear un nuevo órgano autónomo. Esto, sin embargo, era constitucionalmente improcedente, pues invadiría atribuciones de la CDHDF. De esta manera, una muy importante aliada de la iniciativa, Leticia Bonifaz, entonces Consejera Jurídica del Gobierno de la Ciudad, sugirió utilizar la figura de un organismo descentralizado de la Secretaría de Desarrollo Social. Esta figura le permitiría tener un importante grado de autonomía presupuestal y de gestión que, aparejado al diseño de un órgano de gobierno que permitiera incidencia real de OSC, podría dotar al nuevo Consejo de las herramientas necesarias para desarrollar su misión.

El diseño de ese órgano de gobierno era, por tanto, también crucial. Tras un largo análisis se llegó al consenso de crear una Junta de Gobierno con un modelo único en su tipo. El órgano está integrado por el o la presidenta

del Consejo y cuenta con 10 integrantes más: cinco que provienen de la administración pública central y cinco más que son nombrados por la Asamblea Consultiva, que está a su vez integrada exclusivamente por representantes de OSC. Como se ve, es un diseño complejo, pero a la postre ha demostrado ser funcional y, sobre todo, ha dotado al Consejo de una credibilidad que ningún otro órgano en la materia posee.

Otro tema fundamental a abordar fue el mecanismo de nombramiento de la o el titular. Si bien al ser un órgano descentralizado su nombramiento tendría que ser hecho por el o la Jefa de Gobierno, como ocurre con otros cargos, este podía ser sujeto de ratificación por la ALDF, y así se estableció. Ello ha dado a las titulares del Consejo fuerza suficiente para garantizar la aplicación transversal de la ley a lo ancho de todas las instituciones gubernamentales, así como estabilidad y continuidad entre administraciones.

Finalmente, en lo que corresponde a la viabilidad política, el reto también era mayúsculo. En primer lugar, era necesario visibilizar la demanda. La experiencia con matrimonio igualitario nos había ya demostrado la necesidad de entablar y mantener un diálogo permanente con OSC, colectivos, medios y personas interesadas, que era a quienes teníamos que representar. Una de las más importantes promotoras del matrimonio igualitario y de la creación del Consejo, Lol Kin Castañeda, coordinó el trabajo con muchas de las organizaciones que impulsaban la iniciativa para garantizar que sus puntos de vista fueran tomados en cuenta. Por su parte, con las organizaciones participantes en el PDHDF, Jacqueline L'Hoist, a la postre primera presidenta del Consejo, creó un diálogo al interior del programa para priorizar la iniciativa. De manera entusiasta, también, Laura Bermejo y Federico Fleischman, de Libre Acceso, hicieron un importante trabajo para poner de manifiesto la discriminación hacia las personas con discapacidad y la relevancia que un órgano de la naturaleza del Consejo tendría para la garantía de sus derechos. Con su colaboración y la de muchas organizaciones, la necesidad de una nueva ley fue cada vez más evidente y apremiante.

Por otra parte, si bien el Jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard, fue siempre un convencido promotor del tema, la creación de un órgano tan inédito tenía que pasar por muchos filtros administrativos y jurídicos en lo referente a su financiamiento, modelo de gobierno e interacción con otras instituciones. En ello, la intervención de Leticia Bonifaz, como consejera jurídica; Juan José García Ochoa, como subsecretario de Gobierno y representante del Gobierno de la Ciudad ante el PDHDF, y de Martí Batres como secretario de Desarrollo Social y secretario técnico del anterior Consejo, facilitaron mucho el camino.

Al mismo tiempo, en los medios la discusión aún era intensa por matrimonio igualitario. En particular el partido en el Gobierno Federal, Acción Nacional (PAN), presentaba constantemente argumentos en contra. La participación en el debate público de personas aliadas que combinaban activismo con presencia mediática fue muy importante para desarticularlos. En particular Genaro Lozano, quien había mostrado críticas al muy distinto modelo de gobierno del órgano de no discriminación federal, el CONAPRED, hizo un importante trabajo de cara al debate público.

Con todo esto y mucho más detrás, el 20 de diciembre de 2010, casi un año exacto después de la aprobación de matrimonio igualitario, la ALDF aprobó, con 33 votos a favor y 13 abstenciones (PAN), la nueva Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.⁵ Con ello nacería el nuevo Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED, que sería formalmente instalado el 25 de noviembre de 2011.

En 10 años es mucho lo que el Consejo ha evolucionado y logrado, y mucho más lo que logrará con el liderazgo manifiesto de la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum, y el impecable trabajo demostrado por su titular, Geraldina González de la Vega. En estos años, el COPRED ha demostrado ser un órgano antidiscriminación eficaz, sólido y con incidencia real de la sociedad civil, a quien siempre hay que reconocer por el impulso primigenio a las iniciativas de derechos. El COPRED seguirá teniendo enormes desafíos por la persistencia del problema para el que fue diseñado, pero no cabe duda de que es una institución que ha sabido servir bien a nuestra Ciudad de México, la más avanzada en derechos del país.

**David Razú Aznar fue diputado presidente de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura (2009-2012). Promovió y presentó la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que creó el COPRED.*

⁵Dato curioso: En 2010 se encontraba ya en boga la discusión sobre la Constitución de la Ciudad de México y el nombre propuesto para la ciudad en el proyecto promovido por el Jefe de Gobierno era justamente el de Ciudad de México. Por ello, el proyecto de ley original era Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Por motivos legales, no podía ser aprobada con ese nombre y se cambió por Distrito Federal; sin embargo, el nombre del Consejo sí mantuvo Ciudad de México, con lo cual se convirtió en la primera institución en usarlo, 7 años antes de la promulgación de la Constitución.

EL IMPACTO DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CREACIÓN DEL COPRED

Miguel Concha Malo*

La lucha en contra de la discriminación fue uno de los primeros compromisos de derechos humanos en plasmarse en normas, tanto constitucionales como en tratados internacionales, los cuales desde sus primeras líneas contemplaron el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación. No obstante, a partir de esos primeros instrumentos, se han desarrollado otros que abordan problemáticas específicas de ciertos sectores de la población de manera diferenciada, al mismo tiempo que se ubican conductas que afectan de forma indirecta a grupos sociales menos favorecidos.

Si bien una forma de combatir la discriminación es a partir de espacios especializados que atienden a ciertos sectores –Desarrollo Integral de las Familias, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Migración, entre otros--, en la década de los 90 se volvió evidente que se requerían instancias que analizaran y trabajaran en contra de la discriminación en su conjunto, y que se especializaran en promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación mediante acciones educativas, de política pública y de defensa de casos, toda vez que a pesar de que la igualdad estuviera contemplada en las leyes y en el texto constitucional, seguimos viviendo en un país de desigualdades extremas y prácticas discriminatorias lamentablemente muy arraigadas.

Fue así como a partir de los esfuerzos de las organizaciones civiles y personajes destacados como Gilberto Rincón Gallardo, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

A partir de la publicación de esa ley, el trabajo local en contra de la discriminación fue tomando mayor relevancia, y fue resultando evidente que si bien el principio de igualdad debe de ser contemplado a nivel federal, los espacios locales debían también hacer lo propio desde su ámbito de competencia. A partir de esa reflexión, diversas organizaciones de la sociedad civil, junto con aliados estratégicos que en el Gobierno de la Ciudad promovían una agenda a favor de los derechos humanos, impulsaron que en el año 2006 se publicara la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal. Dicha Ley contemplaba la creación de una oficina en el gobierno, llamada Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, que con una composición interinstitucional y colegiada

tenía como función promover y vigilar el respeto al derecho humano a la no discriminación, y contaba con una Presidencia a cargo del Jefe de Gobierno, un representante de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF), el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF), el Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), y los titulares de las diversas Secretarías del Gobierno del entonces Distrito Federal.

Incluía además, para la toma de decisiones, la participación honorífica de representantes de la sociedad civil, con voz pero sin voto. Entre ellos, la doctora Marcela Lagarde de los Ríos, académica y exlegisladora; Pedro González Gómez, integrante de la Asamblea de Migrantes Indígenas de la Ciudad de México A. C.; la licenciada Rosalinda Ávila Selvas, feminista y promotora del reconocimiento e igualdad del derecho a la diversidad familiar; Federico Fleishman Loredó, presidente fundador de Libre Acceso A. C., y su servidor, el doctor Miguel Concha Malo, director del Centro de Derechos Humanos “Fray Francisco de Vitoria O.P.” A.C.

Si bien esa oficina fue un primer paso importante para el trabajo en contra de la discriminación en la Ciudad, es un hecho que no establecía en forma clara las funciones y responsabilidades de sus integrantes. Y si bien hubo un trabajo notable por parte de quienes integraron su primera Secretaría Técnica (dependiente de la Secretaría de Gobierno de la Capital), era evidente que se requería un ente que pudiera dedicarse específicamente a este tema y contara con autonomía presupuestal y de gestión. El proceso del Diagnóstico y Programa del Distrito Federal para el trienio 2007-2010 fue en su momento la base más importante para que se revisara la situación de los derechos humanos en la Ciudad y las políticas públicas aplicadas.

Fue así como, a partir del impulso y participación de las organizaciones de la Sociedad Civil en la Ciudad, se logró la discusión y publicación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, misma que establecía en forma meridiana las bases y obligaciones de las autoridades de la Ciudad en materia de igualdad y discriminación, y creaba un organismo especializado encargado de vigilar el respeto y cumplimiento de dicha ley, con funciones también para promover el derecho, diseñar política pública y conocer casos de discriminación, cuyos responsables serían autoridades del entonces Distrito Federal, e incluso particulares. Así nació el COPRED, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

En octubre de 2011, Jacqueline L’Hoist, una de las candidatas propuestas por las organizaciones civiles, fue nombrada presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. La presentación

pública de este nombramiento y de la instalación del COPRED se realizó el 13 de diciembre de 2011. Desde entonces, el Consejo se ha enfrentado a diversos retos, que van desde la constitución de un organismo nuevo hasta la realización de las tareas sustantivas que contribuyan a la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México.

La tarea no es sencilla, aunque los logros hasta ahora son indubitables. Sin embargo, aún falta mucho por hacer. Hoy más que nunca es indispensable reflexionar en torno a la necesidad que tiene nuestra sociedad de instancias como el COPRED. No podemos pensar que el camino será siempre hacia adelante, y mucho menos dar por sentados los logros que se han tenido en la Ciudad en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Por ello debemos felicitar a la Ciudad y al COPRED por estos 10 años, y reiterar el apoyo que hace una década se dio a favor de un organismo que a lo largo de su historia sigue fiel a su mandato a favor de la igualdad y la no discriminación en todas sus formas en la Ciudad de México.

Miguel Concha Malo es Es cofundador y presidente del Centro de Derechos Humanos "Fray Francisco de Vitoria, O.P." y asambleísta emérito del COPRED.

COPRED: LOS PRIMEROS PASOS

Pablo Yanes*

En 2006, durante el gobierno de Alejandro Encinas en la Ciudad de México, tuve el privilegio de acompañar al secretario de Desarrollo Social, Enrique Provencio, en el proceso de instalación del Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el entonces Distrito Federal.

Como es sabido, en 2006 la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal mediante la cual se creó el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación, COPRED.

A pesar de que faltaban pocos meses para el final de la administración, dada la relevancia de la discriminación como producto y factor de reproducción de la desigualdad estructural de la ciudad, se decidió echarlo a andar y dejarlo como una herencia positiva a la siguiente administración, dentro de un proceso acumulativo de construcción de instituciones y de afianzamiento del enfoque de derechos, de igualdad sustantiva, de no regresividad y de no discriminación como fundamento de las políticas públicas e instituciones que requiere la Ciudad de México, entonces Distrito Federal.

La experiencia y el estudio de las políticas públicas nos enseñan que muy pocas veces la legislación y las instituciones se construyen y desarrollan de manera lineal, tal es el caso del Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación. Así, el marco legal que le dio origen permitió su instalación, pero al mismo tiempo develó las limitaciones y carencias en su diseño original. Por ello los trabajos iniciales del Consejo, en donde es justo reconocer el empuje que le imprimió la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, eran fundamentalmente de análisis y canalización de casos a las instancias correspondientes, con muy pocas atribuciones para entrar al fondo del asunto, emitir recomendaciones o formular políticas generales. En un proceso de diálogo e intercambio con las instituciones integrantes del Consejo, durante el gobierno de Marcelo Ebrard y teniendo como secretario de Desarrollo Social a Martí Batres, creamos un grupo de trabajo para reglamentar las sesiones del Consejo y proponer un conjunto de reformas a la Ley, dadas las limitaciones en su diseño original.

Este proceso finalizó en febrero de 2011 con la promulgación de la nueva Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que permitió una ampliación significativa de las atribuciones del Consejo, entre ellas de manera muy destacada (artículo 37) las de I. Diseñar, emitir y

difundir el Programa anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, así como verificar y evaluar su cumplimiento; y II. Elaborar y emitir anualmente los lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal. Asimismo en su diseño institucional fue muy relevante la constitución de una Asamblea Constitutiva del COPRED para garantizar e institucionalizar mecanismos de participación ciudadana.

Fue una feliz coincidencia que la aprobación de la nueva ley y la instalación del Consejo en 2011 hayan corrido de manera paralela a la importante reforma de la Constitución Política de la República en materia de derechos humanos con su transformación sustantiva del artículo primero. No cabe duda que el 2011 en el país y en la ciudad fue un año que casi podríamos denominar fundacional en términos del marco jurídico de los derechos humanos.

Durante estos 10 años el COPRED ha tenido una política activa de socialización de la cultura de la igualdad sustantiva y la no discriminación y ha incidido en la incorporación, si bien inicial, de la lógica de la transversalidad de la no discriminación en el conjunto de políticas y programas de toda la administración pública local, tanto en el gobierno central como en las alcaldías. Es una institución consolidada y un referente para el conocimiento, análisis y formulación de políticas de no discriminación en la Ciudad de México. Pero, sin duda, vienen nuevos retos.

La Constitución de la Ciudad de México, promulgada en febrero de 2017, incorporó el derecho a la igualdad sustantiva y la no discriminación como uno de sus ejes fundamentales. La no discriminación forma parte del cuerpo de principios rectores de la Constitución y en el artículo 4 (De los principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos) se señala (apartado C. Igualdad y no discriminación): La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa. 2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades.

Los avances logrados en el marco jurídico de la Ciudad respecto a la no discriminación, que se expresan tanto en la ley de 2011 como en la Constitución de 2017, no podrían entenderse sin la labor llevada a cabo por el Consejo, desde su instalación en 2006 hasta su transformación y actividades desplegadas a

partir de su nueva arquitectura institucional en 2011. Pero el Consejo no ha estado solo. Le han acompañado múltiples activistas, personas académicas, organizaciones sociales, civiles y comunitarias.

Ha sido un proceso complejo con resultados tangibles, pero el camino aún es largo para lograr una ciudad igualitaria y sin discriminación. El COPRED ha sabido y sabrá estar a la altura de estos desafíos y aspiraciones.

**Pablo Yanes es coordinador de investigaciones de la sede subregional de la CEPAL en México. Fue el primer secretario técnico del COPRED.*



LO PROPIO

MES DE LA DI...

DER LA C...



CDMX
SAS DE
LOGO
ECHOS DE
INFANCIA
OLESCENCIA
TRANS

Premisas de participaci

- Escucha empática, activa
- Uso consciente del tiempo
- Participaciones activas
- Sentido de diálogo
- "Todas y todos"
- Apertura

2

NUESTRO TRABAJO

DE LA CONSTITUCIÓN A LA CONSOLIDACIÓN DEL COPRED

Pablo Álvarez Icaza Longoria*

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un organismo que podríamos caracterizar como híbrido porque si bien el mandato legal establece que “para el desarrollo de sus atribuciones gozará de autonomía técnica y de gestión”, no tiene la autonomía plena de los organismos autónomos constitucionales, como la Comisión de Derechos Humanos. Esto a veces genera confusión e, incluso, algunas personas le dicen la COPRED, en parte por ello.

Sin embargo, no todo son desventajas, el hecho de que sea parte del Ejecutivo y que esté sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (Sibiso), antes de Desarrollo Social (Sedeso), nos permite involucrarnos en la coordinación de la política pública antidiscriminatoria, porque el mandato desde el principio fue contundente, al señalarse que tiene la atribución de actuar como órgano conductor de la Ley para Prevención y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

En 2012 se conformó y puso en marcha el Consejo, que se constituyó formalmente el 25 de noviembre de 2011 con la instalación de su Junta de Gobierno. El momento era complicado porque ya solo quedaba un año de gobierno de esa administración y estaba enfrente el proceso electoral. En ese sexenio se habían constituido varios organismos desconcentrados y descentralizados, y en el diseño de su estructura administrativa llegamos a la cola y, por ende, resultó bastante desfavorecido, pues el nivel jerárquico siguiente de la Presidencia era de dos direcciones de área, cuando en otros casos eran o direcciones generales o al menos ejecutivas, lo que lo colocaba en franca desventaja. En la administración pública existe la regla no escrita de que la contraparte tiene que ser del mismo nivel jerárquico. Adicionalmente, la desventaja salarial por tener un tabulador más bajo que en otros organismos públicos.

Se le ofreció al Consejo reconstruir una vecindad en ruinas que el Fideicomiso del Centro Histórico había expropiado con su presupuesto y se entregaría en comodato el uso, pero se nos advirtió que compartiríamos instalaciones con el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal y con el de Protección a Periodistas. Esto se concretó hasta enero de 2015. Mientras tanto, comenzaría a operar de manera más formal en el edificio sur del Metro Cuitláhuac, en la colonia Popotla, a mediados del 2012. El primer piso era para los compañeros del sindicato del Metro y el

segundo para COPRED, los siguientes estaban en ruinas. Llegué a trabajar allí el 19 de septiembre de 2012. Un enorme galerón con mesas largas, huacales que funcionaban como archiveros, una oficina privada para su Presidenta y una sala de juntas que se utilizaba para atender las conciliaciones de las personas peticionarias de presuntos casos de discriminación.

Me contrató la presidenta Jacqueline L'Hoist Tapia, como subdirector de Seguimiento y Evaluación con una encomienda muy concreta: diseñar y elaborar el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED), atribución que estaba marcada en la fracción I del artículo 37 de la ley. Junto con la maestra Norma Lorena Loeza Cortés diseñamos el documento tomando como referencia el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en julio de ese año.

Trabajamos con empeño y logramos tener un borrador en diciembre. En enero de 2013, se organizaron mesas de discusión con organismos de la sociedad civil, académicos y especialistas, se retomaron algunas propuestas y finalmente el 11 de febrero de 2013 la Junta de Gobierno aprobó el primer PAPED. Sin embargo, su difusión se retrasó hasta abril, porque existía la intención de que lo presentara el jefe de Gobierno, al ser el primer programa de ese tipo elaborado por un gobierno local.

Pocos días antes, el Gobierno del Distrito Federal, a instancias del COPRED, conmemoraba por primera vez la Memoria del Holocausto en el Museo Nacional de Antropología e Historia, evento que continuaría todos los años desde entonces. Casualmente por esos días hubo un evento de solidaridad con la causa palestina en el plantel del Valle de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) donde una de las asistentes hizo expresiones de odio. La Comunidad Judía presentó una queja ante el Consejo. De este incidente surgió un trabajo conjunto con la UACM: se firmó un convenio de colaboración entre ambas instituciones el 17 de mayo.

En 2013, se mantuvo en 12 la cantidad de funcionarios de estructura, incluida una persona responsable de Transparencia y otra en Protección de Datos Personales, con lo que comenzaron a recibirse solicitudes de información. El resto del personal se contrató por servicios profesionales con los inconvenientes que esto implica. Desapareció la Dirección de Políticas Públicas y Legislativas y se creó la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativa (CAPPYL) y la Coordinación de Administración y Finanzas. Solo quedó la Dirección de Cultura por la No Discriminación.

Cabe destacar que de los 700 casos de atención en 2013, surgieron tres opiniones jurídicas: una referida a la negación del Holocausto, otra al despido

laboral injustificado de 26 mujeres embarazadas y la tercera por la exclusión de una mujer transexual de la Liga Mexicana de Fútbol Femenil A.C. Temáticas que se mantendrían de diversas formas los siguientes años.

Algunos de los casos que llegaban al Consejo eran resultado de denuncias en redes sociales y medios de comunicación. En muchas ocasiones terminaban con resultados de ganar-ganar. Fue el caso de una persona con tatuajes a la que se le impidió el acceso a un famoso parque temático al sur de la Ciudad de México, que incluso es un importante atractivo turístico. El gerente trató de justificarse diciendo que aplicaban el reglamento internacional del negocio. Se le hizo ver que estaba en México y que tendría que acatar las leyes locales. El resultado fue que se modificó el reglamento, se le ofreció una disculpa a la persona, así como una reparación del daño (un pase anual para visitar). Para revertir su mala imagen, la empresa organizó eventos para promover la no discriminación y destacó que no se prohibía el acceso de las personas con tatuajes. Así, se convirtió en una empresa aliada del COPRED.

En ese primer año se llevó a cabo el Primer Concurso para la Elaboración de Tesis sobre Discriminación en la Ciudad de México. Se conformó un jurado integrado por seis personas expertas en derechos humanos de universidades públicas y privadas, así como una del COPRED, que decidió que se entregaran 24 apoyos de 41 proyectos recibidos. El concurso fue de gran utilidad porque permitió ampliar los vínculos con la academia y abrir líneas de investigación a partir de tesis y tesinas. A su vez, la integración de académicos de diversas instituciones en el Jurado enriqueció el intercambio y la colaboración.

Puesto que el Consejo era poco conocido por ser de reciente creación, la estrategia de trabajo giraba fuertemente a las labores de promoción y comunicación social, por lo que la elaboración de campañas y pronunciamientos fue vital en esta primera etapa del Consejo. En esa dinámica surgió el Día y el Mes del Trato Igualitario, que en 2019 fue transformado al de la Cultura por la No Discriminación, que se conmemora el 18 de octubre, un día antes del Día nacional.

En 2013, se diseñó y elaboró la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS-CDMX), primera en su tipo a nivel local, que nos permitió comprender mejor la prevalencia y percepción sobre este problema público en las 16 demarcaciones. La encuesta permitió elaborar diagnósticos y construir indicadores que fueron usados posteriormente en programas y acciones del gobierno de la Ciudad de México.

A finales de 2013, se hizo un ejercicio de planeación estratégica que permitió identificar que era indispensable que el Consejo se responsabilizara directamente de las labores de sensibilización y capacitación, por lo que se

fortalecieron las acciones de educación y, en 2014, se constituyó el Instituto Nelson Mandela. Por mandato expreso del jefe de Gobierno, en un evento realizado el 21 de marzo de 2015 se construyó un edificio que alberga actualmente sus instalaciones; a cambio, perderíamos en 2016 la sala de juntas que utilizábamos conjuntamente con el Programa de Derechos Humanos; una parte de esta se ubica en el piso de arriba de mi oficina.

A su vez, se llamó a buscar la vinculación con el sector privado, puesto que gran parte de los casos de discriminación se daban en ese ámbito, por lo que se estableció la propuesta de crear el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), mecanismo que se perfeccionó en 2016.

En 2014 el Consejo entra en reestructuración para cumplir con las atribuciones de ley. Se inició un largo proceso de revisión de la estructura con la supervisión de la Coordinación General de Evaluación y Modernización (CGMA) con el propósito original de basificar a todo el personal del COPRED; sin embargo, la Secretaría de Finanzas no aprobó el proyecto. En el caso de la CAPPYL, se ratificaron los tres puestos de estructura (una coordinación y dos subdirecciones) y la contratación por honorarios profesionales de cinco personas, situación que continúa.

Desde mediados de 2013, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales (CEJUR) y el Consejo elaboraron conjuntamente una Iniciativa de reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación que fue propuesta formalmente por la Jefatura de Gobierno en abril de 2014. Esta iniciativa fue dictaminada conjuntamente con otra iniciativa de carácter general y otras dos de carácter particular propuestas por personas legisladoras, con lo que en septiembre de 2014 se publicó el Decreto de reforma.

Se incorporaron en la ley como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial y otras formas conexas de intolerancia y el antisemitismo. Se amplió el marco conceptual, el objeto del Consejo y se amplió significativamente el capítulo referente al procedimiento para dar trámite a las reclamaciones y quejas. Adicionalmente, se señaló expresamente que las acciones afirmativas no se considerarían prácticas discriminatorias, puesto que el área de quejas del Consejo había enfrentado complicaciones por ello.

La reforma le otorgó la posibilidad a la presidenta en turno de buscar una reelección por otros cuatro años, lo que finalmente ocurrió el 14 de octubre de 2014 con el respaldo unánime de la Asamblea Consultiva y cuyo nombramiento fue aprobado por el jefe de Gobierno.

El COPRED cada vez fue más requerido como órgano experto de asesoría y consulta por el Gobierno de la Ciudad. En 2014, el Consejo de Evaluación de la Política del Desarrollo Social del Distrito Federal (Evalúa) pidió la elaboración de un Manual de Lenguaje Incluyente, cuya primera versión se terminó en octubre de ese año. También se le pedía que colaborara en la elaboración de protocolos.

Al Consejo se le pidió que atendiera una cantidad creciente de puntos de acuerdo y de opiniones técnicas solicitadas por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, por lo que fue necesario a partir de 2015 tener un enlace legislativo, que se encargara de atender las solicitudes, así como de organizar mesas de trabajo en las que se requería la participación del Consejo.

En 2015, conjuntamente con la CEJUR y con la colaboración de otras dependencias, se diseñó una placa antidiscriminatoria, que primero se colocó en las oficinas públicas y después en los establecimientos privados a través de una iniciativa que reformaba el artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles, presentada a finales de ese año. El Dictamen de la misma fue aprobado hasta el 16 de noviembre de 2016 y el Decreto de la reforma, junto con otras reformas a dicha ley, fue publicado en la Gaceta Oficial hasta el 23 de marzo de 2017. El trabajo de seguimiento legislativo fue importante para que la iniciativa no se desechara. El reto más fuerte sería de ahora en adelante garantizar el cumplimiento de dicha ley.

Por otra parte, el Consejo también fue objeto de evaluaciones externas desde 2012 coordinadas por Evalúa. Como resultado de ello, se tuvieron que realizar algunos estudios, implementar cursos de capacitación e incluso promover reformas a la ley en la materia en el ámbito de nuestra competencia.

El trabajo del Consejo en ocasiones se inclinó hacia la población LGBTTTI por instrucciones de la Jefatura de Gobierno, como resultado de compromisos contenidos en el Acuerdo contra las fobias (19 de mayo de 2014) y en el Acuerdo por una Ciudad Amigable (23 de noviembre de 2015). En este último caso, era para atender un objetivo y una meta del Programa General de Gobierno del Distrito Federal 2013-2018 considerando la interlocución que se había tendido con personas y organizaciones. En otros casos tuvieron que ver más con los discursos de odio generados por la iniciativa presidencial de 2016 de prohibir el matrimonio igualitario en la Constitución Federal en contra de las poblaciones LGBTTTI, así como por el transfeminicidio de Paola Buenrostro ocurrido el 30 de septiembre de ese año.

La vinculación internacional del Consejo se intensificó, ya sea por la participación en foros regionales de discriminación o en redes de ciudades arcoíris; por ello se creó en 2016 la Secretaría Ejecutiva, con rango de Dirección

de Área, con la intención de reimpulsar el GATI y atender la creciente agenda internacional. Desaparece la Dirección de Cultura por la No Discriminación y surge la Coordinación de Atención y Educación. En 2017, la Secretaría Ejecutiva se transforma en Secretaría Técnica y pasa a ser una coordinación de área como las otras. De hecho, la estructura orgánica con la que cuenta el Consejo hoy en día básicamente es la misma; cambian ligeramente los nombres en 2019 con la llegada de la nueva administración, por ejemplo la Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas.

En lo que respecta al PAPED, la principal herramienta de política pública antidiscriminatoria de la Ciudad de México, fue evolucionando a un modelo de concertación política y planeación indicativa, con lo que las líneas de acción y la responsabilidad de la mismas eran decididas en acuerdo con el ente público involucrado; sin embargo, la periodicidad siguió siendo anual en 2014 y 2015. La desventaja de ello era que nos mantenía en una lógica más bien operativa sin poder hacer un diseño de política pública mejor estructurado y con un horizonte de mediano y largo plazo.

Buscando superar estas limitaciones, se diseñó el PAPED 2016-2018 con 60 líneas de acción, y sus correspondientes indicadores, elaboradas a partir de dos criterios: labores permanentes y pasos consecutivos en cada uno de los tres años. La desventaja de esto último era que el incumplimiento de lo acordado en los primeros años dificultaba el logro de los últimos. El informe de evaluación siguió siendo anual con un reporte cuantitativo y cualitativo obtenido a partir de un cuestionario que respondían los entes públicos a través de las y los enlaces con el Consejo. No está de más comentar que con el cambio de administración, en 2018, el compromiso de los entes con el programa decayó de manera significativa.

Por otra parte, la nueva arquitectura institucional derivada de la Constitución Política de la Ciudad de México, publicada el 5 de febrero de 2017, pero que entraría en vigor hasta el 18 de septiembre de 2018, contribuyó a que algunas acciones de política pública quedaran en suspenso, máxime que el temblor del 19 de septiembre de 2017 trastocó todo el funcionamiento de la administración pública local.

Si bien es claro que el Consejo está interesado en los grupos prioritarios que señala la Constitución local, no tiene competencia para hacerse cargo de ellos y más bien tiene que coordinarse con las dependencias y organismos con atribuciones para atenderlos: Semujeres, Injuve, SEPI, Indiscapacidad, etcétera. La perspectiva de la no discriminación, como lo establece la misma Constitución, es transversal y los casos de atención de presuntas reclamaciones y quejas (entre particulares) son para la población en general, que es el único servicio que presta de manera directa.

En septiembre de 2018, la Asamblea Consultiva eligió a la maestra Geraldina González de la Vega Hernández como Presidenta del Consejo en un proceso abierto y con base en sus propuestas de trabajo. La designación corrió a cargo del doctor José Ramón Amieva, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México. Dos procesos complicados se vinieron encima: el cierre de la administración y la transición a un nuevo gobierno.

Inició un proceso de adaptación complicado porque muchas personas arribaban al servicio público por primera vez y desconocían el manejo de la administración pública. El equipo del COPRED se reconstruyó, parte del personal buscó otros horizontes personales y una base importante se mantuvo, lo que permitió combinar continuidad y experiencia con nuevas aportaciones y propuestas de quienes recién se incorporaban.

El PAPED 2019-2020 se implementó con la consideración de que en esta transición, el andamiaje institucional había cambiado radicalmente y que estaba en perspectiva su transformación en un programa especial, como una herramienta de planeación de la Ciudad de México, lo que ocurrió en la última reforma a la ley vigente el 14 de octubre de 2020. La desventaja es que su proceso de diseño y elaboración es más complicado y tardado, y tiene que pasar por una serie de requisitos más complicados.

La reforma a la ley fue un proceso que comenzó en 2019. El Consejo le hizo llegar una propuesta al nuevo Consejero Jurídico, al diputado Temístocles Villanueva, presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México, y a la diputada Jannete Guerrero Maya, presidenta de la Comisión de Asuntos Internacionales, quienes les hicieron algunas adecuaciones y presentaron la Iniciativa de reforma en el Pleno el 10 de diciembre de 2019.

La ley fue objeto de otras iniciativas de reforma previas, pero la señalada implicó un esfuerzo a fondo para lograr la armonización legislativa con la Constitución de la Ciudad. La I Legislatura tenía la enorme tarea de cumplir con el Transitorio que señalaba que las nuevas leyes emanadas de la Constitución y las anteriores que debieran ser adecuadas al nuevo marco normativo tendrían que estar concluidas a más tardar el 31 de diciembre de 2020.

La reforma tuvo cambios sustanciales adicionales a los ya mencionados, como adecuar los capítulos referentes a disposiciones generales, medidas generales, medidas positivas, actualizando el marco conceptual así como la especificación de las atribuciones de la Asamblea Consultiva y una revisión a fondo del capítulo referente al procedimiento de reclamación y queja, que el Legislativo consideró conveniente mantener separado a diferencia de la ley federal.

No cabe duda que la transición provocada por el nuevo marco constitucional de la Ciudad de México, más que por el cambio de gobierno, ha resultado ser más complicada de lo que se pensó originalmente. El Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México 2020-2040 del que dependen los programas sectoriales, especiales e institucionales estará listo hasta el 1 de octubre de 2022. Esto no lo teníamos previsto hace dos años. Innovar es complicado cuando la brecha digital es muy amplia. La pandemia lo hizo más evidente: quienes podían tomar clases por Zoom u otras plataformas y quienes solo podían hacerlo por televisión.

Ha habido también desencuentros. Algunos ajustes conceptuales promovidos por los comunicólogos no han sido los más acertados. Por ejemplo, para no hablar en sentido negativo se decidió sustituir el derecho a la igualdad y a la no discriminación como el derecho a la igualdad y a la inclusión, pero no es lo mismo.

Finalmente, una reflexión sobre la discriminación como un problema público relevante. Para que esta Ciudad sea de derechos, se requiere que tenga un lugar relevante y prioritario en la agenda pública. Visibilizarla puede ser molesto e incómodo, pero no podemos dejar que se normalice o naturalice. Solo así podremos construir una sociedad más igualitaria, democrática, solidaria y humanitaria.

**Pablo Álvarez Icaza Longoria es coordinador de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED.*

UNA DÉCADA

Genaro Lozano*

Era 2010 y David Razú era asambleísta en la entonces Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF). En diciembre del 2009 acababa de ser aprobada la ley que Razú, Maricela Contreras, activistas y organizaciones LGBT habíamos defendido para que se reconocieran los matrimonios entre parejas del mismo sexo y todavía tocaba defenderla ante la Acción de Inconstitucionalidad que Felipe Calderón había lanzado con la Procuraduría General de la República. La “ley Razú” iba a ser examinada por la Suprema Corte, pero el gobierno de Marcelo Ebrard tenía una buena defensa jurídica con Leticia Bonifaz y, desde la academia, el CIDE había armado un amicus curiae para defender el avance legislativo. No era nada trivial.

Habíamos ganado el matrimonio igualitario, antes que ciudades como Nueva York o París, y los grupos conservadores y antiderechos querían revertir este avance. Fue en ese marco que Razú me contó que como presidente de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF le tocaba reformar la Ley para Prevenir la Discriminación del Distrito Federal para convertirse en la Ley para Prevenir la Discriminación de la Ciudad de México, y diseñar un Consejo local para coordinar las políticas públicas del combate a la discriminación en la ciudad más habitada del mundo hispano.

En ese contexto nació el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) en el 2011 y desde entonces fue institucionalizándose, al elegir a la formidable Jacquie L’Hoist como su primera presidenta, quien me invitó a formar parte de la historia del Consejo al integrarme a la Asamblea Consultiva en enero de 2012. Desde entonces, me puse la camiseta del COPRED y con el liderazgo de Jacquie, el apoyo de Razú y de la ALDF, así como el compromiso de Marcelo Ebrard, Miguel Ángel Mancera, y ahora de la Jefa de Gobierno Claudia Sheinbaum, me ha tocado ver y participar en la construcción de una de las instituciones más queridas por la gente en la Ciudad de México por la noble tarea que realiza y por su efectividad.

Son muchas las historias que recuerdo de los 8 años que me tocó trabajar de manera ciudadana en el COPRED. Recuerdo, por ejemplo, cuando Jacquie nos convocó a la inauguración de las primeras oficinas del Consejo en un edificio en el Metro Cuitláhuac, con un mobiliario deficiente, con falta de computadoras y una sala de juntas improvisada en la que Jacquie decorosamente nos dio la bienvenida a la Asamblea Consultiva, nos ofreció café y galletas, que seguramente fueron comprados de su bolsillo porque no había presupuesto ni para agua al inicio. Así, y muy decorosamente, Jacquie presidió la primera instalación de la Asamblea Consultiva. El sentimiento era que estábamos

siendo parte de un momento histórico en la Ciudad. De ahí siguieron 8 años de juntas, a veces hasta dos o tres veces por mes, y de múltiples decisiones en las que la Asamblea y la Junta de Gobierno acompañamos a la presidenta, defendimos a víctimas de discriminación y construimos el COPRED de manera colectiva.

De esta etapa en la que formé parte activa de la Asamblea y de la Junta de Gobierno valoro especialmente la interacción con las demás personas asambleístas, valoro el diálogo y el aprendizaje conjunto con Nashieli Ramírez, Lucía Lagunes, Luis Antonio Torres, María Consuelo Mejía, Sinayini Ruiz, Federico Fleischmann, Lilián Magidín, Gabriel Rojas, Miguel Pulido, Patricia Colchero, Luis Hernández, José Luis Caballero, Rocío Culebro y Juan Martín Pérez, así como el liderazgo que tuvo Jacquie para construir una institución fuerte, tan fuerte que vivió un proceso interno ejemplar para encontrar a la candidata idónea para ocupar la segunda presidencia del COPRED, proceso que me tocó presidir y del cual resultó electa Geraldina González de la Vega, la candidata idónea de un grupo de personas muy capaces y con compromiso muy fuerte con la cultura de la no discriminación y que compitieron por la presidencia del COPRED en el 2018.

Recordar la historia del COPRED es recordar algunos casos en los que le ha servido a las personas de nuestra Ciudad de México cuando han sido discriminadas en espacios públicos, por alguna autoridad gubernamental, en la empresa en la que trabajan o en la escuela en la que estudian. El rango de acción del COPRED ha sido muy amplio. Ha ayudado por ejemplo a una mujer que le contó a un colega de su trabajo que estaba embarazada y al día siguiente la mandó llamar su jefe, la sentó en la oficina, le llamó la atención por haber llegado 5 minutos tarde y le dijo que las “cosas ya no estaban funcionando”, que preferían terminar la relación laboral y que le darían un par de semanas de liquidación. Esa mujer acudió a denunciar su despido por embarazo al igual que otras 54 que lo hicieron en 2013, 84 más en 2014, 65 en el 2015, 41 en el 2016, 63 en el 2017, 74 en el 2018, 69 en el 2019, 14 en el 2020 y 8 en el 2021. En total, el COPRED ha ayudado a 472 mujeres con una denuncia de despido por embarazo en la Ciudad de México.

El Consejo también combate el bullying en las escuelas capitalinas. Como cuando ayudó al hijo de una amiga que va a una secundaria muy fifi -por usar el término de moda- en la Ciudad de México. El chico salió del clóset, afortunadamente fue aceptado por su familia, pero el hecho abrió una discusión en su escuela en torno al acoso escolar. El chico era bulleado por otro compañero, quien también acosaba a una compañera por su sobrepeso. El COPRED hizo una intervención y capacitó a la escuela en la cultura de la no discriminación. Estos talleres han ayudado a escuelas, a empresas y a la ciudadanía en general a comprender cómo funciona la discriminación y a combatirla.

Lamentablemente, historias de discriminación ocurren todos los días en la Ciudad de México. A pesar de que tenemos las leyes más avanzadas del país en combate a la discriminación, no tenemos una ciudad libre de ella. Todos los días se presentan casos de discriminación en todos los niveles. En oficinas del gobierno, en el transporte público, en empresas, en la calle, en escuelas públicas y privadas, en restaurantes que no permiten la entrada a hombres tatuados con playeras sin mangas o en pizzerías que corren a una mujer transexual que quería festejar su cumpleaños ahí, y cuya queja en COPRED se sumó a las de otras 62 personas que acudieron a denunciar un acto de discriminación por orientación sexual desde 2013.

Desde el 2011, el COPRED es la institución encargada de hacer que las leyes aprobadas en materia de igualdad y no discriminación sean una realidad y en atender a esas víctimas. Tan solo en el 2017, el COPRED atendió a mil 501 víctimas de discriminación y capacitó a más de 2 mil 500 en temas de igualdad y no discriminación. El COPRED es hoy un referente latinoamericano de instituciones que combaten la discriminación y participa activamente en la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) en la Rainbow Cities Network (RCN) y en la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoiris (RLCA).

El legado de Gilberto Rincón Gallardo vive en el diseño de instituciones que combaten la discriminación en México. Una de ellas es el COPRED y me atrevo a decir que es la más importante de todas las instituciones que hay en el país, incluso por encima del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), ya que el diseño institucional del Consejo local es mucho más completo y robusto que el de su contraparte nacional.

Construir una ciudad y un país libre de discriminación involucra cambiar una cultura enraizada de actitudes discriminatorias, involucra pasión, involucra recursos y compromiso público. El COPRED, nuestro COPRED, ha tenido en estos primeros 10 años de vida en Jacquie L'Hoist y en Geraldina González de la Vega a dos presidentas que han cumplido con creces su responsabilidad y que han hecho una institución más sólida.

A una década de vida, honro a las personas que me acompañaron en la Asamblea Consultiva y en la Junta de Gobierno, a todas las personas funcionaras que asistieron a las juntas de trabajo y a todo el personal del COPRED al celebrar que juntas, juntos, junte hemos construido una Ciudad de México de libertades, en donde la discriminación cada vez es menos aceptada. Feliz primera década, querido Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

**Genaro Lozano es periodista y asambleísta emérito del COPRED.*

ATENCIÓN A INFANCIAS Y ADOLESCENCIAS

Nashieli Ramírez Hernández*

En octubre de 2012 fui invitada a integrarme a la Asamblea Consultiva del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). En ese momento, mi participación fue como fundadora y coordinadora general de Ririki Intervención Social A.C., una organización de la sociedad civil dedicada a la promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes (NNA) en el país y al diseño de estrategias para incidir en las condiciones estructurales que perpetúan la violación a sus derechos humanos. El COPRED representó un espacio significativo para colocar el llamado a evitar la discriminación por edad hacia NNA.

Esto fue así pues, si bien el debate y trabajo sobre la discriminación hacia NNA no era nuevo, como institución nacida por decreto de ley de febrero de 2011, con muy poca estructura institucional, el COPRED reunió a personas --a través de la convocatoria a su Asamblea Consultiva-- que teníamos experiencia de campo y en investigación sobre los derechos de los principales grupos de atención prioritaria históricamente discriminados en la capital del país, lo que nutrió su agenda institucional.

Tal apertura permitió la colaboración para sentar las bases institucionales de trabajo en relación a uno de los llamados grupos de atención prioritaria. El enfoque de trabajo partió del reconocimiento de las diversas realidades que cruzan a NNA y que profundizan la discriminación: la identidad indígena y afromexicana, la migración, la situación de calle, la identidad de género, entre otras.

En ese sentido, durante los primeros años del Consejo, se privilegió la atención en terreno de muchas de las problemáticas resultantes de la discriminación. El COPRED fungió, con asesoría de la Asamblea, como una institución concertadora para la resolución de conflictos --entre ellos desalojos de población en calle-- y el mejor ejercicio de derechos a partir de favorecer el diálogo interinstitucional y con las poblaciones.

Agendas como la protección de derechos lingüísticos de hablantes de lengua de señas mexicana, así como de niñez trans, fueron gestadas en ese espacio durante su primer ciclo de vida, e impulsaron avances importantes para visibilizar las problemáticas en el acceso a derechos de NNA.

Como integrante de la Asamblea, rescato la colaboración para avanzar en la agenda de prevención del acoso escolar, así como de atención a población

de NNA en situación de calle. En cuestiones institucionales, los primeros años del Consejo implicaron un laborioso compromiso para su consolidación y permanencia, y fueron acompañados por integrantes de la Asamblea en cada momento.

Lo que empezó como una oficina de gobierno pequeña, con mobiliario precario, alojada en instalaciones del Metro, ocupa ahora un edificio emblemático, situado en una zona de amplia concurrencia en la Ciudad, accesible para las personas y compartido con otras instituciones que promueven y protegen derechos humanos en la capital del país a partir de un mandato constitucional.

A 10 años del inicio de su vida institucional, es importante reconocer la relevancia que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene para las personas que acuden día a día a sus instalaciones a presentar casos de discriminación que son conciliados desde una lógica restaurativa. En la actualidad, el COPRED sigue contando con una robusta Asamblea Consultiva que acompaña su paso. ¡Enhorabuena por este trayecto!

**Nashieli Ramírez Hernández es comisionada de Derechos Humanos de la Ciudad de México y asambleísta emérita del COPRED.*

APORTACIONES Y MEMORIAS

Catalina González*

El camino en la construcción de una institución como el COPRED no ha sido fácil, pues ante la dimensión de las atribuciones por cumplir y el tamaño del problema y fenómeno discriminatorio en nuestra Ciudad, el reto es enorme, pues es el organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, coordinar las acciones y programas, así como establecer las directrices que los entes públicos de la Ciudad de México deben seguir para prevenir y eliminar la discriminación en una de las ciudades más grandes del mundo.

El reto no es nada sencillo, incluso considero que es casi titánico, ante las desigualdades estructurales acumuladas durante siglos y las nuevas circunstancias emergentes que acentúan la desigualdad y la discriminación en nuestra ciudad.

No obstante, el Consejo se ha logrado consolidar en poco tiempo como una institución fundamental en la promoción del cambio y las transformaciones que se requieren. A fin de garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad y no discriminación, se ha convertido en un referente no solo en ámbito local, sino nacional e inclusive me atrevo a decir internacional.

El COPRED ha logrado prestigio y reconocimiento debido a que se ha trazado objetivos claros en esta delicada tarea, y a pesar de las limitaciones presupuestales que impactan en el desarrollo de sus funciones, lo cual, desde mi punto de vista, es uno de los retos más importantes a los que se ha enfrentado.

Considero que esta consolidación se atribuye principalmente a las personas que integran y han formado parte del Consejo, quienes han demostrado compromiso institucional, congruencia, convicción, empeño y dedicación. Es un equipo comprometido y responsable, con gran experiencia y profesionalismo en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, atención y defensa de las personas que denuncian discriminación, así como en la vinculación con los sectores público y privado para la promoción y capacitación en torno al derecho a la igualdad y no discriminación.

Se ha distinguido por ser una institución cercana a la gente, a las víctimas, y el trabajo se ha realizado siempre de la mano de las organizaciones de la sociedad civil, de personas especialistas, así como con personas servidoras públicas, a fin de que de manera colectiva participen en el diseño de las

estrategias y programas que emprende. Así, desde un trabajo colaborativo y responsabilidad colectiva y compartida, se promueven las acciones por el respeto a la diversidad humana en cualquiera de sus manifestaciones, siempre desde una perspectiva de derechos humanos e inclusión, que favorecen el cambio social y cultural que se requiere para prevenir la discriminación.

En lo particular, cuando tuve la fortuna de incorporarme al equipo el COPRED ya era una institución consolidada, con gran prestigio; pude ver el inicio del Instituto Nelson Mandela, encargado de las acciones de sensibilización, educación y formación continua en materia de igualdad y no discriminación; de igual forma pude ser testigo de la participación activa de la titular del Consejo para poder colaborar en la enorme tarea de la redacción del proyecto de Constitución de la Ciudad de México, al vincularse con la Unidad para la Reforma Política del Distrito Federal, con el Grupo Redactor del Proyecto de Constitución que en su momento impulsó el jefe de Gobierno, y con la Asamblea Constituyente.

Por otra parte, pude participar en la redacción para armonizar y reformar de manera integral la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 14 de octubre de 2020, con lo que se fortalece el andamiaje legal en la materia.

Solo me resta expresar mi mayor agradecimiento a las dos grandes mujeres que han estado al frente de la presidencia por permitirme ser parte de este gran equipo, de esta noble Institución en donde me he desarrollado profesionalmente. El COPRED es una gran institución.

Catalina González es integrante de la Coordinación de Políticas Públicas y Legislativas

DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL COPRED

María de Jesús Trejo Castillo*

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, actualmente de la Ciudad de México (en adelante Consejo o COPRED), fue creado el 25 de noviembre de 2011 como un órgano descentralizado de la Administración Pública del entonces Distrito Federal, a partir de lo estipulado en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF), publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011.

El COPRED fue la primera institución pública gubernamental para prevenir y eliminar la discriminación en México a nivel local. La LPEDDF en su artículo 37, fracción I, le confiere atribuciones para el desarrollo de políticas de prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México, particularmente “diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar (PAPED) la Discriminación en la Ciudad de México, así como verificar y evaluar su cumplimiento”.

A partir de ese marco normativo, se materializó una política pública antidiscriminatoria en la capital del país, la cual ha permitido el accionar del gobierno local desde el 2013 hasta la fecha. El PAPED es una herramienta de política pública que, desde su primera edición en el 2013 hasta la octava en 2018 y su última edición bienal 2019-2020, busca avanzar en el cumplimiento y garantía del derecho a la no discriminación de las personas que viven y transitan en la ciudad mediante acciones públicas.

A través de distintas estrategias, el COPRED posicionó en la agenda pública el problema de la discriminación, tomando en cuenta los antecedentes señalados en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) que la Administración pública 2006-2012 había impulsado.

Asimismo, considerando que para el diseño de una política pública es necesario contar con un diagnóstico del problema, el Consejo levantó la primera Encuesta sobre Discriminación en el Distrito Federal (EDIS-CdMX) 2013, con la finalidad de fortalecer el plan de acción a corto plazo, a saber, el Programa anual. Esta fue una primera mirada certera para el diseño de estrategias, acciones y labores de gestión pública sobre la discriminación, así como para la prevención, atención y avance en su eliminación.

En los siguientes años, el desarrollo institucional del Consejo en relación a la ejecución de la política pública fue robusteciéndose al capitalizar sus capacidades institucionales, operar un modelo reticular y considerar en el

PAPED el planteamiento de objetivos, metas e indicadores que dieran cuenta de las acciones implementadas y permitieran ubicar los avances y resultados obtenidos, además de posicionarse al interior de la Administración pública y legitimarse entre diversos sectores sociales.

De tal forma que, para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Programa logró la articulación intrainstitucional, así como la institucionalización de procesos participativos con organizaciones de la sociedad civil y sector académico y especialistas, quienes desde distintas miradas retroalimentaron el desarrollo de consultas para el diseño y evaluación. Asimismo, a partir del establecimiento y consolidación de redes logró la comunicación, difusión e implementación de acciones y la visibilización de buenas prácticas, tanto al interior de la Administración Pública, con los Órganos Político Administrativos, como con las organizaciones de la sociedad civil, la academia y el sector privado.

Los mecanismos y procesos establecidos permitieron la generación de aprendizajes, los cuales implicaron aciertos, errores, fortalezas, debilidades, áreas de mejora y de oportunidad, tanto para la institución como para el Programa en comento, particularmente para el área de Políticas Públicas, encargada del ciclo de la política pública del Programa referido.

Los aprendizajes fueron significativos, considerando que en México no había experiencias previas a nivel local, que la estructura orgánica del Consejo es pequeña y que la asignación presupuestal no es alta. En ese sentido, la Administración pública logró una Ciudad vanguardista, una Ciudad de derechos con los bemoles que eso implica, además de ser referente para otras Administraciones públicas a nivel local, tanto para la aprobación de leyes en materia antidiscriminatoria como para la creación de estructura institucionales o planes de acción.

En ese sentido, vale la pena, entonces, preguntarse cuáles fueron algunos de los factores que hicieron posible el posicionamiento y desarrollo institucional del Consejo y de la política pública antidiscriminatoria en una ciudad cosmopolita, multicultural y diversa. Desde la apreciación de quien escribe estas líneas, quien ejerció funciones durante casi siete años en la Subdirección de Seguimiento y Evaluación (2012-2019), destacan diversos componentes, entre ellos: (i) la voluntad política de la Administración Pública de la Ciudad de México por materializar la legislación local vigente y por dar continuidad a los contenidos establecidos en el PDHDF relativos al derecho a la no discriminación, de interés público; (ii) la asignación presupuestal para crear una Estructura orgánica que permitiera el establecimiento de un edificio institucional; (iii) la incidencia de la sociedad civil interesada en la creación de una estructura institucional; (iv) el liderazgo institucional del Consejo; (iii) la

visión de corto, mediano y largo plazos por instaurar acciones de prevención y eliminación de la discriminación; (iv) la cooperación de los distintos actores y agentes partícipes en los procesos que facilitaron capacidades de gobernanza.

Para el ciclo del PAPED resaltan (i) la capitalización de las capacidades instaladas; (ii) la articulación intrainstitucional, a través del establecimiento de la Red de enlaces institucionales del COPRED; los procesos de capacitación referentes a la implementación del Programa; (iii) el establecimiento de espacios de encuentro anuales para incentivar la acción pública y reflexionar sobre los resultados del Programa; (v) la innovación de acciones; (vi) la adaptación al contexto ante la presencia de cambios institucionales; y (vii) el uso de metodologías participativas.

Durante 10 años, el COPRED ha buscado construir un modelo de gestión pública orientado a la ciudadanía, poniendo en el centro de la política pública a las personas, considerando su dignidad como eje central de los derechos humanos. Sin duda, es y seguirá siendo un reto la implementación de esta mirada porque garantizar el derecho a la no discriminación implica esfuerzos estatales, acciones progresivas, medidas positivas, la suma de esfuerzos de los distintos sectores sociales, así como cambios socioculturales que acepten la otredad, la diversidad, la igualdad de trato y la inclusión.

Finalmente, señalar que como servidora pública, el aprendizaje en el quehacer institucional ha sido significativo: el fortalecimiento de una desconstrucción personal, la cual es un proceso inacabable e inacabado; la sensibilización hacia problemas públicos relacionados con la discriminación y no visibilizados concienzudamente en ese momento; la importancia de la interseccionalidad de la discriminación; el conocimiento del funcionamiento de la Administración Pública; la interacción cotidiana y de mucha riqueza con las personas servidoras públicas tanto de esta institución como de otras del gobierno local; los diálogos y la retroalimentación con personal de la Dirección de Investigación de la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México; los encuentros con integrantes de organizaciones de la sociedad civil, personas académicas y especialistas en derechos humanos, género, educación y otras temáticas. La lista es más amplia; por ello concluyo resumiendo que el paso por el COPRED ha sido un redescubrimiento personal, el fortalecimiento de habilidades y capacidades, un “aprender-haciendo”; un interés y convencimiento por el compromiso y ética en el servicio público, y el convencimiento fehaciente de que los derechos humanos deben ser el eje rector en el quehacer público y en la política pública.

**María de Jesús Trejo Castillo fue subdirectora de Seguimiento y Evaluación del COPRED de 2012 a 2019.*

REFERENTE LOCAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

Jorge Luis Aguilar Pantoja*

Invisible o silenciosa, la discriminación es resultado de diversas construcciones culturales que se manifiestan a través del trato diferenciado, desfavorable e inmerecido en contra de poblaciones completas. Su existencia a lo largo de las décadas no es secreta, pues sostiene todo un sistema de exclusión que mantiene un círculo vicioso de injusticia y desigualdad que protege los privilegios de algunos a costa de la vulnerabilidad a los abusos y marginación de las y los otros.

Con esa realidad como duro contexto, en 2006 se instaló el primer Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el entonces Distrito Federal, con la compleja misión de promover y vigilar el respeto a los derechos humanos desde un enfoque que pudiera echar atrás la segregación, además de poner en marcha políticas públicas para impulsar la cultura de la tolerancia, el trato igualitario y algo profundamente necesario y novedoso: recibir quejas o denuncias por actos discriminatorios a fin de analizar la situación y, en su caso, acreditar sanciones, establecer diálogos, tender puentes y aconsejar sobre las medidas idóneas para la no repetición.

Poco se recuerda de este primer esfuerzo por dar forma al Consejo, y es que en realidad, como muchos organismos creados por los gobiernos, sus primeros tiempos se caracterizaron por las pocas facultades y capacidades para realizar un trabajo efectivo y transformador; para hacerlo avanzar a lo que conocemos ahora hizo falta la comprometida participación de organizaciones de la sociedad civil y de otras instituciones que en ese momento se encontraban desarrollando investigaciones, diagnósticos y alianzas para hacer posible un proyecto que pusiera a los derechos humanos en el centro de las acciones del gobierno en la capital.

El primer COPRED surgió mediante la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal y por el decreto fechado en julio del 2006. Sin equipo ni instalaciones propias, su composición de entonces estaba presidida por el propio jefe de Gobierno y representantes de diversas instituciones. Las tareas operativas recaían en la Secretaría de Desarrollo Social, contaba también con la participación cercana de personas expertas provenientes de diferentes entornos de la sociedad civil y academia.

Según los testimonios que perduran, estos primeros años fueron complejos y se requirió gran esfuerzo para mantener el rumbo, pues la falta de autonomía, recursos económicos e infraestructura adecuada impidieron lograr la potencia

necesaria para dar cara a un fenómeno tan complejo. Fueron el trabajo y el empuje de diversas organizaciones, de la mano de las diversas Secretarías Técnicas, lo que permitió consolidar un Grupo de Trabajo y priorizar ya en el 2009 no únicamente una modificación legislativa, sino la creación de una nueva ley contra la discriminación que finalmente sería votada en los últimos días de diciembre del 2010. Este esfuerzo también rendiría frutos al permitir autonomía técnica y de gestión para sus funciones con la creación de un nuevo Consejo descentralizado, aunque sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social.

Las ataduras, sin embargo, persistieron. Hizo falta un profundo trabajo de incidencia e interlocuciones con autoridades para hacer entrar en vigor dicha ley y materializar la instalación, pues además de retrasar el nombramiento de la primera persona titular, se debía también encaminar a la nueva Junta de Gobierno y a la Asamblea Consultiva. Pensada como un órgano de opinión experta que pudiera ofrecer su asesoría a las acciones, políticas, programas y proyectos, esta Asamblea sería de gran relevancia, pues estaría compuesta por representantes de los sectores privado, la comunidad académica y, por supuesto, de organizaciones de la sociedad civil defensoras de los Derechos Humanos.

Así, la vida institucional del COPRED arranca hace una década, cuando también se logró que la primera Presidencia del organismo fuera ocupada por una mujer proveniente de la sociedad civil de entre una terna de personalidades defensoras de derechos humanos propuesta por organizaciones.

En los siguientes meses se alcanza la constitución legal, administrativa y financiera, y al mismo tiempo se construye un equipo de ocho personas que se concentra en el análisis de las atribuciones y facultades que la ley le reconoce al Consejo, esto con la misión de trazar la infraestructura, organigrama y presupuesto que requería para la operación de su mandato; para ello se logró una partida presupuestal que tras reducciones quedó en un monto de 30 millones de pesos para el ejercicio de 2012.

A partir de entonces, comprometido con las víctimas de discriminación, se impulsaron acciones de promoción de la denuncia que pusieron el foco de nuestra atención en los despidos por embarazo. Se tuvo una presencia inédita en barrios, colonias, unidades habitacionales, pueblos originarios y escuelas de las 16 alcaldías a través de una Red Ciudadana compuesta por centenar y medio de promotoras y promotores ciudadanos de diferentes edades y especialidades, todas con un firme compromiso con la igualdad y no discriminación. Se realizó también una importante actividad en materia de establecimiento de convenios y apoyo a diversos proyectos con las instituciones públicas locales.

El Consejo sale a las calles, busca, observa, analiza y propone, desde la transformación de políticas públicas hasta ciclos internacionales de jornadas educativas, consolida su relación con la sociedad civil y también atiende la importancia del trabajo en redes junto a la iniciativa privada y los medios de comunicación.

En 2015 el COPRED abre las puertas de un edificio pensado en el uso público digno para quienes trabajan ahí y para quienes lo visitan, cuenta con un elevador especial y áreas accesibles para todas las movilidades, un lactario, un lugar dedicado al cuidado de los menores que asisten al lugar, un jardín y muchos otros lugares que buscan ser amigables para el encuentro, entendimiento y el buen trato en la sede de una institución pública. Se dedica también un espacio, el Instituto “Nelson Mandela”, a la educación del derecho a la igualdad, la No Discriminación y la reflexión sobre la dignidad humana.

En el ejercicio de sus funciones, el COPRED se ha consolidado como un referente local, nacional e internacional que busca no solo sancionar la conducta discriminatoria, sino compartir un objetivo común de respeto a la diversidad.

Al cumplir 10 años de su fundación formal, es tiempo de hacer reflexión sobre el recorrido institucional que ha caminado este Consejo para consolidar su presencia; también de mirar la ampliación de sus capacidades, procesos, proyectos y recursos; el incremento, suficiencia y garantía de su presupuesto, así como la necesidad de seguir amalgamando la participación activa de voces diversas y de todos los espacios.

**Jorge Luis Aguilar Pantoja fue integrante de la asamblea consultiva 2019-2021.*

Referencias

—
Ana Luisa Nerio Monroy, “El trabajo de la sociedad civil y su impacto en la creación del COPRED”, en *Enfoque DH*.

CDH Vitoria, “La Memoria del Vitoria: 30 aniversario de la fundación del CDH Vitoria”, en *derechoshumanos.org.mx*

Miguel Concha, “Nueva Ley contra la discriminación”, en *La Jornada*.

PILAR PARA CONSTRUIR UNA SOCIEDAD IGUALITARIA

René Said Nieto Flores*

Recuerdo muy bien la primera vez que supe del COPRED. Era 2012, todavía estudiaba en la universidad y mientras viajaba en el Metro vi una campaña que decía “Yo construyo la igualdad en la Ciudad de México”. Quedé sorprendido. Me recorrió una mezcla de emoción, inspiración y orgullo de vivir en una ciudad progresista.

Este hecho fue para mí revelador, sobre todo cuando se trataba de un joven de 21 años con enorme ímpetu y ganas de transformar su entorno y la realidad del mundo. Lo que para aquel entonces no imaginé era que un año después llegaría a trabajar a esa institución que me cambió la vida, y que me dio cinco hermosos años de muchas satisfacciones.

La creación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es fruto de la lucha de las organizaciones civiles y de la exigencia de una sociedad con visión progresista y de los gobiernos de izquierda preocupados por el avance de los Derechos Humanos. Así fue como se convirtió en el primer organismo a nivel local en promover la igualdad y sancionar las conductas discriminatorias cometidas por personas, empresas y organismos de gobierno, así como en transversalizar dentro de la política pública el enfoque de igualdad y no discriminación.

Ver crecer a una institución es toda una experiencia. Lo digo con orgullo. Me tocó ver parte de las enormes dificultades técnicas, financieras, operativas y de recursos humanos con las que inició el COPRED, para luego ir descubriendo lo que sería el proyecto del Consejo local más importante del país para prevenir la discriminación.

En un principio mis responsabilidades se acotaban al manejo de las redes sociales, tarea que resultaba vital por el crecimiento de las plataformas digitales como Twitter, así como del auge de los temas relacionados con la discriminación en la opinión pública. Al tiempo, mis responsabilidades fueron aumentando: atención a la prensa, implementación de campañas, conducción de eventos, redacción de boletines, y así sucesivamente hasta 2016, cuando fui invitado a coordinar el área de Comunicación Social, el puesto más alto al que pude acceder en la institución.

Aquí quiero hacer un alto y agradecer a las personas que desde un primer momento me tendieron la mano, me dieron su cariño y me ofrecieron su confianza para desempeñar todos los cargos por los que fui responsable en la Institución: me refiero a Angélica Pineda Bojórquez, que fue quien creyó

en mí por primera ocasión y bajo su coordinación logré desempeñar diversas responsabilidades dentro del Consejo, por supuesto a Jacqueline L'hoist Tapia que durante su presidencia me ofreció toda su confianza hasta darme la posibilidad de coordinar tan importante área, y claro, a Geraldina González de la Vega, quien me permitió acompañarla en sus primeros días de gestión. Este camino se vio enriquecido por muchas compañeras y compañeros de mi equipo y de otras áreas del Consejo que siempre fueron respetuosos, que siempre sumaron a la importancia de comunicar con perspectiva de igualdad y que nutrieron mi labor de comunicación social.

Nunca imaginé ver cuán importante era mi trabajo hasta que descubrí el impacto y trascendencia no solo de la labor de COPRED, sino específicamente del trabajo del área de Comunicación Social. Me siento muy orgulloso de ser pionero en el lanzamiento de diversas campañas de difusión a favor del derecho a la igualdad y no discriminación de diversos grupos poblacionales que nunca antes habían sido visibilizado desde un esfuerzo gubernamental, entre ellos, las personas indígenas, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, y por supuesto, las personas Lesbianas, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Travesti e Intersexuales (LGBTTTIQ+).

En torno a los logros en materia de comunicación social sobre la población de diversidad sexual y de género, me siento muy orgulloso de haber puesto en marcha la primera campaña a favor de los derechos de las personas transgénero y transexuales en el país en 2016, cuando lanzamos “TRANSformando la CDMX”, que fue la primera en su tipo en todo México impulsada por un gobierno local y colocada en espacios públicos como el Transporte Colectivo Metro y otros lugares. También logré ver cómo los autobuses del Sistema de Transporte Eléctrico de la Ciudad de México se pintaban de colores; nunca imaginé ver estas unidades circulando por la ciudad con los colores de la diversidad. Por supuesto, la conmemoración de los cinco años del matrimonio igualitario, entre otros logros a favor del derecho a la igualdad de la población de LGBTTTIQ+.

Los esfuerzos en materia de comunicación no se limitaban sólo a las tareas de impulsar las campañas de difusión, sino también a otras como la organización de eventos, entre ellos los que realizamos en el Zócalo capitalino como la fiesta de la culturas indígenas, o los organizados en el Monumento a la Revolución como la Declaratoria de Ciudad Amigable LGBTTTI; vale la pena mencionar el esfuerzo que hicimos para iluminar por primera vez en la historia de la Ciudad de México el Ángel de la Independencia con los colores representativos de la diversidad sexual.

No todos los esfuerzos son celebraciones: debo decir que muy cerca de las

tareas de comunicación del COPRED está el enorme esfuerzo que realiza el área de Atención Ciudadana, es decir, las y los abogados que atienden a diario casos de discriminación. Ahí tuve la oportunidad de conocer historias desgarradoras que salieron a la luz pública. Recuerdo muy bien el triste caso del niño indígena de seis años que fue discriminado por su origen étnico en una escuela particular, por maestras y autoridades directivas de la institución, historia que nos estrujó el alma y llevó al COPRED a lograr su primera sentencia judicial en contra de las autoridades de este colegio. Pero también vi cómo se les negaban de forma sistemática su derecho de igualdad a las personas ciegas: recuerdo muy bien el caso de una joven a quien se le impidió subir a los vehículos de servicios de transporte individual por aplicación con su perro guía o bien cuando se le negaba el acceso a diversos establecimientos como restaurantes por la misma situación. No puedo olvidar los casos de discriminación de las personas trans a quienes les negaban la entrada a los baños; viene a mi mente un caso muy sonado de una pizzería en la colonia Cuauhtémoc o el de una plaza sobre Reforma, que reiteradamente impedían el acceso a estos espacios para las personas trans.

Fui también testigo del surgimiento y consolidación de acciones y programas del COPRED como las Encuestas sobre Discriminación en la Ciudad de México, el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), Octubre Mes del Trato Igualitario en la Ciudad de México, así como reformas de ley impulsadas por el Consejo, como la relativa al reconocimiento a la identidad de género de las personas trans a través de un procedimiento administrativo, es decir, que aquellas personas que no se sienten identificadas con la identidad de género que les fue asignada al nacer puedan acudir al Registro Civil a realizar su corrección de acta de nacimiento. Este fue un logro de la sociedad civil, acompañada del COPRED, que convirtió a la Ciudad de México en la primera en lograr este acto progresista a favor de los derechos humanos de las personas trans.

Estos logros y conquistas fueron frutos del liderazgo y de una enorme lucha encabezada por la presidencia del Consejo y por todo el equipo, quienes cerramos filas para pedir más presupuesto, para solicitar más personal, para romper enormes resistencias institucionales y para lograr aumentar la capacidad técnica del organismo, ya que a medida que más personas conocían al COPRED, más era la demanda ciudadana en todos los rubros, pero particularmente en materia de comunicación y difusión.

Debo decir que el avance de estos esfuerzos trajo productos comunicativos relevantes del COPRED como los programas de radio y televisión “Transmitiendo la Igualdad” y “Ciudad Abierta”.

Puedo afirmar con orgullo que mi paso por el COPRED me cambió la vida. Hoy

en la docencia y en el servicio público, actividades que sigo desempeñando, me enorgullece compartir la historia que viví en el COPRED y cómo incidimos en el día a día a favor de una ciudad más justa, igualitaria y libre de discriminación, y cómo mi trabajo en esta noble institución me cambió la vida para convertirme en un orgulloso comunicador social y defensor de los derechos humanos.

Tengo mucho que agradecer al Consejo y a todas y cada una de las personas que confiaron en mí y que sumaron esfuerzos laborales, profesionales y personales para materializar lo que ha sido una historia de éxito, pero sobre todo, para lograr justicia a miles de personas que históricamente han sido vulneradas, invisibilizadas y relegadas en la sociedad. Mis ojos constataron cómo se logra cambiar la vida de las personas cuando un organismo público interviene para corregir un error que por acción u omisión comete una persona al discriminar.

No sé cuánto tiempo tardemos, pero sí sé que la Ciudad de México lleva por lo menos 10 años haciendo todos los esfuerzos posibles para erradicar cualquier forma de discriminación, ya sea a las poblaciones indígenas, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, a la población LGBTTTIQ+, a las personas de talla baja, a las poblaciones callejeras, a las niñas y niños, o bien para acabar con la xenofobia, el racismo, la misoginia y más.

No tengo duda que la CDMX es y seguirá siendo pilar y ejemplo de cómo se construye una sociedad más pacífica, respetuosa y libre de discriminación. El COPRED siempre contará conmigo. En mí habrán de encontrar un aliado, donde quiera que esté, para construir una Ciudad de México más igualitaria. Lo que para un joven universitario con enorme ímpetu de cambiar al mundo resultó sorprendente, por decir lo menos, ahora es una realidad tangible en la capital del país, y estoy seguro que muy pronto en todo México.

Juntas y juntos, sumando esfuerzos, es posible crear una sociedad que valore su diversidad, que elimine la discriminación y que garantice el trato igualitario para todas las personas.

Con el COPRED, por siempre.

**René Said Nieto Flores es comunicólogo, docente y fue coordinador de Comunicación Social del COPRED.*

LA PERMANENTE BÚSQUEDA DE LA EMPATÍA

Jorge Morales*

Aún recuerdo mi primer acercamiento al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED): fue en una feria de prevención del delito en la otrora delegación Azcapotzalco, organizada por la antes llamada Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México (SSP); ahí vi a la presidenta del COPRED y escuché su discurso, en el que invitaba a reflexionar sobre nuestros prejuicios y acciones que en algún momento pueden causar el menoscabo de los derechos de otras personas y sobre la importancia de denunciar la discriminación.

Ese discurso me hizo reflexionar mucho y también me llevó a investigar más sobre el trabajo de esa institución; les seguí en sus cuentas oficiales de redes sociales y desde entonces me interesó todo lo que hacían. En ese entonces trabajaba en la Subdirección de Programas de Prevención del Delito de la SSP.

Así pasó el tiempo, terminé mi ciclo laboral ahí e inicié otro en una dependencia distinta. Fue hasta 2015 con la Declaratoria de la Ciudad de México como Ciudad Amigable que volví a tener otro acercamiento, y confirmé que el trabajo que realizaban era primordial y necesario.

En 2016, me incorporé a su planta laboral, lo recuerdo perfectamente: como muchas y muchos que ya trabajan en esta institución, me incorporaba a las labores de comunicación durante un evento, ingresé durante la realización de un foro en el Museo de la Ciudad de México, el escenario perfecto para mi nueva etapa laboral.

Las tareas que desempeñaría eran abundantes: había que recibir y guiar a los medios de comunicación, ubicarles en el área destinada para prensa, además de grabar el audio de cada una de las mesas y realizar el boletín informativo de cada una de las participaciones del día para ser enviado a los medios de comunicación, entre otras actividades que me fueron asignadas, las cuales desarrollé con gran entusiasmo.

Así comenzó mi historia en este organismo, en una institución que aprecio mucho, pues me dejó grandes aprendizajes, me ayudó a involucrarme en la defensa de los derechos humanos, me sacó de mi zona de confort, me llevó a trabajar mucho más en mis prejuicios y a desaprender actitudes hasta entonces muy arraigadas.

Cuando ingresé al COPRED, ya existía una estrategia de difusión de las acciones que realizaba el Consejo, de las campañas contra la discriminación y para las redes sociales. El reto era fortalecer esa estrategia, coadyuvar en mejorar los procesos hasta entonces fijados, y distribuir de mejor forma las actividades, pues el equipo de comunicación estaba conformado por pocas personas y el trabajo aumentaba cada vez más.

El incremento de las actividades del área de comunicación se debió al impulso dado por el Gobierno Central, que entendió la necesidad de visibilizar al interior de todas las instancias gubernamentales el enfoque de igualdad y no discriminación, tal como lo marca la Ley para Prevenir la Discriminación de la Ciudad de México, además del trabajo ya realizado en años anteriores junto a sociedad civil para denunciar y atender los actos de discriminación.

Desde sus inicios las áreas del Consejo contaban con muy poco personal y mientras el tiempo pasaba, adquiría más fuerza y continuaba creciendo. Realmente no era la típica oficina de gobierno, de esas que se sienten sombrías, con ambientes tensos; en el Consejo siempre se buscó que la atmósfera fuera más cálida, amable y con mucho respeto, pues eso haría que las personas se sintieran en más confianza. No está de más decirlo: toda la gente que llegaba a las instalaciones lo percibía y nos lo hacían saber, hasta lo decían con cierta envidia, pues no sólo es un edificio bonito, sino que emanaba tranquilidad y confort.

Al intensificarse las labores de todo el COPRED, las de comunicación también crecieron: ahí donde se decidió involucrar a más personas, se estableció un área de diseño, una de producción audiovisual, se reforzó la atención a medios de comunicación, sin olvidar lo administrativo; así se conformó un equipo de comunicación más robusto y listo para atender la demanda de trabajo.

Dentro del área, en la parte administrativa también se necesitaba redoblar esfuerzos, pues a pesar de llevar ya un registro de todas las actividades, era necesario cambiar la forma de almacenar los archivos y organizarlos para su fácil consulta, además de crear un registro más puntual de los documentos. Afortunadamente, hubo una gran disposición para llevar a cabo estos cambios, para aprender y continuar estos mecanismos de registro y así dar el siguiente paso: la digitalización de los libros de entrada y salida de documentos así como muchos de los procesos.

Gracias al trabajo del equipo se logró un gran avance en la creación y producción de las campañas por el trato igualitario, así como en su posterior difusión. Llegamos a realizar por lo menos una campaña mensual; había meses que teníamos la satisfacción de colocar en mobiliario urbano y al interior de los andenes del Sistema de Transporte Colectivo Metro más de una campaña

y todo gracias al compromiso de personas servidoras públicas que creían necesaria la máxima difusión.

Pero, ¿qué decían las campañas?, ¿cómo se armaban los mensajes? Todo se generaba a partir de reuniones de equipo, primero para decidir los temas y los grupos prioritarios que se atenderían en cada una, sobre los cuales se quería hablar y hacer reflexionar sobre la discriminación que continuaban sufriendo para evitar que se repitieran esas conductas.

Aquí hay que resaltar la labor titánica de las diseñadoras para cumplir esos objetivos marcados en los programas anuales del área; viene a mi memoria lo cansado que pudo ser pero también el gozo de ver tu trabajo en algún punto de la ciudad. Una emoción que compartíamos y celebrábamos, porque sabíamos que estábamos generando un cambio.

Tal como lo dice la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México era necesario realizar promoción de una cultura de la igualdad, difundir el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como la elaboración de pronunciamientos sobre temas relacionados con el trato igualitario, entre otras actividades de difusión. Esa labor se llevó a cabo con energía, compañerismo y mucho trabajo de escritorio pero también de campo.

En comunicación del Consejo, siempre se buscó la cercanía, la empatía con la gente, trabajábamos en constante prueba y error para conocer qué mensajes sí funcionaban, cuáles no, por qué no había sido efectivo y cómo mejorarlo. Se trataba de un análisis constante para visibilizar la discriminación y actuar ante ella.

En el camino, gracias a esa visión de constante aprendizaje, adaptación y creación de contenidos diversos que nos ayudaran a llegar a más personas, nos encontramos con personas aliadas comprometidas con la igualdad, y ahí entre reuniones surgieron dos proyectos audiovisuales extraordinarios: un podcast y un programa de televisión.

“Transmitiendo la Igualdad. Un espacio radiofónico de inclusión y no discriminación” era el nombre del podcast que cada miércoles era lanzado por la explataforma digital “Frecuencia Radio”, de Capital 21, el canal de televisión de la Ciudad de México.

Detrás de ese podcast había sesiones de planeación, algunas muy divertidas, otras estresantes, pero siempre pensando en ofrecer información para continuar con la difusión del trato igualitario. Este podcast duró al aire 2 años, con entrevistas, sondeos e invitaciones a la gente a reflexionar, a ser

parte de un cambio, a conocer a los grupos prioritarios, sus necesidades, sus dificultades, cómo vivían la discriminación y su posible solución. En duración era corto pero certero.

El otro producto audiovisual, “Ciudad Abierta”, era un segmento de una hora en vivo transmitido por el 21.2, hasta ese momento Ciudad TV, el Canal del Congreso de la Ciudad de México, el cual me dejó grandes satisfacciones: por un lado regresar a producir televisión y por el otro tener un espacio en televisión abierta; esto último fue uno de los grandes logros, de igual forma gracias a personas aliadas que entendieron y trabajaron arduamente para que estuviera al aire. Así duramos varios años con entrevistas a personas servidoras públicas, a integrantes de la sociedad civil, empresarios y un sinfín de hombres y mujeres que tenían algo que aportar en la construcción de una ciudad más igualitaria.

En ambos casos el trabajo de preproducción era muy importante para tener listos cada semana dos programas: el de radio por Internet y el de televisión. Los temas a tratar, los traslados, buscar y confirmar a las personas invitadas, la realización de los guiones, los diseños para redes eran parte del trabajo semanal de todo un equipo, extenuante pero a la vez muy gratificante.

Con el cambio de administración los programas concluyeron sus temporadas, pero no así nuestro deseo de continuar creando contenidos, y surgió la oportunidad de tener otro espacio en televisión ahora de la mano de Justicia TV, el canal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que actualmente sigue vigente. Admirable la disposición del máximo tribunal constitucional para tener dentro de su programación un espacio donde se habla de temas de igualdad y no discriminación. “Espacio Diverso” es un programa de reflexión y análisis sobre la no discriminación conducido por la actual presidenta, Geraldina González de la Vega, una mujer inteligente, tenaz y profesional, que ha sabido conducir esta institución joven, a quien, por cierto, agradezco su disposición para el trabajo y por supuesto, el haber formado parte de su equipo. Mi gratitud por siempre.

Así podría seguir enumerando muchas de las acciones desde la comunicación institucional construidas a lo largo de 10 años a favor de asentar una ciudad más igualitaria. Si algo he repetido en varias ocasiones y seguiré diciendo, es que el COPRED ha sido uno de los mejores lugares donde he trabajado por su calidez, su humanidad y la gran labor que realiza.

Larga vida a una de las instituciones jóvenes que continua creciendo y que, estoy seguro, se fortalecerá cada vez más.

**Jorge Morales fue coordinador de Comunicación Social.*

EL PEQUEÑO GRAN COPRED

Adriana Aguilera Marquina*

Yo entré como voluntaria al COPRED a mediados del 2013. Las oficinas seguían en el edificio ubicado en el Metro Cuitláhuac y recuerdo que estaban en un solo piso dividido en tres secciones: el área de atención, la destinada para el resto de las áreas (básicamente administración, transparencia, comunicación y políticas públicas) y un espacio moderado para presidencia. Ya se imaginarán entonces que eran pocas las personas dedicadas a la gran labor que introdujo el Consejo en 2011.

Mi voluntariado tuvo lugar en la Dirección de Cultura por la No Discriminación, conformada por el área de atención y vinculación. El área era encabezada por un director, seguido de una subdirectora y tres personas en el equipo que atendían casos, además de una persona que veía la parte de vinculación (relaciones interinstitucionales y con la sociedad civil, sobre todo).

Ese año estuve poco, lo cual limitó la posibilidad de que fuera testigo de todo lo que se hacía para consolidar y fortalecer el mandato del Consejo. Tuve que retirarme a finales porque debía hacer mi servicio profesional (último semestre en la carrera) y no me aceptaron las horas que llevaba en el COPRED. A principios de 2015 supe de la salida de quien llevaba la relación interinstitucional y con la sociedad civil --agenda que había evolucionado a incorporar también la parte internacional--, por lo que mandé mi currículum y afortunadamente, fui seleccionada. Ahí empecé a darme cuenta de los avances.

Llevaban muy poco en las instalaciones de General Prim, oficinas que se han convertido en el hogar de la institución y hoy también se comparten con otros dos mecanismos de derechos humanos. En 2015, apenas se estaba instaurando el COPRED en dicho espacio, aunque aún no estaba el Instituto Nelson Mandela.

La agenda había crecido, la imagen del Consejo era cada vez más conocida y la credibilidad persistente y en aumento hacia las organizaciones de la sociedad civil me parecía impresionante. Todo se traducía en un COPRED que generaba agenda en el gobierno y se iba introduciendo en el resto de los ámbitos.

La agenda educativa, internacional y con el sector privado se iban forjando y tomando día con día mayor forma y sustento. Tanto fue su crecimiento en determinado momento, que se decidió crear un área específica para atender lo relacionado con la vinculación, internacional y privado. Así, en 2017 se creó

el área de la Secretaría Técnica, y en 2019 la vinculación con las organizaciones de la sociedad civil pasó a la Subdirección de Planeación para darle mayor ímpetu a la agenda que se iba construyendo a partir de la consulta previa y directa con los distintos grupos prioritarios.

El COPRED ha logrado tener incidencia en el plano legislativo. Es el ente referente para temas de no discriminación, derecho transversal y nodal para el goce y ejercicio del resto de los derechos. Tiene presencia en todos los temas y acciones gubernamentales relacionados con derechos humanos o en los que se aborda cualquier grupo prioritario; no solo por que se ha posicionado como un ente rector en la materia, sino porque la propia sociedad civil organizada exhorta la participación presencial del Consejo en estos espacios.

Además, me permito decir que los avances de la Ciudad de México a favor de los derechos de la población LGBTI han sido bajo el acompañamiento e impulso del Consejo, tan es así que se le ha reconocido como una institución referente en el plano internacional en la materia y las organizaciones siempre le buscan para impulsar esa agenda. Aunado a ello, se han hecho significativos esfuerzos para que se reconozca cada vez más la Lengua de Señas Mexicana y esté incluida en las comunicaciones y eventos gubernamentales como requisito y parte de los ajustes razonables necesarios. Paralelamente, se han impulsado mucho los derechos de las personas sordas y hablantes de LSM. Por supuesto, todo de la mano de los propios grupos prioritarios y la Asamblea Consultiva del COPRED.

El Consejo fue quien impulsó junto con la sociedad civil y activistas la primera Audiencia Pública ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos de las poblaciones afrodescendientes en México y demás acciones -tanto con el sector público como el privado-- para encarar el racismo existente.

La agenda con el sector privado también ha sido un gran avance a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), plataforma que impulsa a las empresas a ser cada vez más incluyentes e integrar políticas internas que generen cambios estructurales a favor de un ambiente laboral libre de discriminación y fomentar espacios inclusivos con los distintos grupos prioritarios.

En fin, se han hecho grandes esfuerzos y logros en los distintos ámbitos que mandata la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Podría alargarme más para también detallar todo lo que se ha hecho en el plano educativo, promocional y en materia de atención a las quejas y reclamaciones que se presentan.

El Consejo me ha dejado tanto. Gracias a los dos liderazgos que ha tenido, así como al equipo de trabajo en general, puedo afirmar que todas las personas que laboran en y para el COPRED son personas con vocación. Gracias al Consejo he fortalecido mi perspectiva de derechos humanos, gracias a la institución he salido con herramientas sólidas que me han permitido avanzar profesionalmente y seguir dedicándome a lo que más me gusta.

El Consejo puede seguir siendo una institución pequeña en comparación con las que integran el gabinete legal del Gobierno de la Ciudad de México, pero sus acciones y agenda han mostrado ser no solo fundamentales sino numerosas; tanto, que no se puede creer a veces todo lo realizado con el recurso humano existente y en tan solo 10 años de existencia.

Antes no se podía hacer servicio social y prácticas profesionales en el Consejo; hoy, las distintas áreas tienen que escoger qué perfiles son los que pueden realizar su servicio debido a la gran demanda. Es un ejemplo burdo y pequeño pero que refleja en parte el gran crecimiento y visibilidad que ha tenido a lo largo de los años.

En total agradecimiento, reconocimiento, admiración y respeto por el COPRED, las personas que lo integran y toda la labor que se ha hecho, me despido felicitando estos 10 años de vida. ¡Feliz aniversario!

**Adriana Aguilera Marquina fue secretaria técnica del COPRED hasta abril de 2021.*

COPREDmóvil
UNIDAD ITINERANTE
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

COMISIÓN PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

COMISIÓN PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

COPRED:
Institución Pública que te **defiende** y
protege en caso de ser víctima
de discriminación.

www.copred.cdmx.gob.mx @COPRED

3

NUESTRO FUTURO

¡EL COPRED que queremos y necesitamos!

Laura Lizbeth Bermejo Molina*

“Porque ser libre no es solamente desamarrarse las propias cadenas, sino vivir en una forma que respete y mejore la libertad de los demás”.

Nelson Mandela

Menuda tarea la de esta memoria, lograr en unas cuartillas narrar la historia de una década de arduo trabajo de nuestro Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED). Nuestro, ¡Sí! No de posesión, mas sí de pertenencia, lograr que cada una de las personas que viven, transitan, visitan la Ciudad de México lo conozcan, sepan de su trabajo y acudan como herramienta de defensa.

¿Así de ambicioso? ¡Sí, de nueva cuenta, así debe ser! Una de nuestras metas, que el decir COPRED represente un aliado con tintes de autoridad, pero muy cercano a las víctimas, a los grupos de atención prioritaria independiente de la autoadscripción que asuman, acá lo que importa es ser en diversidad.

El 2011 es un año relevante en nuestro país en materia de Derechos Humanos, el 10 de junio se emitió la gran reforma constitucional en la cual el eje para la procuración de derechos debe ser la persona y generar una reestructuración integral en el sistema de justicia mexicana y la legislación. Pero también el 25 de noviembre de ese año se creó el COPRED.

Para quienes no lo sabían, el Consejo se constituyó sin tener una sede propia para operar, sin un presupuesto para atender las acciones que ya trazaba la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, con un grupo de activistas, dejando evidencia de que se hacía un cambio social, porque la persona que llevaría la titularidad en la Presidencia sería una mujer: Jacqueline L´Hoist Tapia; entender que sí importa quién esté en el cargo, cuando ese puesto represente ser la primera mujer y con el sueño de no ser la única en tan importante encomienda.

En un inicio los trabajos por la cultura de la no discriminación en la Ciudad de México se emitían desde el primer piso del Metro Cuauhtláhuc. Libre Acceso, A.C., la organización que hoy presido, fue detonante clave para buscar participar desde la Asamblea Consultiva del Consejo, con el compromiso de tener una sede propia y accesible para las personas con discapacidad. “Predicar con el ejemplo”, se dice, promover el derecho a la no discriminación ofreciendo un inmueble que en efecto les recibiera sin distinciones a causa de una característica corporal, física, intelectual o sensorial.

Orgullosamente la meta se cumplió, el COPRED tiene su sede en General Prim 10, en donde la justicia conciliatoria es la práctica. Pero no solo esto, en 2021 se garantizó también que los procesos para atención sean en formatos accesibles tanto en información y comunicaciones. Para presentar una queja se cuenta con la opción de Interpretación de Lengua de Señas Mexicana y es política básica que cualquier evento o publicación se genere en formato accesible.

¡En el COPRED cabemos todes! Es y será un organismo que nos permite la participación, pero también la lucha solidaria de activistas, defensores, servidores públicos, representantes de la academia, personas de grupos de atención minoritaria, nuestro reconocimiento a cada uno, una, una de ustedes que forman o formaron parte de la Asamblea Consultiva y Emérita:

Don Miguel Malo Concha	Erika Poblano Sánchez
Rogelio Gómez Hermosillo	Sofía Fernández Lozano
Sergio Aguayo	Pamela Cerdeira
Martha Lamas	Jorge Luis Pantoja
Mónica González Contró	María de los Ángeles Fuentes
Ricardo Raphael de la Madrid	Édgar Sanabria
Nashieli Ramírez Hernández	Ari Vera
José Luis Caballero Ochoa	Nathan G. Ambriz
Patricia Colchero Aragonés	Gilberta Mendoza Salazar
Rocío Culebro Bahena	Mónica Garza
Miguel Pulido	Enrique Torre Molina
José Antonio Torres	Elizeth Altamirano López
Mardonio Carballo	Tatiana Alfonso
Sinayini Ruiz Aguilar	Luis Ortiz Hernández
Genaro Lozano Valencia	Ana Mercedes Saiz Valenzuela
Luis Enrique Hernández Aguilar	Hugo Arellanes Antonio
Lucía Lagunes Huerta	Gabriela Torres Soberanes
María Consuelo Mejía Piñeros	Luis Perelman Javnozón
Federico Fleischmann Loredo	Natalia Cruz Cruz
Guadalupe Loaeza Tovar	Gerardo Rodríguez Rivera
Lilian Magidin Bakcht	Tania Morales
Josefina Valencia Toledano	Cecilia Guillén Lugo
Rogelio Herrada	Ana Pecova
Ángel Soriano Ruiz	Laura Lizbeth Bermejo Molina

[**https://www.copred.cdmx.gob.mx/dependencia/asamblea-consultiva](https://www.copred.cdmx.gob.mx/dependencia/asamblea-consultiva)

Las personas citadas, si bien llegaron a la Asamblea Consultiva representando un tema específico: adultos mayores, periodistas, personas de la comunidad LGBTI+, personas migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, indígenas, afromexicanos, practicantes de algún culto, integrantes de la academia, Organizaciones de la Sociedad Civil, entre otras; el objetivo fue trabajar en conjunto, siendo transversal y desde una suma, desde la integralidad, la individualidad ha ido evolucionando a comunidad.

¿Pero necesitamos que exista el COPRED? ¡Sí! Hoy la Ciudad de México aún está lejos de ser en efecto una ciudad de derechos para todes, sin hablar desde un cierto privilegio, sí pensando desde aquellos que siguen menos favorecidos debido a alguna creencia, característica, preferencia, bueno, hasta por la colonia en donde viven.

Esa pregunta velada “¿Tú discriminas?”, que genera tanta incomodidad, pero que las cifras de las numerosas quejas que recibe el Consejo nos muestran que no hemos avanzado en el plazo deseado. Lo que también pone en la mira varios factores de debilidad que han imposibilitado crecer en la cultura por la no discriminación, como la carencia de un presupuesto que en efecto permita al COPRED cumplir con tantos planes y proyectos que se han quedado en el tintero, la imposibilidad de contratar a mayor número de colaboradores. ¡Actualmente funciona poco más de 50 personas!

Así como la suma de alianzas sólidas y continuas con otras autoridades, entender que la agenda es transversal, pero quien tiene la operatividad, así como atribuciones en la agenda de la discriminación es el COPRED.

Agradezco y reconozco el compromiso de nuestra actual presidenta Geraldina González de la Vega, por su entrega estos años en el Consejo. La tarea sin duda no ha sido nada fácil, pero tú no eres de clamores, sí de acción y desvelos, de tenacidad, así como dedicación; gracias también a cada una de los colaboradores del COPRED que trabajan diariamente por eliminar la discriminación desde sus ámbitos de competencia.

Y a ti, que tienes esta publicación en tus manos: ¡Te invitamos a sumarte, te esperamos! Esta lucha no se hace sola, te necesitamos para construir una ciudad incluyente ... ¡Un dos tres por ti, por mí y por todes!

**Laura Lizbeth Bermejo Molina es presidenta de la Asamblea Consultiva del COPRED.*

¡OTROS FUTUROS SON POSIBLES!

Natalia Lane*

Recuerdo la primera vez que pise el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) por allá en el 2014, de cara a las modificaciones al código civil de la capital que reconocían la identidad de las personas trans a través de un trámite administrativo sin tener que pasar por un juicio absurdo y discriminatorio.

En aquel entonces, en un módulo improvisado al aire libre, su expresidenta Jacqueline L’Hoist nos compartía a jóvenes activistas, defensores de derechos humanos y servidores públicos el respeto a nuestras identidades sin incertidumbres jurídicas.

A partir de ese momento pensé cuán infinitas eran las posibilidades de futuros más habitables para aquellas personas que a lo largo de la historia de esta ciudad hemos sido expulsadas a los márgenes, a las periferias de sus derechos. Fronteras donde los proyectos de vida a largo plazo son tan imaginarios que pocas veces se traducen a vidas equitativas y justas.

Nunca me pensé en esos futuros, siendo una mujer trans trabajadora sexual, como alguien que pudiera coadyuvar a transformar las realidades de esta capital. Y hoy me encuentro escribiendo este texto como asambleísta consultiva de este organismo.

Sin duda el camino no ha sido nada fácil, pues entender las complejas realidades de aquellos grupos a los que han nombrado “vulnerables” o “de atención prioritaria” puede generar conversaciones incómodas. Conversaciones que el COPRED está dispuesto a asumir como temas urgentes y no menos importantes que la incidencia legislativa o las coyunturas políticas propias de cada sexenio.

A pesar de que sus fundamentos se describen en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, este Consejo no sólo se ha quedado en el marco institucional, sino que ha buscado tejer alianzas con otras formas de trabajo que se desmarcan de lo jurídico.

Es ahí donde las colectivas y organizaciones de la sociedad civil hemos sido parte fundamental para el trabajo operativo de esta institución. Sin el esfuerzo y amor que ponemos en nuestro quehacer comunitario, en el acompañamiento entre pares y la escucha radical, el horizonte del COPRED sería difuso.

Hoy tenemos claro que la desigualdad estructural, la violencia y la discriminación continúan siendo el presente cotidiano de muchas de las personas que vivimos, trabajamos y transitamos en esta ciudad.

Estas dificultades están a la orden del día: desde las barreras administrativas para que una persona habitante de calle pueda acceder a un servicio de salud, la inaccesibilidad de los espacios públicos para las personas que tienen alguna discapacidad, el acoso escolar a infancias que se viven y entienden de formas diversas; este Consejo tiene grandes retos que enfrentar desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social.

Los presentes que hoy habitamos se entrecruzan con los futuros que imaginamos. Porque seguimos soñando con futuros donde nuestras identidades y orientaciones, nuestro color de piel, nuestro estatus serológico, nuestrxs cuerpxs discas o no discas, nuestros trabajos, ya sea en la juventud, infancia o en la tercera edad, sean respetados y reconocidos como parte de la vida de esta capital.

Me reconforta pensar un presente donde ponemos en la conversación violencias específicas que hace más de una década, desde la creación de este Consejo, jamás hubiéramos cuestionado. Ahora reconocemos y nombramos casi con apellidos esas prácticas discriminatorias que tanto han dañado a nuestras sociedades contemporáneas.

Crecí en esta ciudad como una infancia triste y solitaria, en una escuela donde el bullying era legitimado por mis compañeros de clase, maestros y padres de familia. Llegué a la adolescencia con la resignación de no tener espacios de socialización por y para nosotrxs.

Cuando transicioné me enfrenté a una ciudad que estaba muy lejos de entender las realidades de lxs jóvenes trans cuyo talento podía [y puede] aportar mucho a cambiar las historias de discriminación por esfuerzos colectivos de solidaridad y empatía. Son precisamente esos esfuerzos los que COPRED necesita contemplar a corto, mediano y largo plazo.

Los retos se encuentran en muchas dimensiones: la incidencia legislativa con sus contrapesos y tensiones entre los sectores más conservadores que intentan detener el avance y la progresividad de los derechos humanos, disfrazando discursos de odio con la “libertad de expresión”. Las coyunturas e incongruencias entre partidos políticos de diversos colores que buscan posicionar sus agendas e intereses en el Congreso. Y sin duda los impactos diferenciados que ha dejado esta pandemia, que no vino sino a recrudecer la desigualdad estructural ya existente, donde quienes se llevan la peor parte somos los grupos más vulnerabilizados.

Justo desde este lado les escribe esta mujer trans, trabajadora sexual cuyos padres migraron de San Bartolo Coyotepec, Oaxaca, hace más de 50 años. Un lugar que habito con amor y rabia porque me ha permitido contemplar la belleza y complejidad de nuestras historias, que abrazo porque me ayudan a defender la alegría y organizar la rabia como dicen por ahí.

El quehacer del COPRED es colectivo y seguirá acompañado de voces que intentan aportar un granito de arena en la lucha por la igualdad en una ciudad apabullantemente inmensa. Sus herramientas pueden ir desde enfoques interseccionales, políticas públicas e interlocución con diversos actores/ actrices.

Pero quizás el quehacer más importante de este Consejo es el cambio de paradigmas culturales: trabajar presentes con todas las personas y formas de vida desde la horizontalidad nos ayuda a crear futuros más justos. Porque estoy segura que en esta ciudad otros futuros son posibles!

**Natalia Lane es trabajadora sexual y asambleísta consultiva del COPRED.*

EL COPRED Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Gilberta Mendoza Salazar*

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED), desde su inicio, tiene un papel primordial, ya que trabaja cotidianamente por detonar un cambio social y cultural. En 2014, en el marco del Día Internacional de los Pueblos Indígenas, Mardonio Carballo --creador de la idea original de la campaña Sumemos contra el racismo--, en convenio con la entonces presidenta del COPRED, Jacqueline L’Hoist Tapia, presentan la campaña #NoEstáChidoDiscriminar, la cual buscó visibilizar las conductas discriminatorias que sufren las personas indígenas que viven o transitan por la capital del país, el grupo más discriminado de la Ciudad de México.

En esta campaña tuvimos participación compañeras y compañeros hablantes de lenguas originarias pertenecientes a una comunidad indígena. Por primera vez escuchamos nuestras lenguas maternas en diferentes medios de comunicación y empezamos a valorar nuestra cultura, nuestras costumbres. Ya no nos daba vergüenza hablar en las calles en cada una de nuestras lenguas maternas.

La siguiente acción ocurrió el 21 de mayo, Día Mundial de la Diversidad Cultural de los Pueblos Indígenas, cuando se dio el banderazo de salida de la primera unidad de Tren Ligero con audio bilingüe. El audio ofrece breves mensajes en español y lengua náhuatl sobre convivencia cívica, seguridad vial y medidas preventivas de seguridad, con la finalidad de generar una cultura social más incluyente y participativa.

Escuchar o leer nuestras lenguas maternas tiene un gran significado para la población indígena, ya que después de la Colonia quedó muy inserta la exclusión y discriminación hacia los pueblos y comunidades indígenas por los estereotipos y prejuicios que el Estado y la sociedad ejercen hacia la población indígena, como decir que son personas sucias, tontas, ignorantes, o por su aspecto físico, etnia, color, etcétera...

Debido a ello, Jacqueline L’Hoist Tapia destacó que el COPRED había desarrollado acciones para hacer visible la discriminación contra las personas indígenas, a fin de sensibilizar a las personas que habitan y transitan en la capital en torno a los efectos que conlleva hacer menoscabo de su dignidad y violentar el acceso al goce de sus derechos humanos.

También llamó a prevenir y eliminar la discriminación, violencia y crímenes de odio hacia la comunidad LGBTI+, y resaltó la importancia de seguir exigiendo que se respeten y garanticen los derechos de cada una de las identidades, orientaciones y expresiones que conforman la diversidad sexual.

Precisamente, otro de los grupos con mayor discriminación que se ha tomado en cuenta es la población LGBTTTIQ. Se ha realizado un gran trabajo visibilizándoles y haciendo un llamamiento para prevenir y eliminar la discriminación, violencia que sucede también con los indígenas LGBTTTIQ residentes en la Ciudad de México.

Me gustaría destacar que en algunas de nuestras comunidades, principalmente antes de la llegada de los españoles, los nativos indígenas homosexuales eran considerados como seres especiales, mágicos, dotados de poderes sobrenaturales, cuya cercanía era augurio de buena suerte; también eran respetados como chamanes místicos, respetaban la bisexualidad porque implicaba sabiduría, representación de lo masculino y femenino en un solo ser, asociado a conceptos de carácter religioso y sagrado.

En 2018, Geraldina González de la Vega se incorporó como presidenta del COPRED siguiendo el proceso de trabajo que se llevaba a cabo en ese momento, y resaltó la importancia de seguir exigiendo que se respeten y garanticen los derechos de cada una de las identidades, orientaciones y expresiones que conforman la diversidad sexual.

Acceso a la salud

En cuanto a la salud, desde el COPRED se han establecido protocolos de atención para los grupos de atención prioritaria en los Centros de Salud, ya que muchas mujeres indígenas han sido discriminadas y excluidas por etnia, lengua, color de piel; por ello, en muchos casos las mujeres tienen que parir a sus hijos en los pasillos, patios o frente a los mismos hospitales, ya que aún falta un buen trato y atención a sus peticiones.

Recuerdo el caso de una familia de Xochitlaxco, Puebla: el niño enfermo y en el hospital la madre monolingüe en su lengua materna; el personal que atendió el caso no se tomó la molestia de preguntar si pertenecían a una comunidad indígena o solicitar un perito intérprete, y lamentablemente por todas esas negligencias, el niño falleció.

Personas con discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad, personas sordas, ha sido de suma importancia y eso significa que en el COPRED estamos realizando buenas acciones; como nos han enseñado nuestros ancestros, vivir bien es vivir en comunidad y comunalidad, en hermandad, especialmente en complementariedad con el cosmos de la vida; una vida comunal, armoniosa y autosuficiente significa que estamos compartiendo con las demás personas sin competir.

Promover el servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en los eventos públicos de las instituciones del Gobierno de la Ciudad de México. Llevar a cabo acciones enfocadas en la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral ha sido una luz para las mujeres, puesto que muchas sufren de explotación con amplias horas de jornada, acoso por parte de los demás empleados o por el mismo jefe de área; en cuanto a elección del personal eligen más a los hombres y si eligen a mujeres, su sueldo está por debajo del de los hombres, además de no emplearlas si están embarazadas.

Trabajadoras del hogar

El “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México” da cuenta del cumplimiento de derechos laborales y condiciones de discriminación que viven las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México y formula recomendaciones al respecto dirigidas a la administración pública local. Todo ello como punto de partida para la entrada en vigor en nuestro país del “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, núm 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Al no existir un contrato de trabajo, las empleadas del hogar tampoco tienen un horario específico, no tienen derecho de salir desde el sábado, en la mayoría de los trabajos solo les permiten salir el domingo por la mañana y deben regresar por la tarde del mismo día, no hay un seguro, y cuando son mayores de edad las despiden sin ningún finiquito argumentando que por la pandemia o por otras circunstancias ya no les pueden pagar su sueldo, y en algunos otros casos les dicen que si les dan seguro, entonces se reduciría un 20% de su sueldo.

En algunas casas de altos funcionarios llaman la atención a las mujeres hasta hacerlas llorar, y las amenazan para que no denuncien; por miedo, por necesidad, nadie dice nada, ya que muchas mujeres son las que se encargan de enviar remesas a su comunidad para solventar los gastos de sus hijos, padres, debido a que son madres jefas de familia cuando el padre de familia emigra a otro país, y algunas veces regresan, y en muchos casos forman otra familia ahí mismo y se deslindan de la responsabilidad en su comunidad.

En la educación aún hace mucha falta sensibilizar a docentes para que tomen en cuenta el contexto de la población indígena. Cada vez es más complicado, ya que estudiar en casa es muy difícil para muchos, por el ruido o no tener un espacio propio. No hay posibilidad de poder obtener una laptop, hay familias residentes que no pueden apoyar a sus hijos porque son monolingües en su lengua materna y cada vez más individualistas ante covid-19.

Aunado a la problemática previa, esto configura una crisis que sin lugar a dudas tendrá sus efectos en el futuro de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, con una mayor repercusión en la población indígena, así como en el destino del país, si no se toman las decisiones adecuadas en la coyuntura actual.

Por lo tanto es urgente el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad y con los entes públicos, a través del análisis y evaluación de las políticas públicas y legislativas, y procesos educativos, para acordar diferentes formas de dar solución a las peticiones de la sociedad.

Aunque hay muchos aspectos y obstáculos que dificultan el combate a la discriminación por el pensamiento individualista que ha quedado arraigado después de la Colonia en las instituciones públicas y privadas, debemos exigir en colectivo como Asamblea Consultiva que se legisle y se hagan leyes o reglamentos, se promulgen y se cumplan.

A mediano plazo, con trabajo y políticas públicas bien encaminadas, que haya recursos y compromisos de las instituciones responsables, que haya consenso y colaboración, en coordinación con las demás instituciones. Dando seguimiento a los resultados se pueden cumplir estas acciones y que no sigan siendo tan solo una utopía en nuestro pensamiento. Que se hagan sondeos o piloteos para verificar que las propuestas para campañas realmente estén generando cambios, pues los indígenas seguimos sintiendo la misma discriminación a pesar de muchas campañas y acciones de gobierno. En esencia las brechas, la exclusión y los vacíos en las políticas y en las normas siempre nos imponen restricciones insuperables.

A corto plazo, sería buscar estrategias como mejorar nuestra relación con las instituciones y contar con mayor apoyo y visibilidad. Cómo ampliar el impacto de nuestra gestión para que los tomadores de decisiones en las instancias públicas, en los medios, tomen el tema y los programas contra la discriminación como una cosa importante y generen acciones con impacto en cada trimestre. Que de acuerdo con los sucesos de las temporadas (las festividades de la Virgen de Guadalupe, donde vienen muchos indígenas a la ciudad) se realicen acciones antidiscriminación, peritos intérpretes en las temporadas altas de turismo y que en los contextos de vacaciones se proyecten campañas y mecanismos de verificación y prevención de la discriminación en todos los niveles.

Finalmente, es urgente el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad y con los entes públicos a través del análisis y evaluación de las políticas públicas y legislativas, y procesos educativos, para acordar diferentes formas de dar solución a las peticiones de la sociedad.

**Gilberta Mendoza Salazar es traductora, perito intérprete del náhuatl y asambleísta del COPRED.*

RETOS, FORTALEZAS Y OBSTÁCULOS

Gerardo Rodríguez Rivera*

Con una población de 9 millones 209 mil 944 habitantes, la Ciudad de México es referente económico, cultural, de oportunidades educativas y desarrollo profesional. Es también un lugar de tránsito, interculturalidad y convivencia, una ciudad que todos los días se despierta con el reto de trasladar y ofrecer la mejor atención y los mecanismos que faciliten la interacción ciudadana en un marco de igualdad y no discriminación.

Ante los retos de la diversidad cultural y la competencia exacerbada por el acceso a oportunidades de desarrollo humano y en muchas ocasiones de sobrevivencia, las y los ciudadanos expresan su interés por dejar la periferia y ser parte de la centralidad, una zona de inclusión donde se define quién y por qué se es parte y cuál es su lugar; miles de personas experimentan a diario una lucha que históricamente ha demostrado que deja una huella atroz de desigualdad.

Promover la cultura a favor de los derechos humanos y la no discriminación es sinónimo de fortalecimiento del tejido social, representa una oportunidad para disminuir la brecha de desigualdad; así, desde hace una década la presencia del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) representa un ente público que impulsa una corriente de pensamiento humanitario e igualitario, que se convierte en un catalizador para sensibilizar, orientar y defender la dignidad de la ciudadanía.

Durante su historia, el COPRED ha dejado un legado de justicia e igualdad, de resoluciones justas y favorables, de casos emblemáticos que ahora son punto de partida para la defensa de los derechos humanos, ha logrado la articulación y visibilidad de activistas y organizaciones que encontraron en el Consejo una oportunidad para reconocer la importancia de la interseccionalidad y enriquecer la perspectiva para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

Son incontables las aportaciones y acciones del organismo, cada una ha dejado presencia y aportes significativos a programas de atención, políticas públicas orientadas a poblaciones prioritarias, agendas dirigidas a disminuir las conductas discriminatorias; sin embargo, hoy es importante pensar a futuro cómo fortalecer las atribuciones y acercarse más a la autonomía técnica y de gestión: es tiempo de analizar, evaluar, crear e implementar un nuevo enfoque a favor de la igualdad.

Small Data, datos pequeños para decidir en grande

La Encuesta sobre Discriminación en la CDMX (EDIS) es un claro ejemplo de lo que hoy se conoce como Big Data: sus datos ahora son un referente que nos cuestiona las manifestaciones de discriminación resultado de las relaciones de poder y la convivencia diaria. El análisis de la información arrojada por la encuesta ha sido un avance importante, no obstante hoy el reto es que cada contenido se haga viral, desarrollar visualizaciones y contenidos amigables para la ciudadanía; abrir y difundir los datos facilitará la generación de nuevos análisis y nuevos hallazgos. Serán los indicadores de prevalencia los que nos lleven a reinventar la práctica y realizar acciones de prevención en los lugares más estratégicos, aquellos donde se presentan los más altos índices de discriminación; será importante transitar del online (la comunicación digital) al *offline* (la comunicación tangible) para facilitar la comprensión de lo importante, que es promover la igualdad y la no discriminación.

Los datos serán vida si ponemos en el centro la experiencia y necesidades de las personas. El análisis de una compilación de datos pequeña también puede ser el centro para tomar decisiones importantes. Las denuncias que a diario reciben en el COPRED expresan una experiencia que define los qué, cómo, dónde y cuándo, generan tendencia y pueden ser punto de partida al identificar casos paradigmáticos, focalizar acciones y definir de manera rápida y eficiente decisiones que favorezcan la cultura de los derechos humanos.

El Small Data es una tendencia mundial que el Consejo debe incorporar en su quehacer cotidiano, ya que apuesta por la compilación de un volumen de datos pequeño, manejable con la facilidad de realizar el análisis de la información casi en tiempo real, y puede ser un recurso para realizar acciones más precisas, focalizadas, que respondan en tiempo y forma a una necesidad específica, lo que resulta un recurso eficaz para realizar acciones rápidas a favor de la no repetición en casos de denuncia, y del mismo modo representa una práctica cada vez más recurrente en personas que buscan tomar decisiones oportunas y con mayor impacto por la capacidad en el tiempo de respuesta y el nivel de la optimización de los recursos.

Participación y protagonismo

Inolvidables y motivo de defensoría son cada uno de los casos documentados por discriminación; sin embargo, en la voz de cada una de estas personas existe una oportunidad para promover espacios de diálogo, audiencias públicas con personas clave que favorezcan la restitución de derechos y la prevención de la discriminación. Es indispensable conformar una controlaría social integrada por víctimas a favor del trato igualitario que sumen a las líneas de acción estratégicas del COPRED aportes basados en la experiencia y la realidad a fin de multiplicar alternativas para erradicar conductas discriminatorias.

La prevalencia para el cambio cultural

Cada uno de los hallazgos requiere de una respuesta profesional, en ese sentido el reto para el COPRED está en aumentar el espectro de acción, crecer en el número de personas que lo integran, aumentar el alcance y capacidad de formación, y abrir así la posibilidad de atender de manera integral aquellos temas con mayor prevalencia.

Una de las metas más importantes se vincula con representaciones sociales de la discriminación, que es un tema emergente; promover la cultura de la igualdad y la no discriminación resulta estratégico para lograr el cambio cultural. La presencia del COPRED para sensibilizar e informar en lugares donde la prevalencia a discriminar es alta puede frenar e incluso disminuir de manera significativa las actitudes vinculadas a un trato no igualitario. En este sentido resulta importante fortalecer el alcance de la formación para el cambio; de igual forma resulta imprescindible invertir en la creación de una red de espacios destinados a la gestión de calidad para el buen trato y el ejercicio de los derechos humanos, nodos, lugares estratégicos donde se promueva el trato igualitario y se atienda de manera inmediata a poblaciones que frecuentemente son discriminadas.

Las sinergias y alianzas con la iniciativa privada y la sociedad civil serán determinantes para aumentar la capacidad humana y saberes, y de esa manera aprovechar la infraestructura de espacios educativos, de atención para la salud o áreas de recursos humanos a través de las que es posible multiplicar una corriente de opinión favorable para la no discriminación. Será indispensable aumentar la presencia mediática, usar los tiempos oficiales para prevenir y atender las tendencias que son resultado del crecimiento de la cultura de odio, del menosprecio y la desigualdad.

Incentivar para sumar

Octubre puede ser el mes perfecto para incluir el reconocimiento a las iniciativas públicas y privadas que favorecen la no discriminación y demuestran en el día a día que han implementado ajustes razonables y que promueven el buen trato. Es importante reconocer a quien informa y promueve acciones que erradican el proceso amargo, desgastante, de una ciudadanía que merece un lugar en esta ciudad, un espacio lejos del maltrato y la discriminación.

Hoy por hoy el COPRED representa una oportunidad de justicia. Deberá sumar a sus compromisos nuevas alianzas con la academia para garantizar la inclusión de las víctimas, para evaluar y mejorar su funcionamiento, y para luchar por la permanencia de la sociedad civil para recrear y fortalecer el espíritu de la justicia y del cambio social.

**Gerardo Rodríguez Rivera es director de desarrollo institucional de El Caracol AC y asambleísta del COPRED.*

VEJEZ DIGNA SIN DESIGUALDAD TECNOLÓGICA

María de los Ángeles Fuentes Vera*

He sido integrante de la Asamblea Consultiva del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) durante dos períodos, que terminan en octubre de 2021.

El Comité de Derechos Humanos Ajusco AC ha representado en dicha asamblea a un sector de la sociedad civil (junto al gerontólogo Elizeth Altamirano López) dedicado a la defensa de los derechos humanos de las personas mayores.

Ambos nombramientos muestran una postura clara del COPRED: las personas mayores son uno de los sectores más discriminados y violentados en nuestro país, y es importante, por ende, contar con su experiencia en este “órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas, programas y proyectos que diseñe o desarrolle el COPRED en materia de prevención y eliminación de la discriminación”.⁶

Para el Comité de Derechos Humanos Ajusco AC, la experiencia de participar en la Asamblea consultiva del COPRED ha sido enriquecedora porque nos ha permitido conocer de cerca esta institución que realiza un gran esfuerzo a pesar de que van limitándose sus recursos paulatinamente; también hemos aportado en campañas de difusión, materiales, contenidos y eventos sobre los derechos de las personas mayores, y porque nos convencemos de que hace falta un largo camino y un cambio cultural en nuestra sociedad para eliminar la discriminación, en nuestra ciudad y en nuestro país.

Todo parece indicar acerca del futuro de nuestra ciudad y de nuestro país que habrá más cantidad de personas mayores y menos de personas jóvenes. El *Informe Impactos diferenciados por covid-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil*, elaborado por el COPRED, da cuenta de que “la población de personas mayores se ha tenido que enfrentar a la desigualdad estructural; sin embargo, a raíz de covid-19 la situación ha empeorado”.⁷

Hemos documentado que uno de los elementos que acrecienta esta desigualdad estructural de las personas mayores ha sido la brecha social/tecnológica en el uso de las tecnologías de información y comunicación. Y

⁶Reglamento de la Asamblea Consultiva del COPRED.

<https://www.COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Reglamento%20Asamblea%20Consultiva%202020.pdf>

⁷“Informe Impactos diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la sociedad civil” COPRED, pág. 94.

<https://www.COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-impactos-diferenciados-por-covid19-dialogos-con-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>

peor aún, que el Estado promueve e impulsa estas tecnologías sin tomar en cuenta las diferentes desigualdades que genera entre la ciudadanía con capacidades digitales y un sector ajeno casi en lo absoluto a esta estructura tecnológica.

También nos preocupa que esta compleja situación no genere el menor interés entre organizaciones civiles e instancias públicas de defensa de los derechos de las personas mayores, lo cual indica claramente el desprecio generalizado hacia la vejez. La brecha tecnológica no solamente atañe al derecho a la información, porque las tecnologías digitales son las formas hegemónicas de participación, educación, esparcimiento, derechos culturales, intercambio económico, solo por mencionar algunas. Además, el derecho a la autonomía es vulnerado en cada ocasión que una persona mayor se ve imposibilitada de acceder a estos servicios digitales y tiene que pedir apoyo a familiares o personas que se encuentren cerca.

Consideramos alarmante que no se generen políticas públicas para atender la desigualdad tecnológica; también que no se impulse a las instancias que hacen un trabajo efectivo, como el COPRED, que ha sido una de las escasas voces que han planteado esta urgencia.

Si el futuro del COPRED es incierto en cuanto a su presupuesto, estructura y capacidades, entonces se nos presenta una encrucijada: ¿qué instituciones necesitamos para lograr una sociedad más incluyente?, ¿a qué estrategia apostar para que la igualdad, la libertad y el respeto sean la normalidad?, ¿es suficiente un apoyo económico mensual para que las personas mayores ejerzan sus derechos, aquí y ahora?

**María de los Ángeles Fuentes Vera es asambleísta del COPRED desde 2015.*

¿HACIA DÓNDE VA EL COPRED?

Enrique Torre Molina*

La última vez que visité una de las empresas que tengo oportunidad de asesorar en inclusión LGBTQ+ fue en enero de 2020. Mientras esperaba en el lobby, vi la placa instalada de manera muy notoria junto a una de las recepcionistas:

En este establecimiento no discriminamos. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o restringir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen nacional, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Debajo, el logo del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

Cada vez es más común toparnos con esa placa en oficinas de compañías mexicanas e internacionales, restaurantes, cafés y antros. Es evidencia de que la cultura del trato igualitario y la no discriminación es abrazada por cada vez más personas e instituciones en nuestra ciudad. El mérito de que esta cultura avance es, en buena parte, del COPRED, que ha entendido el valor del diálogo y la conexión con organizaciones del sector público, privado y social. Es ahí donde está una de sus principales fortalezas.

El COPRED ha contribuido a la tendencia global a favor de la inclusión laboral a través del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), una plataforma de vinculación con empresas para acabar con la discriminación en el empleo. Trabaja de la mano de escuelas y apoyando a estudiantes universitarios con su concurso anual de tesis, que fomenta la investigación sobre temas de no discriminación en Ciudad de México. Promueve conversaciones con una visión interseccional sobre cómo la pandemia está afectando a diferentes comunidades, con mesas de discusión y el informe *Impactos diferenciados por covid-19: diálogos con organizaciones de la sociedad civil*. Y colabora en proyectos diversos con organizaciones de la sociedad civil como All Out, Almas Cautivas, Asociación por las Infancias Transgénero, Colmena 41, Equis Justicia, GIRE, Hogar Justo Hogar, Intersecta, Libre Acceso, Racismo MX, Yaaj, entre muchísimas más.

El Consejo se ha posicionado como un aliado indispensable de la comunidad LGBT+ gracias a su labor en temas como los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género (ECOSIG), más popularmente conocidos como “terapias de conversión”, desde la reunión que organizó en 2015 entre miembros de la comunidad y Richard Cohen, un desafortunado promotor de ECOSIG a nivel internacional, hasta los esfuerzos por prohibirlos en Ciudad de México más recientemente.

Otras fortalezas del Consejo son la diversidad de perfiles que participamos en su Asamblea Consultiva, su disposición a orientar a personas de otras ciudades del país que quieren echar a andar iniciativas similares al COPRED, y su participación en espacios internacionales, como el informe *Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de géneros* publicado por el Banco Mundial, la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris, el Urban Thinkers Campus de ONU Hábitat y el Instituto de Planeación y Gestión del Desarrollo del Área Metropolitana de Guadalajara.

Al mismo tiempo, el Consejo necesita hacerse más visible ante las personas chilangas: que cualquier persona en Ciudad de México que viva una experiencia de discriminación piense en COPRED como un recurso con el que cuenta, que sepan que existe, para qué les sirve y confíen en él. Este reto está ligado al de obtener más apoyo por parte de las propias autoridades locales, contar con un presupuesto que corresponda con el tamaño de su encargo, y ser más mencionado y promovido por la Jefa de Gobierno y quien ocupe ese cargo después.

Por último, me parece que un obstáculo que todavía tiene el COPRED –y que tenemos en la ciudad en general– es que no todas las personas saben qué es la discriminación, seguimos sin entender el impacto de este fenómeno y tenemos un largo camino que recorrer para acabar con ella.

**Enrique Torre Molina es activista de la comunidad LGBT+ y consultor de derechos humanos, comunicación e inclusión para el sector privado y público de diferentes países. Cofundó la organización Colmena 41, es asambleísta del COPRED, creador del podcast Mafia Gay y colabora con medios como la sección de opinión de The Washington Post.*

LOGROS Y DESAFÍOS

Luis Perelman Javnozon*

Tengo el honor de haber participado en muchos quehaceres relacionados con la discriminación, en el activismo desde la creación del CONAPRED y en su asamblea consultiva desde el 2010 --después de que entró Ricardo Bucio-- hasta 2016; y ahora, en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) desde 2020, una iniciativa local que debería haber sido replicada en cada estado, pero no ha sucedido.

Acompañé al COPRED desde que fue anunciada su creación, a la inauguración en las oficinas del en un edificio del Metro y participé también como sociedad civil en sus primeros 10 años. Me ha impresionado cómo es la única institución (además de la Clínica Condesa) que puede abordar muchos de los temas “tabúes”: sexualidad, diversidad, discapacidad, trabajo del hogar, embarazo.... Siempre algo que pisa los callos. A todas las demás les incomoda, les da “cosita”.

El reto de la ley que le da origen es prevenir y eliminar la discriminación: ambos suenan utópicos. Pero ha servido para especificar acciones concretas en ese camino. Si echamos la vista atrás, lo logrado era impensable. Aunque quede mucho más por hacer, no ha sido en vano.

Ejemplos: matrimonio igualitario, el acompañamiento a activistas trans para lograr el trámite administrativo para actualización de actas de nacimiento, el primer foro especial sobre infancias trans. Además, es un orgullo ver en la entrada de todos los establecimientos mercantiles el anuncio de no discriminación. El COPRED es quien hace explícito lo implícito, desenmascara la discriminación estructural.

Fortalezas

El COPRED reacciona mucho más rápido que otras instituciones, es más flexible, como lo hizo Jacqueline L’Hoist, quien con base en una encuesta local sobre personas trans, alguna vez mencionó que la edad de “darse cuenta” era en la adolescencia, pero después, al proporcionarle más información, atestiguó el funcionamiento de Gender Spectrum en San Francisco, y trajo a conciencia institucional la existencia y la dignidad de las infancias trans.

El COPRED construye sobre sus logros, es punta de lanza, como lo hizo con las terapias de conversión al hacer una revisión de las acciones de Richard Cohen y emitir opinión consultiva en 2015. En esta administración logra consolidar

las iniciativas legales para infancias trans y el avance vía publicación del ejecutivo, así como la denuncia y legislación contra terapias de conversión. El carácter de las presidencias ha sido clave. La Asamblea Consultiva ciudadana y la Junta de Gobierno mixta aseguran que no solo se tomen en cuenta intereses gubernamentales.

Destacan la representación plural de la Asamblea Consultiva y el compromiso de sus integrantes. El apoyo congruente del ejecutivo de la Ciudad de México desde su fundación ha sido también clave, a diferencia del CONAPRED a nivel federal.

Por estar cercano a todos los grupos que sufren o han sufrido discriminación, el COPRED tiene la visión, la capacidad de entender lo común de las consecuencias de la discriminación. Es el puente de humanidad, de comunidad. Trabaja de cerca con todas las comunidades, empatiza con ellas.

Al conmemorar también cada año el día de la liberación de los campos de concentración, recuerda los extremos a los que ha sido capaz de llegar la humanidad para tomarlos como lección.

Hay paralelos entre antisemitismo y homofobia, bifobia, transfobia y demás formas de discriminación y odio: “Prefiero que no existas, ¿por qué tienes que ser diferente si es más fácil ser como la mayoría?, ¿por qué no te quedas en el lugar inferior que te toca, como siempre ha sido?”.

Retos

Por otro lado, con el avance de los derechos, inusitado en muchos temas, impensable hace 50 años, con la mayor visibilidad y cotidianidad hay gente que se siente muy amenazada y reacciona aún más violentamente, con la afirmación, paradójicamente, de que están perdiendo derechos. Piensan que defender a los grupos en situación de vulnerabilidad es ir contra la estabilidad de la sociedad y destrucción de la civilización, como afirman los grupos antiderechos (es el caso del matrimonio igualitario, o la adopción por parejas del mismo sexo, o reconocer la dignidad y derechos de niñez trans).

Recordar que todas las personas tenemos la misma humanidad y debe partirse de la igualdad, que las causales de diferencia listadas en la ley no nos hacen menos es aún difícil de entender. Asegurar el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación es por ley, primero de los entes públicos y de la población, no del COPRED, quien coordina y analiza.

Obstáculos

Que las personas tomadoras de decisiones piensen que el COPRED es una institución superflua, que el gobierno debería ser quien absorba las funciones como lo pretenden hacer a nivel nacional, o integrarlo a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México para complementar y hacer sinergia. Por lo mismo, que le resten recursos para cumplir su función por compartimentalización y complicación de la legislación y la estructura de gobierno.

A largo plazo sí se esperaría que la actitud y políticas públicas sean cada vez más congruentes con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con la Constitución local, y por ende, con la nacional, y que donde se encuentre o transforme la no discriminación sea, además de la norma, lo frecuente y no la excepción.

En el COPRED apporto mis facetas como sexólogo, activista por la salud sexual, los derechos sexuales y la diversidad sexual, e integrante de la comunidad judía mexicana, pero aprendo mucho más de las demás personas que aportan sus facetas de la maravillosa diversidad humana y la lucha común contra la discriminación.

**Luis Perelman Javnozón es sexólogo educador y activista por los derechos humanos. Es asambleísta del COPRED desde 2020.*

ACCIONES INTERNACIONALES

*Iván Tagle**

Para poder hablar sobre el futuro de esta institución, es obligatorio reflexionar sobre el momento en que se ubica el Consejo y hacia dónde debe ir para superar los retos que enfrenta, fortalecer sus capacidades y cumplir con su promesa de prevenir y eliminar la discriminación en nuestra ciudad. El reto no es sencillo y la exigencia de la sociedad civil que cada vez es más fuerte nos brinda una radiografía que nos permite observar lo lejanos que estamos de ver cumplidas las metas para las cuales esta institución fue creada; sin embargo, hemos sido testigos de la ejemplar labor y compromiso que tienen las personas servidoras públicas que forman parte del COPRED para poder lograrlo. Sin duda alguna, una de las fortalezas más grandes de la institución ha sido la entrega y verdadera convicción de su personal, quienes ponen siempre en el centro de la discusión a las víctimas de discriminación.

Nunca olvidaré el cierre de gestión de la presidenta anterior, quien fue pieza clave para ver nacer este ejemplar proyecto. Al finalizar las palabras de Jacqueline L'Hoist Tapia, observé a mi alrededor y era la primera vez que veía a las personas, en un evento de gobierno, conmoverse hasta las lágrimas en agradecimiento; la ciudadanía lloraba por tener que dejar ir a una funcionaria que representa un gran ejemplo de liderazgo, compromiso y trabajo en la administración pública. Yo compartía el mismo sentimiento de todas las personas en aquella tarde, pues esta institución nos acompañó a las juventudes diversas en nuestro caminar para obtener una verdadera reparación del daño a quienes nos encontrábamos en movilidad forzada, a quienes huimos de nuestros hogares, a quienes vivimos tratos crueles, inhumanos y denigrantes, por el hecho de expresarnos, por ser o por el hecho de amar.

En mi caso particular como sobreviviente de la discriminación motivada por mi orientación sexual, COPRED significó una escuela en mi formación para hacer lo personal político, siempre construyendo de manera articulada en conjunto con gobierno, academia y sociedad civil, encontrando una verdadera resiliencia frente a lo que sobrevivimos yo y muchos jóvenes más durante una década. Estas fueron solo algunas de las diversas razones por las cuales me sentía conmovido; por supuesto también existía una latente preocupación por quién entraría a ocupar el cargo, no sólo para continuar la gran labor hecha, sino para mejorarla y dar cumplimiento a su principal objetivo; solamente el tiempo nos daría una respuesta ante estas razonables preocupaciones.

El esperado nombramiento llegó: la maestra Geraldina González de la Vega recibió la titularidad e inmediatamente comenzó a articular esfuerzos con las

organizaciones de la sociedad civil que ya teníamos una alianza con el Consejo, además de sumar a más colectivos y voces de diferentes interseccionalidades y grupos prioritarios. Sin duda, la preocupación pronto se tornó en esperanza.

Ahora bien, el año 2020 llegó y trajo para todas las sociedades y gobiernos del mundo el reto más grande que hemos vivido como humanidad en los últimos siglos. La pandemia de covid-19 comenzó a causar estragos en todas las esferas sociales, a la vez que desató viejos y nuevos prejuicios contra las minorías históricamente excluidas. Éstas también comenzamos a llevarnos la peor parte de las consecuencias sanitarias y socioeconómicas generadas por la pandemia. Distintas voces de estas minorías salimos a expresar la gravedad no sólo de las consecuencias socioeconómicas, sino del aumento en actos discriminatorios y violentos, directa e indirectamente vinculados a la pandemia. Es decir, no sólo el número de casos prevalecía de forma más alarmante entre ciertos grupos, sino que se empalmaban con fobias y nuevos mecanismos de opresión.

El actual reto sanitario puso a prueba la capacidad de una institución que ha logrado ser un referente internacional por su trabajo en nuestra ciudad durante los últimos 10 años, y es que la discriminación aumentó, no tuvo cuarentena y dejó ver la importancia de instituciones como el COPRED para salvaguardar los derechos de diversos grupos de atención prioritaria, a la par de vislumbrar las áreas de oportunidad en la toma de decisiones, pues los impactos de la pandemia serían diferenciados.

Una semana anterior a las políticas sanitarias tomadas por el gobierno frente a la pandemia, nuestra organización vivió su primer caso de covid-19 en uno de nuestros colaboradores; de manera inmediata fuimos testigos del gran reto que vendría para nuestro gobierno, pero sobre todo para aquellas poblaciones que históricamente hemos sido excluidas, vulneradas y que vivimos profundas barreras de desigualdad a causa de la discriminación. Recuerdo muy bien la primera reunión que tuvimos en nuestra organización para hablar sobre las acciones que debíamos hacer frente al reto sanitario, la pregunta que plantearon nuestras colaboradoras detonó un silencio aturdidor: “¿Cómo vamos a garantizar que en la primera línea de atención, frente a una persona que necesite un ventilador, el acceso a la salud sea universal y los cuerpos no hegemónicos como los de nuestras hermanas trans, no sean discriminados, respetando sus vidas y dignidad?”. Por supuesto que el cuestionamiento planteado tendría que dar como respuesta un esfuerzo articulado e intersectorial con todas las esferas de la sociedad.

Apenas habían transcurrido 10 días desde que el gobierno de nuestra ciudad comenzó a implementar medidas generales como respuesta a la creciente ola de contagios, cuando nuestra organización comenzó a identificar

diversas problemáticas que vivían nuestras poblaciones; teníamos ya una decena de jóvenes en situación de calle que habían sido corridos de casa por su orientación sexual, identidad o expresión de género, o algunos que decidieron encontrar el refugio de su hogar en las mismas calles escapando de la violencia que vivían y prefiriendo enfrentar a un enemigo mortal e invisible que cambiaría las dinámicas de todo el planeta. Inmediatamente pensamos en la obligación de nuestro gobierno y de las instituciones... para el COPRED y su nueva titular significaría el mayor reto que jamás hubieran enfrentado hasta entonces.

El COPRED fue de las primeras instituciones que llamamos y descubrimos que ellas ya identificaban que la pandemia no afectaría a todas las personas por igual, pues habían ya comenzado a entablar conversaciones con diversas organizaciones para documentar el impacto diferenciado de la pandemia en los grupos de atención prioritaria; por supuesto, nos sumamos a estos esfuerzos para poder identificar cuáles eran los diferentes retos, experiencias y problemáticas que cruzábamos las personas gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, transgénero, travesti, intersexuales, no binarias y más identidades o expresiones no normativas (LGBTI+).

Esta visión, que pudimos construir en conjunto con el Consejo, fue el parteaguas en nuestro país que logró identificar en las medidas y políticas establecidas una discriminación indirecta al no estar diseñadas para todas las personas. No para todas las personas la casa era un lugar seguro, no todas las personas podían dejar de trabajar para hacer cuarentena, no todas las personas contaban con un hogar para resguardarse.

En conjunto con el COPRED comenzamos a articular un esfuerzo verdaderamente titánico y focalizado a nuestras poblaciones, y logramos convocar a gobiernos locales e internacionales, agencias de Naciones Unidas, academia y más de 30 organizaciones, colectivas e instituciones del país, para promover una rigurosa investigación cuantitativa y cualitativa que diera cuenta de todas estas realidades diferenciadas que nos cruzaban.

El “Informe: Impacto diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México” vio la luz justo al año del confinamiento, y reveló las principales problemáticas que tendría que atender nuestro gobierno para poder prevenir y atender la discriminación. Más de 7 mil personas participaron en esta consulta, la cual nos permitió saber que 7 de cada 10 de ellas perdieron su trabajo durante esta primera ola; y que 4 de cada 10 jóvenes LGBTI+ que salieron del clóset durante la pandemia recibieron rechazo, intentos de convencerles de lo contrario o esfuerzos para acercarles a personas que pudieran “cambiarles”, entre otros.

Poder trabajar de la mano del COPRED en esta experiencia nos permitió identificar los grandes retos a los que se enfrenta, como su limitado presupuesto y la falta de personal para atender a todas las personas que vivimos la discriminación diariamente en nuestra ciudad, así como el área de oportunidad que tienen en la adquisición y actualización de sus sistemas y herramientas tecnológicas que faciliten la labor de recabar datos, entre otros.

Frente a todas esas limitantes, pudimos observar su alto compromiso para entretejer un trabajo de incidencia legislativa en diversos temas; uno de ellos, por ejemplo, fue el de garantizar el acceso a una salud mental digna sin discriminación para las poblaciones como la nuestra, pues su trabajo frente a un fenómeno de discriminación como las mal llamadas “terapias de conversión” (que buscan reprimir la sexualidad de las personas) fue vital para que en medio del reto más complejo que como humanidad hayamos enfrentado, nuestros derechos avanzaran en la ciudad.

Es importante que en un futuro inmediato esta institución redoble sus esfuerzos en el sector privado para poder no solo garantizar una inclusión laboral, sino también combatir la discriminación y lograr un verdadero desarrollo profesional de las personas dentro de las empresas para garantizar su derecho al trabajo digno y con oportunidades reales. Esto también le permitiría robustecer su presupuesto y fortalecer su autonomía.

Visualizamos en un futuro al Consejo fortaleciendo sus relaciones con ciudades de distintos países y sus instituciones encargadas en prevenir la discriminación, coordinando sus esfuerzos e intercambiando las mejores prácticas para que puedan construir una nueva normalidad en la que todas las personas gocemos de los mismos derechos. Poder fortalecer las estrategias y acciones a nivel internacional podrá brindar no solo una oportunidad de crecimiento para esta honorable institución, sino una oportunidad de crecimiento directo para las organizaciones de la sociedad civil, activistas, academia y habitantes de nuestra Ciudad.

**Iván Tagle es director general de Yaaj México.*

RETOS EN LA ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

Alfonso García Castillo*

A 10 años de la creación del COPRED, resulta necesario no solo celebrar sus orígenes, sino reflexionar en torno a su futuro y los retos que enfrenta esta institución.

Desde el día que ingresé al COPRED, percibí que me encontraba en un espacio distinto a otros espacios de derechos humanos en los que me había desempeñado con anterioridad. Me llamó mucho la atención que el COPRED conocía de asuntos en los que la parte responsable de casos de discriminación, además de autoridades, podrían ser particulares, ya fueran empresas o personas físicas. Lamentablemente, pocas empresas y particulares tienen un claro compromiso en contra de la discriminación o han desarrollado herramientas suficientes para prevenirla o atenderla. Este es un reto enorme que, si bien se ha atendido en forma constante por parte del COPRED, aún queda mucho camino para lograr que las obligaciones de las y los particulares frente a la discriminación se interioricen en estos actores privados. Con base en el trabajo y la experiencia adquiridos en estos 10 años, el COPRED es un actor clave para que en conjunto con autoridades y actores privados se impulsen estrategias de defensa, política pública, promoción y en general acciones que puedan ayudar a vencer las resistencias que se tienen identificadas con relación a este tema.

Si bien el derecho a la igualdad y no discriminación ha ganado poco a poco un espacio en el discurso público y cada vez se observa con mayor frecuencia que la gente reprueba la discriminación, lo cierto es que aún existen muchos pendientes en el tema y por cada avance significativo en la materia podemos encontrar también retrocesos lamentables.

El COPRED debe plantearse no solo la atención a casos de manera diligente, sino también el desarrollo de estrategias amplias que involucren a distintos sectores de la sociedad para combatir problemáticas específicas, como ejemplo podemos señalar tres realidades que requieren de trabajo coordinado entre el Consejo y otros espacios para poder afrontarlos adecuadamente.

En primer lugar y sin que ello implique un orden de prelación, tenemos el gran pendiente que existe con las mujeres que son despedidas con motivo de su embarazo. Resulta inadmisibles que a pesar de ser una práctica que la mayor parte de la gente reconoce como discriminatoria, sigue siendo el caso que se presenta con mayor frecuencia ante el COPRED. El combate a esta

problemática puede darse desde varios frentes, por una parte, las autoridades jurisdiccionales deben ser claras respecto a la prohibición de dicha práctica y reflejar su posición no solo con un fallo a favor de las víctimas, sino con medidas de reparación acordes con la gravedad del problema. Al respecto el COPRED ha impulsado que despedir a una mujer embarazada tenga un castigo que le distinga frente a otros despidos mediante opiniones que sirven como prueba en procedimientos laborales. Por otra parte, las autoridades administrativas deben realizar acciones tendientes a prevenir este tipo de violaciones, mediante inspecciones o controles adecuados de la situación laboral en los centros de trabajo. Estas acciones deben ser acompañadas por las empresas y los órganos colegiados que al igual que debe ser un estandarte de sindicatos y organizaciones laborales.

Por otra parte, podemos señalar que el acceso a nuevas tecnologías y medios de comunicación ha permitido que se fomente el discurso discriminatorio masivamente, desde formas de entretenimiento aparentemente inocuas hasta discursos cuyo contenido discriminatorio puede detonar odio y agresiones. Ello sin contar la cantidad de violencia gráfica que encontramos en contra de sectores como niños y mujeres. La armonización de derechos como la libertad de expresión y el derecho a no ser discriminados resulta más necesaria que nunca, sin embargo, nos encontramos de nueva cuenta ante una serie de resistencias impulsadas no solo por motivos mercantilistas a favor de las empresas, sino también por quienes impulsan dogmas y posiciones a quienes les favorece la polarización de las opiniones y de los grupos sociales. Frente a ello se requiere de aportaciones a nivel internacional con el objeto de poder regular contenidos sin violentar el derecho a la libertad de expresión pero que establezca de forma meridiana las formas en las que estas conductas serán sancionadas y combatidas, específicamente es urgente determinar de qué manera se van a investigar conductas cuyo origen territorial no está claro.

Por último y sin que esto sea una lista exhaustiva, debemos señalar la falta de herramientas para abordar la discapacidad psicosocial que tienen tanto particulares como autoridades y aunque cada vez hay mayor información y se generan precedentes en el tema, lo cierto es que nos encontramos frente a un tipo de discapacidad que reviste una complejidad difícil de abordar tomando como parámetro otras situaciones y que requiere una atención especializada y que debe abordarse caso por caso y aun así encontramos situaciones sin resolver. Si bien no se puede considerar que otros tipos de discapacidad han superado los obstáculos que enfrentan, resulta claro que la normatividad existente apenas contempla la realidad en torno al tema teniendo como resultado que se trata de una condición que resulta invisibilizada incluso frente a otras situaciones discriminatorias.

Estos ejemplos muestran algunos de los retos que instituciones como el COPRED tienen por delante respecto a casos, sin embargo, existen retos que van más allá de quejas y reclamaciones. Entre ellos está el desarrollo de estándares claros que sirvan como referente a diversas instituciones, en específico a los nuevos tribunales laborales, la Fiscalía General de Justicia y el Tribunal Superior de Justicia toda vez que si bien existe cada vez un mayor número de criterios, podemos constatar que aún no son suficientes. Como ejemplos de los temas en los que se requiere mayor desarrollo podemos señalar la falta de definición de cuándo un ambiente laboral hostil se vuelve discriminatorio o hasta qué punto se puede exigir ajustes cuando se desconoce una discapacidad y la relación de ello con el derecho a la privacidad de la información personal. Estos son temas sobre los que no hay respuestas actualmente y el COPRED debe ayudar a establecer bases para ello, siempre teniendo en consideración la inclusión y las diferencias.

Enumerar todos los retos que se vislumbran en un futuro y más lejano nos tomaría mucho más tiempo que estas líneas que he escrito. Quise señalar algunas de las cosas que ya se tienen identificadas y sobre las cuales el COPRED ya ha realizado acciones que le preparan para este futuro. Ese puede ser el mayor reto: generar las capacidades para enfrentar los retos que se avecinan, incluso aquellos que no hemos contemplado, para ello es necesario, ahora sí, hablar del pasado y del presente, y de cómo podemos tener certeza de que se cuenta con un equipo con amplia solvencia técnica y comprometido con el derecho a la igualdad, así como una firme convicción en su lucha contra la discriminación.

**Alfonso García Castillo es coordinador de Atención y Educación del COPRED.*

APOSTEMOS POR LA UTOPIA

Berenice Vargas Ibáñez*

Hablar del COPRED es hablar de una institución relativamente joven en comparación con otras instancias defensoras de Derechos Humanos. Ha sido la primera institución a nivel local encargada de defender dos derechos llave: la Igualdad y la No Discriminación. Además tiene una personalidad única no solo en su conformación legal, sino en la manera en que ha realizado su trabajo en la Ciudad de México. Si bien una institución se conforma por un marco legal, una estructura y tiene un objetivo específico en su función, es necesario decir que también se construye con una identidad y que esta identidad se la otorga quien la dirige, quienes forman parte del personal y las personas que acuden todos los días a ella. Por eso, el Consejo consta de una identidad cercana a la población, amigable, directa, con un compromiso más allá de lo que establece su ley. Todas las personas que pasan por esta institución tienen la convicción de transformar y transformarse, hacer la diferencia, para poder contar con una sociedad más igualitaria e incluyente que reconozca en su diversidad la riqueza de esta gran ciudad.

El Consejo se encuentra en un momento clave de consolidación, en el que el reconocimiento por parte de la ciudadanía y los entes de la administración pública pueden hacer la diferencia para que la institución sea referente en materia de Igualdad y No discriminación o que en su defecto, quede a criterio de futuras administraciones.

En este sentido es fundamental reforzar y fomentar la participación de la ciudadanía, fortalecer las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil, activistas, personas defensoras de derechos humanos y toda aquella persona que se reconozca perteneciente a un grupo de atención prioritaria como los enuncia la Constitución de la Ciudad de México, toda persona o grupo que ha sido y es parte de quienes han sido históricamente discriminados-discriminadas, pues son quienes viven y resisten las consecuencias de la discriminación, y quienes pueden hablar claramente de sus necesidades y problemáticas, así como las posibles soluciones y la atención que desde el Consejo y otras instituciones de la administración pública y desde las políticas públicas deben ofrecerse.

El Consejo necesita crecer en su infraestructura física y humana, pero también en el alcance territorial y esto no será posible mientras mantenga una estructura con menos de 60 integrantes y sin las condiciones laborales necesarias para su trabajo. Es necesario que el Consejo sea conocido, y que se divulgue su presencia y labor de boca en boca entre las personas que transitan y viven en esta ciudad, y en todos los ámbitos, ya sean públicos o privados.

Un reto aún mayor es apostar por el cambio cultural frente al punitivismo, sensibilizar a una población con prejuicios arraigados y prácticas discriminatorias que se justifican en el absurdo de la diferencia, cuando la diferencia está en todas las personas. No puede rechazarse la idea de brindar más herramientas jurídicas y potenciar la labor de la institución; sin embargo, apostar por la sensibilización, la educación y la posibilidad de reaprender es y debe seguir siendo un eje fundamental para todas las acciones que se realizan desde el Consejo.

Creo no equivocarme al decir que quienes nos han antecedido y hoy se encuentran laborando en esta noble institución, y quienes han sido personas claves y aliadas, tenemos fe en la capacidad del entendimiento para ser más justos, para tender la mano a quien lo necesita y aunque puede parecer muy “romántico” e ideal este objetivo, también hemos sido testigos de cambios, de grandes cambios, de momentos y casos paradigmáticos que han logrado hacer de esta ciudad referencia y parteaguas para mejorar las condiciones de vida y el acceso a derechos de muchas personas y poblaciones.

El trabajo realizado por el Consejo durante estos 10 años es un antecedente de la posibilidad de lograr grandes cosas y cambios sustantivos, aun con los pocos recursos con los que se mantiene trabajando, cambios en materia legislativa, política pública, el ámbito privado y académico, en la vida de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria y la sociedad en general.

Apostar por prevenir y eliminar la discriminación no puede ser labor de una sola institución. Como retos a corto, mediano y largo plazo es necesario apostar porque cada una de las instituciones de la administración pública hagan suyo el tema de manera transversal en sus acciones, que la sociedad, empresas, escuelas, servicios de salud, seguridad, transporte, se transformen para que podamos contar con una ciudad accesible para quienes viven con discapacidad, que la orientación o identidad de género de las personas no sean motivos de actos de violencia y mucho menos de asesinato, que las personas que viven en calle sean visibles y tratadas con dignidad, que las personas privadas de su libertad no sean olvidadas y accedan a todos los derechos de los que no deben ser restringidas, que la opinión de niñas, niños y adolescentes sea tomada en cuenta hoy y no en un futuro incierto, que el embarazo no sea el principal motivo de despido, que las personas mayores tengan una vejez digna libre de cualquier tipo de violencia, que ser negra/negro, prieta, prieto, morena/moreno no sea un pretexto para negar oportunidades, que para quienes tienen que abandonar su país no sea castigo la indiferencia, que las personas jóvenes no sean criminalizadas y vivan sin tener oportunidades, que las personas indígenas sean motivo de orgullo de nuestras raíces y no de ofensa y bromas, que no exista un motivo que permita

negar a nadie lo que por derecho le corresponde: la garantía para que gocen del pleno ejercicio de sus derechos y se eliminen las barreras que impiden la realización de un proyecto de vida digna.

Conmemoramos 10 años de un arduo trabajo por alcanzar la utopía de una sociedad más justa, libre de discriminación, y esto no sería posible sin todas las personas que han pasado por esta noble institución, por quienes han confiado en nuestro trabajo, por las líderes que nos han guiado y por cada una de las personas aliadas, por quienes también nos han criticado y por supuesto por las personas que ponen todo su esfuerzo y corazón todos los días en el trabajo que realizan.

**Berenice Vargas Ibáñez es subdirectora de Planeación del COPRED.*

NUESTRO PRIVILEGIO

Marcela Nochebuena*

Mi integración al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) se dio en una época convulsa, personal y colectivamente. Sucedió 43 días antes de la declaración de la Jornada Nacional de Sana Distancia, los únicos que tuve para conocer sus oficinas y a su gente personalmente. Desde entonces han pasado 21 meses, que hoy me permiten construir una memoria relativamente corta pero que explora dos conceptos profundos en torno a lo que el COPRED ha significado para mí: un reto enorme y una oportunidad de aprendizaje.

El COPRED es un reto en todo momento, individual y colectivo. Al Consejo lo caracteriza su interés por abordar temas que otros ignoran para lograr un cambio cultural, permanecer cerca de las organizaciones de la sociedad civil y mantener siempre un diálogo abierto a nuevas propuestas y transformaciones. Tomando en cuenta mi experiencia en otras dependencias de gobierno, puedo afirmar que al COPRED le distingue la nobleza de su vocación y su cercanía con personas activistas. El reto, por lo tanto, está en seguir escuchando a quienes han vivido directamente la discriminación e incorporando los diferentes aspectos de sus cada vez más crecientes preocupaciones.

La pandemia por covid-19 ha sido una de ellas. Tras la breve pausa que el anuncio de la Jornada Nacional de Sana Distancia generó, a los pocos días supimos de la primera persona que acusaba en redes sociales la discriminación que sus propios vecinos ejercieron al enterarse de su diagnóstico. Esto desencadenó al interior del Consejo una nueva etapa de retos, así como el proceso de comprender que en adelante, el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México sería fuertemente definido por la pandemia y sus impactos diferenciados.

En lo particular, para el equipo de Comunicación significó también el reto de la transición de nuestras actividades y eventos a formatos puramente digitales, lo cual ha significado la ruptura de nuestros esquemas presenciales. Junto con ellos, tendríamos que apostar también por romper viejas inercias para encontrar más y mejores formas de comunicar y de conectar con lo que todas las personas que viven y transitan en la Ciudad de México se están cuestionando hoy.

El COPRED es también un reto permanente a romper esos mismos esquemas pero a nivel personal. Nos llama a escalar a un nuevo nivel, a repensar nuestros privilegios, a llevar a más lo que habíamos creído hasta ahora sobre

el feminismo, sobre la interseccionalidad, sobre los cuerpos, sobre el aspecto más incluyente del lenguaje incluyente —que implica el poder nombrar a las personas no binarias—, sobre las elecciones de vida y de empleo de las personas que pueden ir más allá de lo que pensábamos ya deconstruido. Si algo he aprendido al formar parte de este Consejo es que siempre hay más cuestionamientos y más lecciones.

Desde la mujer trans que en uno de los primeros eventos del COPRED que me tocó presenciar señaló que quizá el feminismo blanco no alcanzaba a comprender de otras opresiones porque venía de quienes siempre habían tenido una “vida de bufete”, con diversas opciones, de aquellas que no conocíamos cómo era una vida donde no hay posibilidad de elección, hasta quienes nos han cimbrado con declaraciones sobre la necesidad de reinventar el sistema mismo, cada vez se hace más evidente la necesidad de retomar esas nuevas narrativas en nuestros procesos de atención, vinculación, educación y comunicación.

Algunas de ellas ya han quedado reflejadas en las más recientes emisiones de Espacio Diverso, el programa de televisión que coproducimos con Justicia TV, canal de la Suprema Corte de Justicia; en varias de las colaboraciones que hacemos para nuestro blog Capital Plural en Animal Político, en el que hemos tenido una presencia mucho más constante en el último año y medio, y en algunas de las iniciativas que han surgido con organizaciones de la sociedad civil.

Esta época convulsa y cambiante, así como la emergencia de las nuevas narrativas y fenómenos discriminatorios, plantean un segundo reto: el de socializar ese universo donde los cuestionamientos escalan y se complejizan día a día, volverlos cercanos y asequibles a las personas que nunca han estado cerca de esos temas, a veces por falta de interés o de tiempo; otras, por falta de información más precisa o didáctica.

No es fácil ese otro reto. Con sus limitaciones de tiempo y de presupuesto, la creatividad es una de las respuestas, pero también la reflexión de qué comunicamos y desde dónde; cómo repensamos y actuamos desde el propio privilegio que representa tener acceso a información con la que no todas las personas cuentan, y cómo aportamos desde ahí al cambio cultural, dejando a un lado los academicismos y las falsas pretensiones. Hablando el mismo lenguaje de quienes día a día reproducen la discriminación o son víctimas de ella.

Nuestro privilegio es, también, formar parte de un círculo que habla de derechos humanos, que entiende y analiza la discriminación, y que se preocupa por combatirla. Desde ahí, nuestra responsabilidad es voltear la mirada hacia

todas las personas y todos los lugares que existen y persisten fuera de ese círculo: a las personas servidoras públicas que se quejan del vagón rosa, a quienes ven en las personas migrantes o en las poblaciones callejeras una amenaza, a quienes se expresan despectivamente -cualquier día en cualquier situación social mediante claras alusiones a las poblaciones LGBTTTI- de sus contrapartes del género masculino que muestran vulnerabilidades o gustos diferentes, a quienes diario cambian de acera por miedo a la otredad...

Las áreas de Comunicación vivimos siempre con la conciencia de que todo esfuerzo será siempre insuficiente, dado nuestro alcance y la cantidad de personas que habitamos y transitamos en la Ciudad de México, pero en cada tarea ponemos el espíritu de que al menos una persona servidora pública más, una persona de a pie, académica o aspirante a un cargo público, encuentre una nueva razón para detonar para sí misma esos cuestionamientos y esa ruptura de esquemas.

La tarea es enorme: cada vez que asistimos a una expresión de esa otra realidad, a aquellos escenarios en los que los estigmas y prejuicios permean de manera evidente en lo cotidiano, en los que la discriminación se reproduce todo el tiempo sin que exista siquiera una reflexión al respecto, es un recordatorio de que ese reto no acaba, y que es, además, una tarea conjunta, no exclusiva de un área o de una persona determinada.

Poco a poco se ha ido forjando un esfuerzo y un camino para acercarnos, para abandonar fórmulas acartonadas y complejas en favor de contenidos más asequibles, atractivos para quienes tal vez ni siquiera estén interesados en el tema. Queda ahí todavía una oportunidad y una tarea pendiente, que tendría que ser nuestra apuesta a futuro y hacia la que tratamos de encaminarnos cuando las condiciones y el contexto lo permiten.

Habría que decir aquí que entre los retos y perspectivas a futuro del COPRED se encuentra su fortalecimiento presupuestal y la consolidación de su estructura, particularmente del área de Comunicación, que hoy es la única coordinación que está conformada en su totalidad por personas --seis-- contratadas por honorarios para realizar actividades y tareas que son un mandato contemplado en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Esta primera década nos ha demostrado que el COPRED no sería posible sin la colaboración, el esfuerzo, la vocación y la entrega de las personas que fortalecen a cada una de sus coordinaciones. El camino del área de Comunicación, que en 10 años ha sumado más de mil 500 acciones (y muchas otras incontables), no habría encontrado rumbo si no fuera por todas las personas que han construido el área desde 2011 --un agradecimiento a

cada una de ellas--, pero en este noviembre de 2021, el reconocimiento es particularmente para quienes han formado parte de este equipo durante meses inciertos, en medio de una crisis antes inimaginable, sacando adelante una tarea que debería permanecer siempre fundamental, creativa, estratégica y prioritaria --aunque resulte también siempre insuficiente por su propia naturaleza, condiciones y contextos--. A Karina Buendía, Jazmín Morales, Rafael Morales, Andro Aguilar, Erika Cosio y Tania Reyes, un profundo agradecimiento.

En medio de una época convulsa, pertenecer al Consejo ha representado para mí, sobre todo, una oportunidad de aprendizaje, llena de lecciones y retos, y al mismo tiempo ser parte de él sigue siendo un privilegio. Trabajemos por acercarlo cada vez a más personas.

**Marcela Nochebuena es coordinadora de Comunicación Social del COPRED.*

SECTOR PRIVADO Y COMPROMISOS INTERNACIONALES

Armando Meneses*

Como ya ha sido señalado en el capítulo anterior, la creación del Consejo nace a la par del cambio de paradigma que significó en nuestro país la reforma Constitucional en materia de derechos humanos. La función del Consejo ha ido evolucionando con ese cambio de paradigma, en atención no sólo al mandato constitucional de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, sino también en respuesta a las necesidades de los grupos de atención prioritaria que ha ido identificando a lo largo de los 10 años de su creación.

La Secretaría Técnica del COPRED coadyuva a su labor mediante la vinculación y seguimiento a las agendas de trabajo con el sector público y privado, con alcance local, nacional e internacional, así como con la transversalización de los compromisos internacionales en materia de igualdad y no discriminación adquiridos por el Estado mexicano a nivel local y el seguimiento a los órganos de administración y de consulta.

Estas funciones, en sincronía con las demás áreas del Consejo, proporcionan un valor agregado a la promoción de los derechos humanos en la Ciudad de México en relación con la función de otros organismos autónomos creados para tal fin.

Impulsar mecanismos que hagan realidad la incorporación de estándares, criterios y compromisos internacionales para transversalizar la perspectiva de la igualdad y no discriminación en la capital del país, así como vincularse con empresas para que en su quehacer cotidiano velen por la igualdad sustantiva e inclusión de las personas que habitan y transitan en nuestra Ciudad, suponen una tarea cotidiana, indispensable y en constante evolución.

En ese sentido, resalta la labor de vinculación y colaboración que, a través de la Secretaría Técnica, se ha realizado en los últimos 10 años, ya que se han logrado consolidar proyectos de alcance internacional, nacional y local que siguen promoviendo el trato igualitario de manera intersectorial.

Vinculación con el sector privado

Hoy en día, el valor económico de las 10 multinacionales más importantes del mundo es comparable al Producto Interno Bruto (PIB) de los 80 países más pequeños del mundo (Pozzi, El país, 2016). Ante esta situación, resulta

fundamental el involucramiento de las empresas para el cumplimiento de los derechos humanos de las personas, particularmente respecto del derecho a la igualdad y no discriminación, sobre todo en contextos como los de la Ciudad de México, donde existen 42 mil 511 pequeñas, medianas y grandes empresas (mayo, 2021).

A nivel internacional observamos algunos esfuerzos por vincular a las empresas en el rol de garantía y respeto de los derechos humanos, desde los tres pilares de los principios Ruggie que llevaron a crear los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de la ONU de 2011 hasta los principios de desarrollo sostenible de 2015 (Pacto Mundial). Asimismo, hoy está activo un grupo de trabajo internacional para la creación de un tratado vinculante para las empresas.

A nivel nacional también se cuenta con normativa robusta que nos dirige en esa misma línea. No obstante, a pesar de los avances en el marco jurídico internacional, nacional y local, estos esfuerzos no han sido suficientes para eliminar el fenómeno discriminatorio en el ámbito laboral.

Durante los 10 años de COPRED, aproximadamente un 70% de las quejas recibidas por el Consejo están relacionadas con vulneraciones a los derechos laborales en el contexto de empresas privadas. De ahí la necesidad de adoptar un programa integral que ayude a prevenir y erradicar la discriminación en estos espacios.

Así, la Secretaría Técnica creó el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), plataforma que tiene como objetivo prevenir la discriminación en los espacios laborales privados, generando vínculos con y entre las empresas. Con el GATI, ha sido posible crear fuertes alianzas con las empresas para la generación de políticas, estrategias y proyectos que promuevan el trato igualitario en los espacios laborales y que tienen impacto directo en las más de 100 mil personas que laboran en las 41 empresas que hoy son parte del gran acuerdo.

El GATI ha logrado promover los principios de igualdad y no discriminación en diversos ejes y procesos empresariales: a través de la revisión de las políticas de contratación, reglamentación interna como códigos de vestimenta y de conducta, creación e implementación de mecanismos de atención para acoso y hostigamiento sexual, ajustes razonables, acciones para la lucha contra el racismo y la homofobia, desarrollo e inclusión y por supuesto, la capacitación especializada y el intercambio de buenas prácticas entre las empresas, por mencionar algunos.

Si bien el trabajo de vinculación de COPRED y el sector privado han dado muchos resultados durante la última década, es una necesidad potencializar

y profesionalizar estos esfuerzos para que el impacto positivo en nuestra sociedad sea mucho mayor.

Es urgente pensar en cómo lograr que, a mediano y largo plazo, el GATI pueda configurarse como un programa público más riguroso, que tenga metas e indicadores concretos que ayuden no sólo a combatir la discriminación en las empresas, sino a comprobar que existen impactos y resultados positivos en los centros de trabajo que deciden invertir en la igualdad y la no discriminación.

Para ello será indispensable hacer una evaluación de los logros obtenidos y los desafíos que han quedado pendientes, revisar el impacto que ha tenido en las empresas adheridas al GATI y por otro lado ampliar los recursos humanos y económicos para hacerlo viable. Lo anterior es un reto que desafía la construcción histórica de las culturas de trabajo, pero que resulta indispensable para incidir en la labor final del Consejo, que es prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México.

Transversalización de los compromisos internacionales

A 10 años del trabajo del Consejo, en el ámbito internacional se ha comprobado que la labor de internalización del quehacer institucional del mismo y la transversalización de los compromisos internacionales en el territorio sigue siendo pertinente y necesaria, ya que las ciudades se han vuelto actoras estratégicas en el sistema internacional y sobre todo en el respeto, garantía, promoción y protección de los derechos humanos.

A nivel global estamos viviendo una serie de crisis nunca antes vistas --tanto en la esfera económica como en las esferas social, humanitaria, sanitaria, ambiental, etcétera, que de manera interrelacionada vuelven a evidenciar que uno de los grandes retos de la humanidad sigue siendo el combate a la discriminación y la desigualdad.

En ese sentido, se demuestra que en el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, tanto en el ámbito regional a través del sistema interamericano como en el universal en el sistema de Naciones Unidas, es indispensable que actores como el COPRED sigan incidiendo a nivel local, regional e internacional.

El Consejo busca seguir fortaleciendo su relación con los organismos internacionales (ONU-DC, UNESCO, OIM, OIT, etcétera), organizaciones, embajadas y redes de ciudades (Rainbow Cities Network, Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris, Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación y la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia) con los que ya

trabaja, así como extender su vinculación con otros actores estratégicos que le ayuden fundamentalmente a abordar temáticas nuevas o ya existentes que la propia dinámica internacional vuelve a poner en la agenda.

Algunas de las agendas y temáticas que deseamos seguir impulsando son la eliminación de discursos de odio, racistas y xenófobos, los impactos diferenciados en los grupos de atención prioritaria derivados de la pandemia, el acceso al derecho al trabajo por parte de personas con discapacidad psicosocial, la situación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras del hogar o de la población LGBTTTI+, etcétera.

Sin embargo, eso implica un gran reto en cuestión de recursos económicos y humanos, por lo que es necesario pensar a mediano y largo plazo en contar con mayores recursos que permitan potencializar los proyectos ya existentes y emprender nuevos. Esto es indispensable para incidir en la agenda local derivada de estos compromisos internacionales y con ello lograr la prevención y erradicación de la discriminación en esta Ciudad.

**Armando Meneses es secretario técnico del COPRED.*

SOBRE LA EDUCACIÓN PARA LA NO DISCRIMINACIÓN

Verónica Carranza Ansaldo*

Desde los inicios del COPRED se ha planteado como elemento fundamental el cambio cultural por la igualdad y la no discriminación, en donde todas las personas tengan garantizados sus derechos en todos los espacios sociales. La prevención de la discriminación en la Ciudad de México se logra a través de acciones que promuevan los derechos humanos en donde se involucren diferentes actores y sectores de la sociedad, como el gobierno, la ciudadanía y las organizaciones de sociedad civil.

Desde el COPRED se considera que el cambio social y cultural por la igualdad y la no discriminación es posible por medio de acciones educativas que permitan la reflexión y comprensión de las prácticas discriminatorias, enfatizando en la relevancia de su atención y prevención, para que así la Ciudad de México sea una urbe donde estén garantizados todos los derechos humanos sin discriminación.

Sin embargo, el fenómeno de la discriminación sigue siendo una constante en las prácticas institucionales, donde se siguen negando servicios, atenciones y derechos humanos. Donde las personas siguen siendo catalogadas y estigmatizadas a partir de los propios elementos identitarios, lo cual les coloca en situaciones de desigualdad, rechazo y violencia por pertenecer a alguna disidencia sexual, comunidad indígena, vivir con una discapacidad, ser niña, niño, adolescente, joven o persona mayor, entre otros.

Por ello, la transformación social requiere de acciones de promoción, capacitación, formación y sensibilización sobre la igualdad y la no discriminación de manera constante y permanente. Se requiere de un mayor trabajo con instituciones de alto alcance con la ciudadanía, que sean estratégicas para generar cambios en favor de los derechos de todas las personas. Es fundamental la creación de espacios seguros y libres de discriminación motivando el aprecio por la diversidad y la inclusión.

Ahora bien, es necesario que el trabajo educativo presentado por el COPRED siga respondiendo a la necesidad de generar redes de personas capacitadas y sensibilizadas en derechos humanos y no discriminación, a través de metodologías educativas alternativas que promuevan el aprendizaje vivencial, la reflexión, la comprensión y el análisis de las prácticas cotidianas y estructurales de la discriminación. Es por medio de la educación para la no discriminación que se puede incidir en la atención de problemas públicos, la generación de cambios culturales y transformaciones sociales, para la construcción de paz y la formación de comunidades igualitarias, inclusivas, democráticas y a favor del respeto de los derechos humanos.

En la actualidad el COPRED ofrece una oferta educativa virtual, en línea y presencial. A raíz de las medidas de contingencia por la covid-19, el área tuvo que reinventarse y cambiar las acciones educativas presenciales hacia un programa complementario que atendiera las nuevas condiciones para hacer educación. Así se presentaron los siguientes proyectos:

- 1.** Programa “En línea con la igualdad”, una estrategia educativa enfocada en visibilizar las prácticas discriminatorias que se presentan en el entorno personal y profesional con la intención de reconocerlas, prevenirlas y eliminarlas. Busca, además, que las personas participantes adquieran conocimientos y habilidades para generar estrategias de inclusión basadas en el derecho a la igualdad y no discriminación en modalidad e-learning. Hasta finales de 2021, este programa cuenta con 8 cursos en plataforma.
- 2.** Convocatoria de pláticas y talleres sobre Igualdad y no discriminación 2021. Es una oferta educativa que tiene el objetivo de brindar un espacio de sensibilización a través de pláticas y talleres en materia de igualdad y no discriminación (vía Zoom) a las personas que laboran, viven o transitan en la Ciudad de México.
- 3.** Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de la Ciudad de México. Es un grupo conformado por personas facilitadoras de servicios que da cumplimiento a las acciones educativas de promoción, así como de sensibilización, las cuales tienen el propósito de informar a la ciudadanía sobre el tema de igualdad y no discriminación como derecho humano, así como los mecanismos para la protección y garantía de este derecho, a través del contacto directo e inmediato con la ciudadanía. Actualmente la REDCii realiza materiales de difusión en materia de igualdad y no discriminación, así como de las situaciones específicas de los grupos de atención prioritaria.
- 4.** Segundo concurso de video “Como niña, niño o adolescente, cuéntale al mundo para ti qué es la discriminación”. Es una estrategia dirigida a niñas, niños y adolescentes de 8 a 17 años. Tiene el objetivo de acercarse a estos sectores de la población y conocer sus experiencias en torno a la discriminación, la pandemia y los derechos humanos.

5. Convocatoria para talleristas por la No Discriminación a favor de Grupos de Atención Prioritaria en la Ciudad de México. El objetivo es que las personas seleccionadas capaciten y sensibilicen a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México sobre el derecho a la Igualdad y no discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual, así como del fenómeno discriminatorio y las instancias encargadas de atenderlo, en específico, el COPRED, contribuyendo así a una ciudadanía más informada y hacia la construcción de una cultura igualitaria, donde se vean reflejados el respeto, la promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Esta estrategia ha surgido a través de solicitudes expresas de capacitación presencial.

6. Diplomado sobre el derecho a la no discriminación. El Consejo colabora desde el año 2012 como institución coconvocante del Diplomado sobre el derecho a la no discriminación, el cual inicia en agosto y concluye en diciembre.

Ahora bien, el reto principal del área educativa es la solidificación de los proyectos anteriormente presentados, contemplando las nuevas formas de trabajo y convivencia a partir de la pandemia. La educación para la no discriminación debe responder a las nuevas necesidades institucionales, sociales y personales, en donde se contemplen los contextos y condiciones diferenciadas que tienen las personas para formarse en el campo de los derechos humanos.

También es necesario reflexionar sobre cómo la educación para la no discriminación es un pilar para la construcción de nuevos referentes sociales que promuevan el respeto, la garantía, la promoción y la protección de los derechos humanos, en donde se produzcan aprendizajes integrales, abiertos y participativos a partir de las propias experiencias y contextos de las personas participantes. De esta manera, se pueden generar actitudes y estrategias antirracistas, interculturales, antisexistas, antidiscriminatorias, entre otras. Las transformaciones sociales y culturales requieren de la formación de sujetos críticos, autónomos, solidarios a partir de prácticas pedagógicas y educativas participativas, expresivas e interactivas, en donde se cuestionen los modelos tradicionales y se fortalezcan las relaciones sociales en y para la diversidad.

**Verónica Carranza Ansaldo es subdirectora de Capacitación y Educación del COPRED.*

EL FUTURO NOS PERTENECE

Geraldina González de la Vega H.*

Hace tres años llegué a dirigir el COPRED. Recuerdo perfecto la vorágine de los meses de agosto y septiembre de 2018, entre la postulación, las entrevistas, la terna, el largo proceso de decisión, la llamada por teléfono y mi designación formal. Las dos semanas que Jacqueline me permitió acompañarla para hacer que la transición entre su gestión y la mía fuera lo más tersa posible. Esas semanas tuve entrevistas con cada equipo de las, entonces, seis áreas del Consejo, y recuerdo todas las ideas que me iban surgiendo al platicar con ellos y ellas.

Encontré una institución ya bien establecida, organizada, firme. Con claridad sobre su misión y visión, tomé las riendas de un equipo profesional y comprometido, y dimos continuidad a lo iniciado. Nunca he creído en los cambios abruptos que buscan imprimir por fuerza un sello personal porque tienden muchas veces a destruir lo ya construido, a recomenzar y *desperdiciar* lo ya andado. Como puede leerse en las páginas que me anteceden, siete años se dicen pronto, pero requirieron un esfuerzo impresionante, construir desde cero una institución que para poder trabajar requiere tener una reputación, un nombre, una presencia, un respeto. Todo ello hay que labrarlo, día con día.

Las comisiones de derechos humanos nacieron con fama, su autoridad descansa en su peso moral, en la importancia que como entes ciudadanos garantes de los derechos humanos tienen desde su diseño constitucional. Los consejos para prevenir la discriminación tienen una naturaleza similar, pero no nacieron privilegiados como las comisiones, han tenido que ir trabajando para construir presencia y autoridad. ¿Cómo emitir opiniones jurídicas que pongan fin a un caso de discriminación sin autoridad moral? ¿Cómo invitar a los entes del Gobierno a cumplir con un Programa de política pública no obligatorio sin un reconocimiento robusto como ente rector en materia de no discriminación? ¿Cómo sentarnos a la mesa con organizaciones de la sociedad civil y grupos de atención prioritaria sin tener su confianza? ¿Cómo trabajar de la mano con el sector privado, sin antes construir una reputación? La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación local le da al COPRED más de 30 atribuciones; no obstante, tiene un presupuesto muy pequeño y una estructura mínima. Siempre digo que tenemos, nada más y nada menos, que la encomienda de prevenir y eliminar la discriminación de una de las urbes más pobladas del mundo. Somos poco más de 50 personas, de las cuales, tan solo 13 somos de estructura. Así estaba ya la plantilla del Consejo cuando llegué. El presupuesto ha disminuido. En aquel 2018, el Consejo tenía 28.5 millones y para el 2022 nos ha sido asignado un techo presupuestal de 27.

La tarea es sin duda monumental. Las expectativas que tiene la población que vive y transita en esta gran Ciudad, también. El compromiso es enorme, sin embargo, a veces, como bromeamos, “no nos alcanza la vida”.

Uno de los primeros cambios estructurales que realicé fue darle presencia a la Subdirección de Planeación. Al entrevistarme con la entonces coordinadora de la Secretaría Técnica, me di cuenta de que tenía demasiadas responsabilidades y que la Presidencia no necesitaba las tareas que venía desempeñando esa Subdirección. Así, separé de la Secretaría Técnica el trabajo con organizaciones de la Sociedad Civil y le di además la tarea de coordinar el trabajo de todo el Consejo que corría por vías separadas. La Subdirección ahora armoniza y *planea* las estrategias del Consejo hacia afuera.

Durante estos 10 años, el Consejo ha logrado posicionarse en la opinión pública, en algunos medios, academia y empresas, pero sobre todo entre las organizaciones de la sociedad civil, ellas son nuestro motor. El trabajo que realizamos mano a mano con las organizaciones y las poblaciones que componen y acompañan es fundamental para nuestro quehacer. El COPRED abreva de ellas para poder diseñar, pensar, plantear e impulsar acciones y estrategias, no solo de política pública, sino de trabajo conjunto. Siempre decimos que desde el escritorio no se puede pensar la discriminación, se debe hablar, escuchar, sobre todo escuchar, a los grupos de atención prioritaria, a las víctimas de discriminación, a quienes viven en las periferias de los derechos. A veces la tarea requiere visibilización de determinadas situaciones o contextos; para ello recurrimos principalmente a las áreas de Comunicación Social y de Planeación, la difusión de ciertos mensajes a través de boletines y comunicados de prensa; programas de televisión, como el que tenemos en JusticiaTV desde diciembre de 2019; o el blog en Animal Político, que publicamos desde octubre de 2018. Otras ocasiones, requiere diálogos públicos a través de conversatorios o mesas de análisis y discusión; o es necesario el levantamiento de datos o la investigación. Por ello, año tras año, el COPRED ha publicado un número importante de documentos encaminados a analizar cualitativa y cuantitativamente el fenómeno discriminatorio desde perspectivas de derechos o de poblaciones específicas, así como de contextos, como recientemente con la pandemia y los informes de impactos diferenciados. Estos trabajos son realizados a través de la colaboración con la academia y las organizaciones de la sociedad civil.

El trabajo con la academia resulta de gran relevancia para reflexionar sobre la desigualdad y las prácticas discriminatorias, por ello, en 2019 lanzamos la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID) y la revista anual INCLUSIÓN, que tienen como objetivo

auspiciar las reflexiones desde la academia sobre las cuestiones relacionadas con la discriminación en esta Ciudad; y bueno, el Concurso de Tesis es ya una tradición en el Consejo, estamos por clausurar la 9ª edición con más de 240 personas participantes a nivel licenciatura, posgrado y doctorado.

Otra tarea de tipo estadístico tiene que ver con la EDIS, la encuesta sobre discriminación de la CDMX que se ha levantado ya en tres ocasiones. Precisamente este año se levantó, nuevamente por parte de Consulta Mitofsky, la tercera edición, la que nos arrojó datos muy interesantes.

Desde aquel 2018 me ha impresionado que una constante son las denuncias de despido por embarazo. Durante 2020 y 2021 el primer lugar de las denuncias por discriminación fue por condición de salud, lo cual es claro debido a la pandemia, pero la constante ha sido la penalización por maternidad. Éste es en mi opinión un gran pendiente para esta Ciudad. No solo del COPRED, sino en general de otros entes que tenemos el deber de erradicar esta forma de discriminación. Creo que es necesario que el Consejo pueda implementar medidas más agresivas en contra de las personas empleadoras que cometen esta práctica discriminatoria.

El 70% de las denuncias que recibimos en el Consejo sucede en el ámbito privado, por ello un área crítica del trabajo que realizamos tiene que ver con el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), que nació en 2014 como una estrategia de acercamiento con empresas establecidas en la CDMX y que a la fecha concentra una red de 41 empresas que impactan de manera directa en más de 100 mil personas y que representan un compromiso importante con la inclusión y diversidad en el empleo.

Se dice que el secreto del cambio es el enfoque de la energía en la construcción de lo nuevo, y en el caso del GATI hemos logrado renovar el proyecto y vincularnos con más empresas, pero falta llegar a aquellas que carecen de recursos para diseñar, implementar y mantener mecanismos y políticas encaminadas a eliminar y, sobre todo, prevenir la discriminación.

Llegar a las PyMES es un gran reto para el COPRED.

Creo firmemente que nuestro futuro se encuentra en el ámbito privado: lograr que un organismo del gobierno local funcione como ente experto en la materia y alcance que las empresas, establecimientos mercantiles, escuelas, universidades, etcétera, asuman no solo la obligación moral y legal de respetar el principio de igualdad y no discriminación y dismantelar esos sistemas arraigados de opresión, sino que lo entiendan como un valor agregado para su giro, me parece que puede resultar un punto decisivo para lograr un cambio cultural más robusto en esta Ciudad.

Una estrategia que planteé en mi plan de trabajo en 2018 fue el acercamiento con las escuelas privadas –por motivos competenciales no podemos acercarnos a las públicas de manera tan directa y clara, pues son competencia federal- hasta ahora no lo hemos concretado. Sin embargo, pienso que la idea seminal del GATI puede ser una brújula para poder iniciar un proyecto similar, el problema es que el GATI hasta hace un mes lo coordinaba una persona dentro de la Secretaría Técnica. Esta idea con las escuelas no hay quien la piense, implemente y dé seguimiento.

Durante el 2019 vimos en las redes las denuncias por acoso y hostigamiento sexual a través del hashtag #MeToo. Gran parte de estas sucedieron en las universidades, que son un espacio donde suceden prácticas discriminatorias muy arraigadas, sobre todo en contra de las mujeres y personas racializadas. Las universidades siguen pensándose como un privilegio de hombres blancos, y quienes no pertenecen a esa élite son excluidas, hostigadas y empujadas al vacío. Así, durante tres años hemos trabajado de la mano con la sociedad civil para entender la demografía universitaria y sus marcos normativos, así como la reflexión sobre los pisos *mínimos* y las buenas prácticas para generar insumos útiles a las universidades privadas en la CDMX. Durante este año tuvimos un taller con universitarias para pensar y plantear cómo hacer de estas espacios seguros para las mujeres y otras personas no hegemónicas.

Otro reto enorme que tiene el Consejo es que, hasta ahora, las tareas de Atención y Quejas del Consejo se encuentran fusionadas en una sola. Esto representa un gran problema, pues las mismas personas que atienden las llamadas, los correos y denuncias presenciales, es decir, quienes dan atención de *ventanilla*, son quienes, además, deben estudiar y atender los expedientes por discriminación. Las horas laborales no alcanzan para ello y al aumentar el número de denuncias o la complejidad de los casos, impacta directamente en el rezago.

Un reto mayúsculo para los próximos años es precisamente renovar el área de atención: que quienes atienden no sean quienes estudian los expedientes; que se tengan más plazas de estructura –que ahora son solo dos-, pues la naturaleza propia de un procedimiento administrativo exige que sean personas funcionarias públicas quienes notifiquen, medien, resuelvan y atiendan los expedientes de queja y reclamación; la publicación de las opiniones jurídicas para la generación de criterios en materia de no discriminación en la Ciudad de México; así como la implementación de una base de datos que nos dé al personal del Consejo, y a la población, una herramienta útil, accesible y consultable.

El Consejo no debe solamente atender la discriminación como un trato diferenciado arbitrario, su quehacer debe ser activo, atacar las causas estructurales que sostienen esas prácticas discriminatorias. Entender la discriminación como el resultado de sistemas de opresión es indispensable para poder cumplir con nuestro mandato de prevención y eliminación, de otra forma, atender caso por caso nos llevaría a una lógica que no mira el contexto entero y que solo pone un *curita* a una realidad mucho más grande que excluye, limita, violenta a muchas poblaciones históricamente vulneradas. La Constitución Política de la Ciudad de México que entró en vigor en 2018 es nuestro marco normativo fundamental y reconoce esta doble faz de la desigualdad. Por un lado, prohíbe la discriminación como práctica arbitraria de diferenciación y, por otro, reconoce la desigualdad estructural y establece la obligación de implementar medidas positivas para eliminar las barreras estructurales que impiden a ciertos grupos el goce igualitario de derechos y libertades.

Esta es precisamente la mirada con que el COPRED trabaja, por ello, su labor para eliminar la brecha en el acceso a derechos de las personas LGBTI ha sido decisiva. En los últimos años, el COPRED ha acompañado firmemente a trabajadoras sexuales, a infancias trans y sus familias, a poblaciones callejeras, entre otras poblaciones, con esa perspectiva estructural.

Sin duda el racismo es un fenómeno con arraigo profundo en nuestra sociedad, su eliminación requiere de un trabajo amplio y de largo aliento. La erradicación del racismo pasa por la eliminación de un sistema de opresión que ninguna institución por sí sola es capaz de lograr. No obstante, creemos que es posible identificar las prácticas discriminatorias para poder eliminarlas de manera más puntual. Avanzamos en esta estrategia durante este 2021 y continuaremos en los años venideros.

Una apuesta del COPRED para lograr ese cambio cultural que elimine las bases de los sistemas de opresión es la educación. Por ello, a través de programas de sensibilización y capacitación buscamos deconstruir esa culturización racista, clasista, sexista, edadista, homo/lesbo/transfóbica, capacitista, xenófoba a que las personas somos sometidas a lo largo de nuestras vidas. Nadie nace con prejuicios, nos son transmitidos culturalmente, son una construcción social que requiere ser mirada críticamente y eliminada de nuestros imaginarios. En agosto de 2020 logramos generar nuestra plataforma de cursos en línea. La Subdirección de Educación, compuesta por apenas 4 personas, tiene una misión gigantesca que mediante cursos presenciales era muy difícil de cumplir. La plataforma en línea nos ha permitido en los últimos 15 meses capacitar a cerca de 10 mil personas con los seis cursos que ya tenemos en los que se incluyen temas como igualdad y no discriminación, género, diversidad, discriminación en el empleo y función pública libre de

discriminación. Creemos necesaria la eliminación de prejuicios a través de la re-educación no solo de las personas funcionarias públicas, sino del público en general. Así, hemos continuado con estrategias como la Red Ciudadana para acercarnos a la población y hemos generado otras, como la convocatoria de talleristas para poder sensibilizar a grupos grandes de personas funcionarias públicas que requieren metodologías pedagógicas más cercanas y activas.

Creemos que el cambio cultural pasa por ejercicios de empatía y de reconocimiento, por ello, desde 2019 renombramos la estrategia del mes de octubre para designarla “Mes de la Cultura por la No Discriminación” con el objetivo de que durante todo el mes se realicen actividades culturales con perspectiva de inclusión y celebración de la diversidad. Mediante Acuerdo de la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum Pardo se convoca a todos los entes del Gobierno, pero también a la sociedad en general, a unirse a este proyecto que busca fomentar e impulsar el trato igualitario, el respeto y la visibilidad a través de las más variadas actividades culturales.

La presencia internacional del Consejo se ha visto favorecida gracias a un proyecto iniciado en 2019 junto con la UNESCO para generar herramientas para las ciudades con el objeto de garantizar un trato igualitario a las personas en situación de movilidad. La colaboración con otras ciudades a través de redes como la Coalición LAC, la RLCA, o la RIOOD han sido fundamentales para compartir buenas prácticas y experiencias para la eliminación de la discriminación entre ciudades.

Los retos que tiene el COPRED ante sí en los años venideros son muchos y de lo más variados. No podemos trabajar tan solo desde una perspectiva de grupos o poblaciones, creemos que una visión igualitaria y universal de acceso a los derechos no puede pasar por reforzar exactamente esas construcciones culturales que clasifican a las personas en “negro”, “lesbiana”, “indígena”, “persona con discapacidad”. Sin duda los contextos de desigualdad que vive cada población y cada persona desde una perspectiva interseccional son de lo más diversos y requieren de medidas específicas, pero no podemos hablar de igualdad si seguimos compartimentalizando las respuestas. Generar políticas y normas específicas a veces refuerza esas clasificaciones y etiquetas que los sistemas de opresión ponen a las personas. Lo ideal es avanzar en una mirada universal que mire a las personas como eso, personas.

El próximo año, en octubre, concluye mi primer periodo como Presidenta del COPRED. Si me veo favorecida por la Jefa de Gobierno y puedo permanecer por un periodo más, continuaremos el trabajo por esta línea. Buscaremos reforzar nuestra labor en el ámbito privado, fortaleciendo el GATI, desplegando acciones para llegar a empresas medianas y pequeñas y exhortando a los establecimientos mercantiles. Miraremos estrategias para llegar a las escuelas

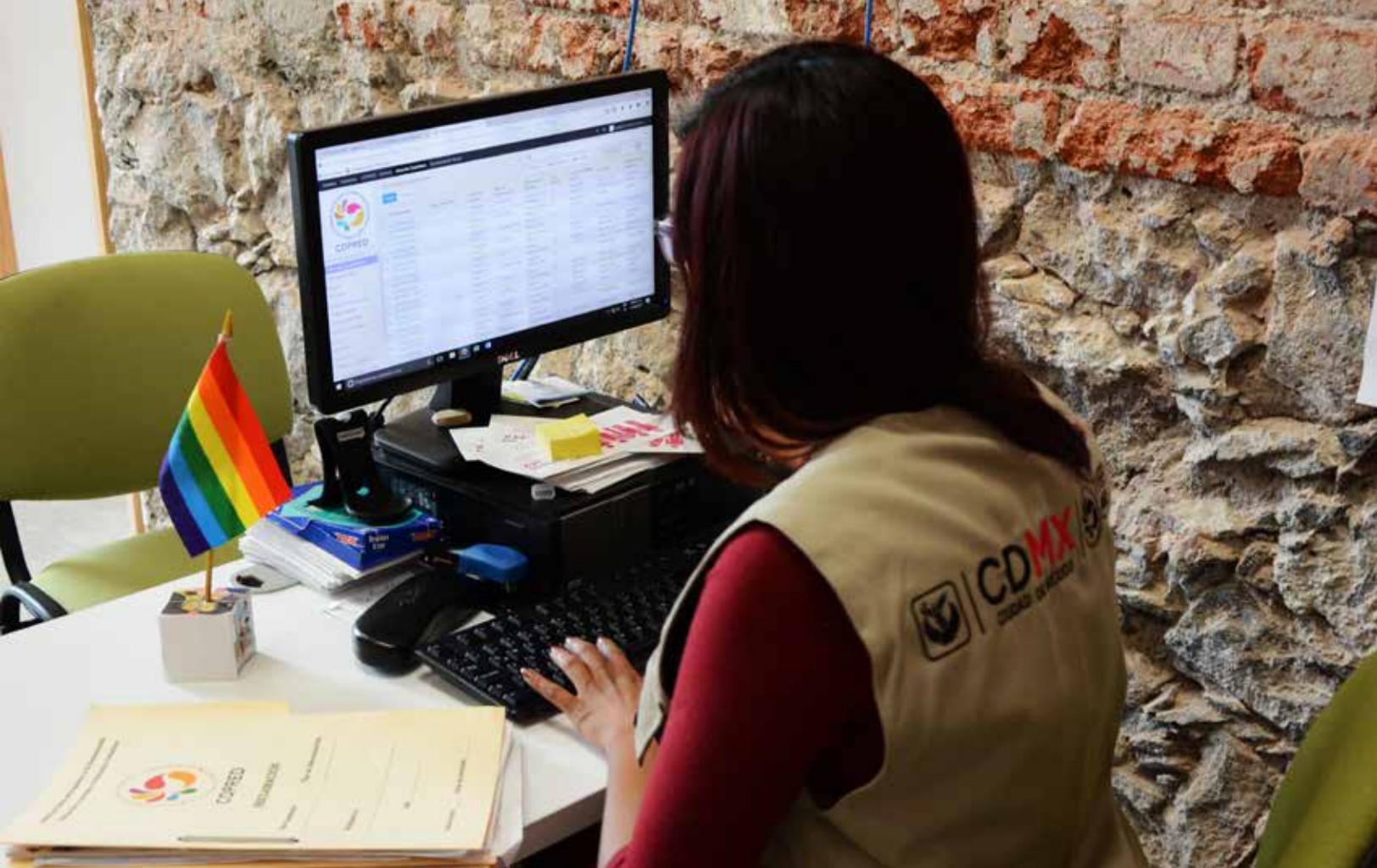
y continuaremos apoyando a las universidades. El ejercicio de los derechos al trabajo y a la educación deben ser libres de discriminación.

Estamos trabajando en un replanteamiento del área de atención y quejas: su fortalecimiento será fundamental no solo para una mejor atención y reparación a cada víctima de discriminación, sino para que el procedimiento de justicia restaurativa redunde en medidas de no repetición que ataquen las causas estructurales.

En octubre de 2020 se publicó una gran reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad, en ella se adecuaron cuestiones relacionadas con el procedimiento, pero también se armonizó con la Constitución. Un cambio relevante fue la transformación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) en uno de carácter especial. Estamos trabajando en esta nueva versión de lo que ahora será el PROPED para generar un instrumento de política pública eficaz que logre transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer público.

Buscaré fortalecer la presencia del Consejo en la opinión pública, que sea un referente de política pública y de criterios no jurisdiccionales. Que la población tenga confianza en que sus denuncias tendrán resultados en lo individual y en lo estructural. Que logremos generar un pensamiento crítico en la comunidad, que cuestione estereotipos y prejuicios, que no se quede callada ante la injusticia y que robustezca esa aspiración garantista que tiene esta Ciudad capital. Por ello, la Ciudad de México es una Ciudad de Derechos.

**Geraldina González de la Vega H. es Presidenta del COPRED.*





A 10 AÑOS DEL COPRED MEMORIA



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO