

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA ÉPOCA

22 DE MAYO DE 2018

No. 326

Í N D I C E

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Secretaría del Medio Ambiente

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el domicilio actual de la Agencia de Resiliencia de la Ciudad de México 3

Secretaría de Finanzas

- ◆ Resolución por la que se actualizan los Listados de las Personas Autorizadas y Registradas ante la Autoridad Fiscal para practicar avalúos, en el mes de abril del año 2018 4
- ◆ Aviso por el que se dan a conocer las Tasas de Recargos Vigentes durante el mes de junio de 2018 5

Delegación Cuajimalpa de Morelos

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Informe de Acciones realizadas con recursos de Origen Federal (FORTAMUN-CDMX) 6

Delegación La Magdalena Contreras

- ◆ Aviso por el cual se dan a conocer los Lineamientos de la Línea de Acción Institucional “Apoyo en Especie para Personas con Discapacidad” para el Ejercicio Fiscal 2018 13

Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en donde podrá ser consultado el Informe Anual de Actividades 2017 de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México 17

Comisión de Derechos Humanos

- ◆ Acuerdo 8/2018 del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, por el que se aprueba reformar y adicionar diversos artículos del Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal 19

Continúa en la Pág. 2

Índice

Viene de la Pág. 1

PROGRAMAS ANUALES DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EJERCICIO FISCAL 2018

♦ Secretaría del Medio Ambiente.- Agencia de Resiliencia	32
CONVOCATORIAS DE LICITACIÓN Y FALLOS	
♦ Agencia de Gestión Urbana.- Licitación Pública Nacional Número AGU/3000/LP-005-PS/DTDFRSU/2018.- Convocatoria 005.- Prestación de servicios sobre trabajos de mantenimiento	33
♦ Delegación Miguel Hidalgo.- Licitación Pública Nacional Número 30001026-022-18.- Convocatoria No. 15.- Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo al parque vehicular	35
♦ Delegación Venustiano Carranza.- Licitación Pública Múltiple Nacional Número 30001030-004-2018.- Convocatoria No. 04/2018.- Adquisición de vehículos	37
♦ Escuela de Administración Pública.- Licitación Pública Nacional Número LPN-EAPDF-002-2018.- Convocatoria 002-2018.- Implementación del Proyecto denominado Comunicaciones Unificadas	39
SECCIÓN DE AVISOS	
♦ Servicios Barclays, S. A. de C. V.	40
♦ Sociedad General de Evaluación SGE, S.A. de C.V.	52
♦ Edictos	53
♦ Aviso	63



**GACETA OFICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Nashieli Ramírez Hernández, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, con fundamento en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 6, 7, 17, fracciones V y XV, 22, fracciones I, XII y XVII, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; y, 1º, 5º, fracción I, 7º, 14, 15, 16, 17, 20, fracciones I, II y X, y demás relativos y aplicables de su Reglamento Interno; hace del conocimiento del público en general el:

ACUERDO 8/2018 DEL CONSEJO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBA REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

En la Ciudad de México, a los veinte días del mes de marzo de dos mil dieciocho, las y los Consejeros presentes, así como la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y del H. Consejo de la misma, por unanimidad de votos, en términos de lo dispuesto por los artículos 1º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 6, 7, 11, 20, fracciones I, III y IX, 22, fracciones II, V y XII, y 70, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 5, 15, 16, fracciones I y II, 17, fracciones I, II y VII, 20, fracciones II y X, 26, fracciones I, II, III y IV, 26 bis, 35, 35 ter, 35 quáter, 36, 43, primer párrafo y 45 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 22, fracciones I y XI, y 34 del Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos y del Personal Administrativo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal;

C O N S I D E R A N D O

1. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y los Tratados Internacionales en los que México es parte, así como de las garantías para su protección, y prohíbe la discriminación motivada por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por su parte, el artículo 4º Constitucional establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
2. El artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta a las Comisiones de Derechos Humanos para conocer de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen derechos humanos y les otorga autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.
3. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de la materia, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.
4. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal condena de manera absoluta y contundente cualquier forma de violencia. En especial, rechaza el acoso y el hostigamiento, tanto de índole sexual como laboral, en todas sus manifestaciones y en cualquier espacio de trabajo. Por ello y para actuar de manera congruente con la Recomendación 9/2011 emitida por este Organismo, así como con las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, propuso la creación de un Comité de Igualdad de Género.
5. Por Acuerdo del Consejo 13/2017, de fecha 22 de junio de 2017, se aprobó el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género, que creó el mencionado Comité, mismo que quedó integrado por la Secretaría Ejecutiva, la Dirección General Jurídica, la Dirección General de Quejas y Orientación, la Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, así como, la Dirección General de Administración Mediante su operatividad este Comité pretende consolidar entre su personal un ambiente de trabajo sano y armónico, en tanto conoce de un procedimiento de intervención en los probables casos de acoso y hostigamiento en esta Comisión de Derechos Humanos.
6. Con el propósito de fortalecer el procedimiento de intervención en materia de acoso y hostigamiento, se propone reformar el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género, y así garantizar una mejor operatividad del mismo.

7. La Comisión se integra con la o el Presidente, el Consejo, las o los Visitadores Generales que determine su Reglamento Interno, la Contraloría Interna y con el personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus actividades.

8. El Consejo, entre otras facultades tiene la de aprobar, mediante acuerdos, las políticas y lineamientos generales, los programas, normas, manuales y procedimientos administrativos internos respecto de las actividades de la Comisión, así como la de aprobar las modificaciones al Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la misma.

9. Para llevar a cabo las acciones referidas en el considerando 6 resulta necesario modificar los artículos 1, párrafo segundo, 3, fracción VII, 5, párrafo primero y fracciones I, II y III; 6, párrafo; 8, fracción III, 9, párrafo primero y fracciones IV, párrafo segundo y V, 10, párrafo primero, fracciones V y VI, 11, fracción III, 13, fracciones IX y X, 14, fracciones VI y VII, 15, párrafo primero, 16, fracciones I, párrafo segundo, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX, 17, párrafo segundo, 18, 19, párrafos primero, segundo y tercero, así como las fracciones II y IV, 20, párrafo primero, 21, fracciones I, III y IV, 22, párrafo primero, fracción III, 23, párrafos primero y quinto, así como la denominación del Capítulo V; adicionar las fracciones I, II, III y IV al artículo 2, las fracciones XI, XII, XIII, XIV y XV al artículo 3, la fracción V al artículo 5, los párrafos segundo y tercero del artículo 6, el artículo 13 bis, párrafos sexto y séptimo al artículo 15, primero, segundo, cuarto y quinto, IV y V, la fracción X al artículo 16, el artículo 16 bis, un párrafo quinto al artículo 17, un artículo 21 bis, y derogar el artículo 12, todos del Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Por lo anterior, se emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el presente Acuerdo, por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones al Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, referidos en el considerando 9, conforme al documento anexo que forma parte integral del presente acuerdo.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

TERCERO. Se instruye a la Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a quince días hábiles contados a partir de la aprobación del presente acuerdo, realice las gestiones necesarias para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

CUARTO. Se instruye a la Unidad de Transparencia de esta Comisión, para que, en cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Ciudad de México, en un plazo no mayor a quince días hábiles posteriores a su entrada en vigor, publique el presente Acuerdo y el anexo que forma parte integral del mismo en el Portal de Transparencia de esta Comisión.

QUINTO. Se instruye a la o el Director General de Comunicación por los Derechos Humanos para que dé a conocer el presente Acuerdo en el apartado denominado estrados electrónicos de la página de Internet de esta Comisión, www.cd hdf.org.mx, en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a la publicación de este Acuerdo en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ANEXO

REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Las presentes disposiciones tienen por objeto establecer las normas que regulan el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en tanto instancia competente para atender los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual de la Comisión.

Los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual de los que podrá conocer el Comité son aquellos ocurridos en las instalaciones de la Comisión y en espacios distintos en los que personal de este Organismo esté realizando tareas inherentes a las funciones del puesto, cargo o comisión o al servicio asignados, siempre y cuando la víctima y la persona denunciada forme parte del personal administrativo o personal del servicio profesional de la Comisión.

El Comité sólo recibirá quejas y denuncias relacionadas con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que ocurrieron.

En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

Cuando se trate de actos cometidos en contra de la libertad y seguridad sexual de niñas, niños o adolescentes, no habrá término para la presentación de la queja. En estos casos el Comité podrá iniciar el procedimiento oficiosamente.

Este mecanismo se retroalimentará con los casos que se le presenten y las propuestas de las personas que acudan a solicitar la intervención del Comité.

Artículo 2. Todo lo no previsto en el presente instrumento será resuelto por el Comité de Igualdad de Género, procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento ágil y operativo, observando en su actuación los siguientes principios:

I. Confidencialidad. Conforme al cual las personas integrantes del Comité, no divulgarán información de las queja o denuncias, excepto si existe solicitud expresa de la víctima y su consentimiento, y de la persona denunciada;

II. Imparcialidad. El Comité no debe actuar a favor o en contra de alguna de las partes del procedimiento;

III. Eficacia. Se velará porque el procedimiento de queja o denuncia se desarrolle con rapidez, celeridad y sencillez, respetando siempre los plazos estipulados;

IV. Eficiencia. El Comité hará un uso óptimo de los recursos puestos a su disposición para el cumplimiento de sus funciones;

V. Voluntariedad. En todo momento debe privilegiarse la libre determinación de la víctima, especialmente para la presentación de la denuncia como, en su caso, para la aceptación y realización de un procedimiento conciliatorio.

Artículo 3. Para efectos del presente Reglamento de Operación, se entiende por:

I. Acoso Laboral y/o Sexual. Son los actos o comportamientos indicados en el punto 4, del Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

II. Comisión: La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

III. Comité: El Comité de Igualdad de Género.

IV. Conciliador: Persona designada por el Comité para coadyuvar a que la víctima y la persona denunciada lleguen a un arreglo, autorizado para proponer alternativas de solución diversas, sobre la base de criterios objetivos.

V. Consejo de la Comisión: Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

VI. Denuncia: Es la manifestación de una tercera persona ante el Comité de Igualdad de Género sobre una situación de acoso y/u hostigamiento sexual y/o laboral de la que tuvo conocimiento.

VII. Hostigamiento Laboral. Es el ejercicio del poder previsto en el artículo 3º Bis, inciso a, de la Ley Federal del Trabajo.

VIII. Hostigamiento Sexual. Es la conducta establecida en el primer párrafo, del artículo 13, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

IX. Libro de registro: Libro en que la Subdirección de Igualdad y Género debe registrar las quejas y/o denuncias que reciba por acoso y hostigamiento laboral y sexual.

X. Mediador: Persona designada por el Comité para coadyuvar a que la víctima y la persona denunciada lleguen a un arreglo, pero no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso.

XI. Medidas de protección: Medidas emitidas por el Comité para salvaguardar a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

XII. Persona denunciada: Cualquier persona de las contempladas en el segundo párrafo del artículo 1 del presente ordenamiento a la que se atribuye la realización de una conducta de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual.

XIII. Queja: Manifestación por la que una persona hace del conocimiento del Comité de Igualdad de Género aquellos actos que le significan una afectación directa por una situación de acoso y/u hostigamiento sexual y/o laboral.

XIV. Valoración de impacto y opinión psicológica: Documento cuya emisión está a cargo de la Dirección de Atención Psicosocial cuando se lo solicite el Comité respecto de las víctimas, con la finalidad de allegarse de una prueba sobre el grado de afectación ocasionado por la conducta de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual.

XV. Víctima: Persona que se considera afectada por hechos constitutivos de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual.

Artículo 4. Todos los órganos, áreas y personal que integran la Comisión estarán obligados, en el ámbito de sus competencias, a coadyuvar con el Comité de Igualdad de Género, así como a rendir información durante un procedimiento de queja o denuncia, en los plazos que éste fije.

Capítulo II

De la integración y funciones del Comité de Igualdad de Género

Artículo 5. El Comité de Igualdad de Género estará integrado por los siguientes órganos y áreas de apoyo:

I. La persona titular de la Secretaría Ejecutiva, quien lo presidirá y, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, fungirá como Secretaría Técnica;

II. La persona titular de la Dirección General Jurídica;

III. La persona titular de la Dirección General de Quejas y Orientación;

IV. La Dirección General de Administración, y

V. El Consejo de la CDHDF, por conducto de una(o) de sus integrantes.

El Comité podrá invitar por acuerdo, a personal de otras áreas de la Comisión, a participar en la sesión que corresponda. Las personas que en su calidad de invitadas participen en las sesiones del Comité sólo tendrán derecho a voz.

Artículo 6. Las personas integrantes del Comité de Igualdad de Género tendrán derecho a voz y voto en todas las sesiones que se lleven a cabo, excepto la Subdirección de Igualdad y Género.

En las quejas o denuncias en que esté involucrada alguna persona integrante del Comité, se deberá excusar de participar para conocer ese caso particular.

Las personas integrantes del Comité, adscritas a las áreas de apoyo participantes, podrán ser suplidas en sus ausencias por las y los servidores públicos del nivel jerárquico inmediato inferior, en los asuntos de sus respectivas competencias.

Artículo 7. El Comité de Igualdad de Género sesionará de manera ordinaria una vez cada trimestre y en sesiones extraordinarias cuando se conozca de una queja o denuncia sobre una situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

La convocatoria a las reuniones ordinarias se hará al menos con cinco días hábiles de anticipación y para las extraordinarias con dos días hábiles, pudiendo ser menor en casos urgentes.

Para que el Comité de Igualdad de Género sesione es necesario que esté presente la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, así como, la mitad más uno de sus integrantes.

En la toma de decisiones se privilegiará el consenso. En caso de no lograrlo, la decisión se tomará por simple mayoría de votos, teniendo voto de calidad la o el titular de la Secretaría Ejecutiva.

En caso de que la persona titular de la Secretaría Ejecutiva sea quien deba excusarse en términos del artículo 6 de este Reglamento, el resto de las áreas que integran el Comité, elegirán a quien presidirá la sesión y tendrá el voto de calidad. De la misma manera, si la persona que se excusa es la titular de la Subdirección de Igualdad y Género, el resto de los integrantes del Comité designarán por consenso a quien fungirá como Secretaria Técnica.

Artículo 8. La Secretaría Ejecutiva contará con las siguientes atribuciones:

I. Presidir el Comité de Igualdad de Género;

II. Convocar a las sesiones ordinarias y a las extraordinarias cuando sea necesario;

III. Fungir como Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, únicamente con derecho de voz;

IV. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;

V. Ejercer el voto de calidad, en caso de empate para la toma de decisiones, y

VI. Elaborar las actas correspondientes a las sesiones para la firma de sus integrantes.

Artículo 9. La Dirección General Jurídica contará con las siguientes atribuciones:

I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;

II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;

III. Brindar apoyo y asesoría jurídica al Comité de Igualdad de Género;

IV. En caso de detectarse que las conductas reportadas por la víctima pueden constituir un delito, deberá asesorarla para que, si así lo desea, presente su denuncia o querrela ante la autoridad en materia de procuración de justicia;

Si quien debe excusarse en términos del artículo 6, del presente Reglamento, es la persona titular de la Dirección General Jurídica, el personal de la Dirección General de Quejas y Orientación será quien brinde asesoría a la víctima, y

V. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

Artículo 10. La Dirección General de Quejas y Orientación contará con las siguientes atribuciones:

I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;

II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;

III. Realizar la entrevista a través de personal especializado de las personas afectadas por conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral;

- IV. Proporcionar a través de personal especializado contención psicoemocional a la víctima cuando se considere necesario;
- V. Emitir valoraciones de impacto y opiniones psicológicas de las víctimas;
- VI. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración, y
- VII. Proporcionar a las víctimas de acoso u hostigamiento información sobre la posibilidad de canalizarlas a otras instancias psicológicas o médicas.

Artículo 11. La Dirección General de Administración contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones, y
- III. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

Artículo 12. Se deroga

Artículo 13. La Subdirección de Igualdad y Género fungirá como Secretaría Técnica del Comité y contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género como Secretaría Técnica, con derecho a voz;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;
- III. Elaborar las convocatorias a las sesiones ordinarias del Comité con al menos cinco días hábiles de anticipación y a las extraordinarias con dos días hábiles de anticipación. En casos urgentes la convocatoria se hará con la anticipación que permita la premura del caso;
- IV. Elaborar las órdenes del día, las actas de las sesiones, los listados de los asuntos que se tratarán y demás documentación que sea necesaria;
- V. Recibir las quejas o denuncias, las cuales quedarán registradas en el libro de registro de quejas y/o denuncias que estará bajo su resguardo;
- VI. Proporcionar a las víctimas información sobre el procedimiento interno;
- VII. Coordinar la investigación de las quejas o denuncias;
- VIII. Realizar las notificaciones previstas en este Reglamento, así como las ordenadas por el Comité de Igualdad de Género;
- IX. Elaborar las propuestas de acuerdo, de medidas de protección a favor de las víctimas, de acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración;
- X. Presentar ante el Comité de Igualdad de Género las quejas o denuncias recibidas;
- XI. Circular los documentos que contengan las determinaciones del Comité entre los integrantes para su firma;
- XII. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos del Comité de Igualdad de Género; y
- XII. Llevar a cabo las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información derivada de los procedimientos a su cargo, en los términos de las leyes aplicables.

Artículo 13 bis. El Consejo de la CDHDF, por conducto de una(o) de sus integrantes, contará con las siguientes atribuciones:

I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho a voz y voto;

II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;

III. Brindar apoyo y asesoría al Comité de Igualdad de Género, en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, derechos humanos, así como sobre cualquier otro tema que fortalezca su proceder;

IV. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

Artículo 14. Las atribuciones del Comité de Igualdad de Género son las siguientes:

I. Proponer, organizar y coadyuvar con las distintas áreas y órganos de la Comisión en la realización de actividades de prevención y de capacitación continua en materia de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

II. Generar propuestas para garantizar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación y violencias dentro y fuera de la Comisión;

III. Brindar orientación y desahogar las consultas que se le formulen en materia de acoso y hostigamiento;

IV. Investigar las quejas y denuncias de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral materia de su competencia;

V. Emitir medidas de protección en los casos que lo ameriten, previo acuerdo con la víctima;

VI. En los casos en que proceda alguno de los medios alternativos de solución de conflictos previstos en este Reglamento, previo consentimiento de las partes, designar entre sus integrantes a la persona que lo llevará a cabo, o bien, auxiliarse de una persona experta para que lo realice, coordinando las acciones necesarias para la resolución del conflicto;

VII. Aprobar las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración, según sea el caso, con base en los más altos estándares internacionales en materia de derechos humanos y con perspectiva de género;

VIII. Conocer del recurso de Reconsideración que presente la víctima o la persona denunciada en contra de sus dictámenes;

IX. En su caso, dar vista al Órgano de Control Interno, a fin de que inicie el procedimiento para la investigación y determinación de responsabilidades administrativas e imposición de sanciones, remitiéndole su dictamen como un elemento de prueba para la investigación, y

X. Rendir un informe anual de sus actividades a la Presidencia de la Comisión.

Capítulo III **Del procedimiento de atención**

Artículo 15. La atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual, por parte del Comité iniciará con la recepción de una queja o denuncia. Las personas integrantes de Comité deberán estar presentes en todas las etapas del procedimiento.

Todo el procedimiento, desde la presentación de la queja o denuncia hasta la determinación del mismo, debe ceñirse a la más estricta reserva y protección de los datos personales, en términos de la legislación vigente.

La queja o denuncia se puede presentar por escrito, por correo electrónico o de forma verbal ante la Secretaría Técnica, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- I. Nombre completo de la víctima, órgano o área de adscripción y cargo;
- II. Datos que permitan la identificación de la persona denunciada;
- III. Narración de los hechos que constituyen acoso u hostigamiento de índole laboral y/o sexual, describiendo, en qué momento, en qué lugar y cómo sucedieron;
- IV. Para el caso de denuncia, se señalará el nombre completo de la persona denunciante, en qué momento, en qué lugar y cómo se enteró de lo sucedido, pudiendo solicitar que se mantenga en reserva su identidad, y
- V. En su caso, indicar las pruebas relacionadas con los hechos.

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de una situación de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.

También podrán presentar una denuncia terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos posiblemente constitutivos de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.

Durante el procedimiento, las partes podrán ofrecer como elementos de prueba documentos, testimonios o cualesquiera otros que consideren deban ser valorados por el Comité, y le permitan conocer y resolver los hechos que se someten a su consideración.

El Comité, admitirá, desahogará y valorará los elementos de prueba ofrecidos.

Artículo 16. El procedimiento de atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

I. Una vez que reciba la queja o denuncia, la Secretaría Técnica del Comité, deberá informarlo a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva a fin de que convoque a los integrantes del mismo para que en un plazo máximo de dos días hábiles siguientes al de la recepción se reúna para valorar lo expresado por la persona quejosa o denunciante y determine si se inicia el procedimiento.

Para el caso particular de denuncia, una vez que el Comité se ha reunido y valorado lo expresado por la persona denunciante deberá ponerse en contacto con la presunta víctima para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de atención sobre el incidente o no. En caso afirmativo, continuará con el procedimiento establecido en el presente Reglamento. En caso de negativa, el Comité asentará registro de la denuncia sólo para efectos estadísticos, sin contener datos que hagan identificables a las personas.

II. Si el Comité determina que no existen elementos para iniciar el procedimiento, el mismo día de la sesión emitirá un acuerdo en ese sentido. El acuerdo de referencia deberá notificarse a la persona quejosa o denunciante por la Secretaría Técnica, a través del medio indicado para esos efectos, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes al día de la sesión del Comité.

III. Si el Comité determina que existen elementos para iniciar el procedimiento, instruirá a la Secretaría Técnica para que cite a la víctima en un plazo máximo de tres días hábiles para que acuda a una entrevista ante el Comité, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia. Se levantará constancia de la entrevista y durante el procedimiento el Comité sólo podrá pedir una ampliación de la entrevista de manera excepcional.

Si derivado de la entrevista se observa que el nivel de riesgo a su integridad lo amerita, y previo acuerdo con la víctima, el Comité de Igualdad de Género emitirá las medidas de protección que se consideren necesarias, mismas que podrán consistir en cambios de horario, así como reubicaciones de la víctima si ella lo acepta y las demás que sean eficaces para garantizar su integridad, siempre y cuando no sean contrarias a las disposiciones legales aplicables a este organismo.

Las personas servidoras públicas a quienes se les solicite la implementación de las medidas de protección, deberán rendir un informe a la Presidencia del Comité de Igualdad de Género, del cual deberán enviar copia a la Dirección General de

Administración, detallando las acciones que se hubieran llevado a cabo para darle cumplimiento en un término máximo de cuarenta y ocho horas. En casos de riesgo mayor así determinado por el Comité, la ejecución de las medidas de protección será inmediata.

De considerarse procedente, se ofrecerá a la víctima la posibilidad de resolver el conflicto a través de los medios alternativos de solución del conflicto y si decide optar por alguna de éstas, se dejará constancia de ello, procediendo en términos de lo dispuesto en el Capítulo V de este Reglamento.

Si la víctima decidió no optar por alguno de los medios alternativos de solución del conflicto, así deberá dejarse asentado.

En caso de que la víctima no se presente a la entrevista se le citará por segunda ocasión; de no presentarse de nueva cuenta se dará por concluido el procedimiento por falta de interés, y se dejará el registro correspondiente para fines estadísticos, sin contener datos que hagan identificables a las personas.

IV. El Comité, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles siguientes al día de la entrevista con la víctima, procederá a informar a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y citarla, dentro de los tres días siguientes para escuchar su versión de los hechos. En caso, de no presentarse el procedimiento se desahogará sin su intervención.

En la entrevista con la persona denunciada, el Comité le informará de su derecho a no rendir entrevista, a presentar pruebas y se dejará constancia de sus manifestaciones al respecto para que puedan ser analizadas por el Comité.

V. En caso de que de que se haya ofrecido la prueba testimonial, la parte que la propuso deberá presentar directamente a sus testigos el día y hora que señale el Comité. Los datos personales de los testigos deberán resguardarse en términos de la legislación vigente.

En caso de que la parte que haya ofrecido la prueba testimonial, no pudiera presentar directamente a los testigos, por única ocasión, el Comité deberá mandarlos citar de manera personal a efecto de que comparezcan en un plazo que no exceda de dos días después de la entrevista realizada a cada una de las partes. Para el caso de que los testigos no comparezcan, se declarará desierta la prueba.

El Comité escuchará a los testigos y los interrogará libremente sobre los hechos que dieron motivo a la queja o denuncia, valorando su dicho en el dictamen que al efecto se emita.

VI. Con los elementos de prueba que, en su caso, hubieran aportado las partes y los que el propio Comité recabe por así estimarlo conducente, como la valoración de impacto y opinión psicológica de la víctima, el Comité solicitará a la Secretaría Técnica que elabore la propuesta de dictamen para someterlo a la consideración y, en su caso, aprobación del Comité.

VII. El dictamen deberá emitirse en un plazo no mayor a treinta días hábiles siguientes a la recepción de la queja y/o denuncia, y en ningún caso la víctima será careada con el agresor.

VIII. Cuando el dictamen concluya que se configuraron conductas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, el Comité a través de la Secretaría Técnica lo notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, así como al área u órgano involucrado en la queja o denuncia cuando se incluyan sugerencias para mejorar el clima laboral.

IX. Si como resultado del procedimiento, el Comité estima que se constituyó una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, una vez que haya transcurrido el término para interponer el recurso de reconsideración a que se refiere el Capítulo VI, o se haya resuelto este último confirmando la conducta de referencia, dará vista al Órgano de Control Interno, a fin de que inicie el procedimiento para la investigación y probable determinación de responsabilidades administrativas, remitiéndole su Acuerdo como un elemento de prueba para la investigación.

X. Cuando el acuerdo aprobado por el Comité determine que los hechos motivo de la queja o denuncia no constituyen una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, se notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, expresando las razones por las que el Comité llegó a dicha determinación.

Artículo 16 bis. Las notificaciones que se realicen con motivo del procedimiento previsto en este Reglamento, serán:

- I. Personales, en el domicilio señalado por la parte que interviene en el procedimiento;
- II. Por correo electrónico, cuando la persona que intervenga en el procedimiento haya señalado un correo electrónico para tal efecto, o en su defecto, en el correo electrónico institucional.

Las notificaciones surtirán efectos el mismo día en que se realicen.

Las actuaciones y diligencias se practicarán en días y horas hábiles de acuerdo al calendario publicado por la Comisión. En relación con las notificaciones, se aplicará de manera supletoria la Ley de Procedimiento Administrativo y el Código de Procedimientos Civiles ambos de la Ciudad de México.

Capítulo IV De las medidas de protección

Artículo 17. Las medidas de protección tienen la finalidad de brindar salvaguarda a la víctima ante una situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral. El objetivo es proporcionarle un espacio de tranquilidad, a fin de que pueda recuperar su seguridad física y psicológica.

Las medidas de protección podrán consistir en cambios de horario, reubicaciones de la víctima, quien deberá estar de acuerdo, y aquellas que sean eficaces para garantizar su integridad, siempre y cuando no se contraríen a las disposiciones legal aplicables a este organismo.

El Comité de Igualdad de Género podrá emitir las medidas de protección, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si la víctima y la persona denunciada comparten el mismo espacio laboral y, por sus funciones, tienen que estar en contacto permanente;
- II. En los casos de queja por hostigamiento laboral o sexual, y
- III. Si se tienen elementos suficientes para acreditar que la seguridad física o psicológica de la víctima está en riesgo. Las medidas de protección abarcarán el período que resulte necesario atendiendo al caso concreto.

Capítulo V De los medios alternativos de solución del conflicto

Artículo 18. Los medios alternativos de solución de conflictos se regirán por los siguientes principios:

- I. Confidencialidad. Conforme al cual no debe divulgarse lo ocurrido dentro del procedimiento de solución del conflicto, excepto con el consentimiento de todos los participantes o involucrados;
- II. Consentimiento informado. El que se refiere a la completa comprensión de las partes sobre los principios, naturaleza, fines y compromisos del medio alternativo de solución de conflictos;
- III. Equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las partes;
- IV. Honestidad. De acuerdo a este principio, el mediador o conciliador, debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo el procedimiento;
- V. Imparcialidad. El mediador o conciliador, no debe actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en el procedimiento alternativo;
- VI. Neutralidad. El mediador o conciliador, no debe hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en el procedimiento alternativo;
- VII. Legalidad. Consistente en que los medios alternativos de solución de conflictos tienen como límite la ley, y

VIII. Voluntariedad. Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a algún medio alternativo de solución del conflicto.

Artículo 19. Los medios alternativos solucionan el conflicto cuando la persona denunciada se obliga a no ejercer acción alguna de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual contra la víctima y ésta, a su vez, se compromete a expresar, de manera clara y sin ambigüedades, cualquier situación que se produzca por conductas que encuadren en acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

En caso de incumplimiento por parte de la persona denunciada, la víctima podrá ponerlo en conocimiento del Comité, y previa audiencia a la persona denunciada, se dejará constancia de ello y se procederá en términos del artículo 16, para continuar con el procedimiento.

Los medios alternativos de solución del conflicto no procederán en los casos siguientes:

I. Si la queja o denuncia es por hostigamiento. La relación de subordinación laboral impide que las partes estén en condiciones de igualdad, lo que resulta necesario para llegar a un acuerdo;

II. Si la queja o denuncia de acoso se formula contra varias personas. La diferencia numérica impide el equilibrio en las posiciones y dificulta la solución;

III. Si la persona denunciada ha tenido quejas anteriores por acoso. La reincidencia resta credibilidad a los compromisos aceptados en un acuerdo, o

IV. Si a juicio del Comité se trata de un caso grave. Esta decisión puede derivar del daño producido, de la naturaleza de las acciones realizadas o de cualquier otra circunstancia que el Comité considere suficiente para descartar el medio alternativo de solución del conflicto.

Artículo 20. La mediación es un mecanismo por el que la víctima y la persona denunciada deciden construir y proponer opciones para alcanzar la solución de la controversia, con el auxilio de un mediador, designado por el Comité, para facilitar la comunicación entre ellos y la construcción de un convenio que solucione los puntos de conflicto. La mediación deberá sujetarse a las siguientes condiciones:

I. Que la persona denunciada acepte someterse al procedimiento alternativo no significa que acepte la comisión de una falta.

II. Las partes deben intervenir personalmente en el procedimiento de mediación.

III. Las partes deben conducirse con respeto y observar buen comportamiento en todo momento durante el desarrollo del procedimiento.

IV. Las partes deben cumplir con las obligaciones de dar, hacer o no hacer, establecidas en el convenio que se llegare a celebrar.

V. Las partes deben respetar el principio de confidencialidad que rige el procedimiento.

VI. No se dejará registro, ni constancia de las conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral no graves, susceptibles de modificarse, que se presenten por única ocasión, y hayan sido reconocidas por la persona denunciada como conductas socialmente aceptadas dentro de su círculo social, las cuales accede a cambiar; siempre que la persona denunciada tenga claros los límites de una conducta socialmente aceptada y el inicio de una conducta de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, además de no haber incurrido en conductas graves ni repetitivas.

Artículo 21. El procedimiento de mediación en los casos de acoso u hostigamiento de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

I. Si en la entrevista realizada a la víctima, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia, el Comité considera que es procedente la mediación, ofrecerá esa posibilidad a la víctima para resolver el conflicto.

II. Si la víctima opta por el procedimiento mediación, se dejará constancia de ello. En un plazo que no exceda de dos días hábiles siguientes al de la entrevista con la víctima, el Comité a través de la Secretaría Técnica deberá informar a la persona denunciada los hechos que dieron lugar al inicio del procedimiento, así como la aceptación por parte de la víctima, de llegar a una solución del conflicto a través de la mediación, otorgándole un plazo de tres días hábiles para que, en su caso, manifieste su consentimiento para llevar a cabo la mediación.

III. Si la parte denunciada otorga su consentimiento para que se lleve a cabo la mediación, el Comité deberá dejar constancia de ello y designar de entre sus integrantes a la persona que llevará a cabo la mediación, o a la persona experta que fungirá como mediador.

En caso de que la parte denunciada no otorgue su consentimiento para llevar a cabo la mediación, se continuará el procedimiento con la entrevista a la que se refiere el artículo 16 de este Reglamento.

IV. La mediación deberá llevarse a cabo a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a que la persona denunciada haya otorgado su consentimiento para llevar a cabo la mediación.

V. Si como resultado de la mediación, las partes llegan a un convenio, la propuesta de acuerdo de cierre del procedimiento se presentará ante el Comité, en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha del convenio.

Si las partes no llegan a un arreglo a través de la mediación, se dejará constancia de ello, y se procederá en términos del artículo 16 para continuar con el procedimiento.

Artículo 21 bis. La conciliación es un mecanismo voluntario por el que la víctima y la persona denunciada deciden construir y proponer opciones para alcanzar la solución de la controversia, con el auxilio de un conciliador designado por el Comité, quien podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas.

El procedimiento de conciliación se llevará a cabo en los mismos términos previstos para la mediación, por lo que le serán aplicables los artículos que rigen la mediación; sin embargo, a diferencia de ésta, el conciliador estará autorizado para proponer alternativas de solución diversas, sobre la base de criterios objetivos.

Artículo 22. Además de las causas señaladas en las fracciones II y III, del artículo 21, los medios alternativos de solución del conflicto concluirán si se actualiza alguno de los siguientes supuestos:

I. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia el mediador o conciliador, cuya gravedad impida cualquier intento de diálogo posterior;

II. Por decisión conjunta o separada de las partes, o

III. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la reunión o reuniones de mediación o conciliación.

Capítulo VI

Del recurso de reconsideración

Artículo 23. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del dictamen emitido por el Comité, la víctima o la persona denunciada podrán presentar ante el Comité, a través de la Secretaría Técnica, recurso de reconsideración.

Es facultad exclusiva de la víctima o de la persona denunciada interponer este recurso, quedando excluido el denunciante o cualquier otra persona.

Será el propio Comité quien tomará conocimiento del recurso, con el objeto de analizar de nueva cuenta el dictamen, mismo que podrá revocar, modificar o confirmar, emitiendo su resolución dentro de un plazo de cinco días hábiles siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito del recurrente, prorrogables únicamente por un plazo igual a consideración del Comité.

Para el caso de que el Comité resuelva revocar o modificar el primer dictamen, emitirá uno nuevo en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la emisión de la resolución, el cual notificará a las partes en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes al de su emisión. La resolución que confirme el dictamen se notificará en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes al de su emisión.

Para la procedencia del recurso, bastará que la víctima o persona denunciada se inconforme por escrito, expresando los argumentos en que basan su inconformidad.

El Comité sólo podrá pronunciarse sobre los motivos expresados por quien presente el recurso de reconsideración, por lo que no podrá extender su análisis a cuestiones no planteadas por el inconforme.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El Comité de Igualdad de Género diseñará y ejecutará una campaña de prevención de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este ordenamiento en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México

TERCERO. Los procedimientos competencia del Comité de Igualdad de Género empezarán a tramitarse seis meses después de la publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México de la Reforma al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, aprobada por Acuerdo 12/2017 del Consejo de la misma Comisión.

TRANSITORIO

ÚNICO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Ciudad de México, a los 10 días del mes de abril de 2018

(Firma)

Nashieli Ramírez Hernández
Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
y del Consejo de la misma

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

**GACETA OFICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**