
ACUERDO 13/2017

DEL CONSEJO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL 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 veintidós días del mes de junio de dos mil diecisiete 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, VI y VII, 20, fracciones II y X, 26, fracciones I, II, III, IV y XIII, 26 bis, 35, 35 bis, 35 ter, 35 quáter, 36, y 43, primer párrafo, 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, y en atención a las Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México, incluidas en los numerales 28 y 29, adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 52º período de sesiones;

CONSIDERANDO

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. El ocho de diciembre de dos mil once la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal emitió la Recomendación 09/2011, en la que recomendó al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, la Presidenta de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al Secretario de Gobierno del Distrito Federal, al Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, al Secretario de Finanzas del Distrito Federal; al Secretario de Desarrollo Social del Distrito Federal; al Procurador General de Justicia del Distrito Federal, al Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, al Jefe Delegacional en Cuajimalpa de Morelos y al Jefe Delegacional en Gustavo A. Madero, que se elaborara e implementara al interior de todas sus dependencias un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal.
4. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 52° período de sesiones llevado a cabo del nueve al veintisiete de julio de dos mil doce, instó al Estado Mexicano para que garantizara la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptara medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.
5. 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.

6. 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.

7. 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 considera pertinente la creación de un Comité cuya operatividad contribuya a consolidar entre su personal un ambiente de trabajo sano y armónico, por lo que, para actuar de manera congruente con la Recomendación 09/2011 emitida por este Organismo y las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se estima necesaria la implementación de un procedimiento intervención de casos de acoso y hostigamiento en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la instalación de un Comité de Igualdad de Género para que conozca del mismo, 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.

Por lo anterior, se emite el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en los términos del 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 cinco 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 Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a ochenta días hábiles contados a partir de la vigencia del presente acuerdo, opere su contenido en los demás instrumentos de carácter administrativo y legal de este Organismo.

QUINTO. Se instruye a la Dirección de Procedimientos 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.

SEXTO. Se instruye a la Directora 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.cdhdhf.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.

(Firma)

Dra. Perla Gómez Gallardo
Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos
del Distrito Federal y del Consejo de la misma

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 al interior 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, siempre y cuando al menos la persona denunciada forme parte del personal administrativo o personal 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 que se dieron.

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.

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 principios de confidencialidad, imparcialidad, eficacia y eficiencia.

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

I. 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.

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

III. Comité: El Comité de Igualdad de Género.

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

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

VI. 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.

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

VIII. 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/o hostigamiento laboral y/o sexual.

IX. 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/o hostigamiento sexual y/o laboral.

X. 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.

XI. Víctima: Persona que se considera afectada por hechos constitutivos de acoso y/o 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 las siguientes áreas de apoyo:

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

II. La Dirección General Jurídica, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos;

III. La Dirección General de Quejas y Orientación, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial;

IV. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, y

V. La Dirección General de Administración, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

Artículo 6. Cada una de las personas integrantes del Comité de Igualdad de Género tendrá derecho a voz y voto en todas las sesiones que se lleven a cabo. Sin embargo, en las quejas o denuncias en que esté involucrada alguna persona integrante del Comité, se deberá excusar de participar para conocer ese caso particular.

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 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 o el 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 mayoría de votos, teniendo voto de calidad la o el titular de la Secretaría Ejecutiva.

En caso de que sea el titular de la Secretaría Ejecutiva la persona que 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 miembros del Comité designarán por consenso a quien fungirá como Secretario Técnico.

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 Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género;
- 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. Firmar las actas correspondientes a las sesiones.

Artículo 9. La Dirección General Jurídica, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos, 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 el que debe excusarse en términos del artículo 6, del presente Reglamento, es el titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos, el personal de la Dirección General de Quejas y Orientación será el que brinde asesoría a la víctima, y

- V. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género 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, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial, 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. Dirigir la entrevista de las personas afectadas por conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral;
- IV. Proporcionar contención psicoemocional a la víctima cuando se considere necesario;
- V. Emitir valoraciones de impacto y opiniones psicológicas de las víctimas, así como, opiniones sobre el clima laboral de las áreas donde se presenten los casos, cuando se lo requiera el Comité de Igualdad de Género;
- VI. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género 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, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, 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 con la Subdirección de Igualdad y Género 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. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género 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 con la Subdirección de Igualdad y Género 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 13. La Subdirección de Igualdad y Género fungirá como Secretaria Técnica del Comité y contará con las siguientes atribuciones:

I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género como Secretaria Técnica, con derecho a voz;

II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;

III. Elaborar las convocatorias a las reuniones ordinarias del Comité con 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, 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, las propuestas de acuerdo, de medidas de protección a favor de las víctimas, de acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y de resolución del recurso de reconsideración, según sea el caso;

XI. Circular los documentos que contengan las determinaciones del Comité entre los integrantes para su firma;

XII. Dar seguimiento a los acuerdos del Comité de Igualdad de Género; y

XIII. 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 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 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;

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

VI. En los casos en que proceda la mediación, previo consentimiento de las partes, designar entre sus miembros a la persona que llevará a cabo la mediación, o bien, auxiliarse de una persona experta para que la lleve a cabo, 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 que presente la Subdirección de Igualdad y Género, 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 por parte del Comité de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual iniciará con la presentación de una queja o denuncia.

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, 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.

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 recibida la queja o denuncia por parte de la Secretaría Técnica, ésta deberá convocar al Comité de Igualdad de Género 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, previo a la convocatoria del Comité, la Secretaría Técnica 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, se convocará al Comité para que se reúna en el plazo indicado en el párrafo anterior. En caso de negativa, la Secretaría Técnica

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 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 por parte de la Dirección de Atención Psicosocial y la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género 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, la Secretaría Técnica, en coadyuvancia con la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, solicitará al Comité de Igualdad de Género las medidas de protección que se consideren necesarias, que podrán consistir en reubicaciones, cambios de horario y las demás que sean eficaces para garantizar la integridad de la víctima.

Las personas servidoras públicas a quienes se les solicite la implementación de las medidas de protección, deberán de 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, este término podrá reducirse.

De considerarse procedente, se ofrecerá a la víctima la posibilidad de resolver el conflicto a través de la mediación y si decide optar por ésta, se dejará constancia de ello, procediendo en términos del artículo 21 de este Reglamento.

Si la víctima decidió no optar por la mediación, 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. La Secretaría Técnica, 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 para escuchar su versión de los hechos en conjunto con la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

En la entrevista con la persona denunciada, se le informará de su derecho a presentar pruebas y se dejará constancia de sus manifestaciones al respecto para hacerlas del conocimiento del Comité.

V. Con los elementos de prueba que, en su caso, hubieran aportado las partes y los que el propio Comité hubiera recabado por así estimarlo conducente, como la valoración de impacto y opinión psicológica de la víctima, la Secretaría Técnica elaborará la propuesta de dictamen para su presentación al Comité.

VI. 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.

VII. Cuando el dictamen concluya que se configuraron conductas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, la Subdirección de Igualdad y Género 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.

VIII. 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 determinación de responsabilidades administrativas, remitiéndole su Acuerdo como un elemento de prueba para la investigación.

IX. 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.

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.

El Comité de Igualdad de Género podrá autorizar 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 a juicio de la Dirección de Atención Psicosocial, la víctima aporta elementos suficientes para acreditar que su seguridad física o psicológica está en riesgo.

Las medidas de protección abarcarán el período que resulte necesario atendiendo caso concreto.

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, detallando las acciones que se hubieran llevado a cabo para darle cumplimiento en un término máximo de cuarenta y ocho horas, del cual deberá enviar copia a la Dirección General de Administración. En casos de riesgo inminente este término podrá reducirse.

Capítulo V De la mediación

Artículo 18. 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 se regirá por los siguientes principios:

- I. Voluntariedad. Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación;
- II. Confidencialidad. Conforme al cual no debe divulgarse lo ocurrido dentro del procedimiento de mediación, excepto con el consentimiento de todos los participantes o involucrados;
- III. Neutralidad. El mediador no debe hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en la mediación;
- IV. Imparcialidad. El mediador no debe actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en la mediación;
- V. Equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las prestaciones, intereses y necesidades de los interesados;
- VI. Legalidad. Consistente en que la mediación tiene como límites la ley;
- VII. Honestidad. De acuerdo a este principio, el mediador debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo el procedimiento, y
- VIII. Consentimiento informado. El que se refiere a la completa comprensión de las partes sobre los principios, naturaleza, fines y compromisos de la mediación.

Artículo 19. La mediación soluciona el conflicto cuando la persona denunciada se obliga a no ejercer acción alguna de acoso 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.

En caso de incumplimiento por parte de la persona denunciada, la víctima podrá ponerlo en conocimiento de la Subdirección de Igualdad y Género, y previa audiencia a la persona denunciada,

se dejará constancia de ello y se procederá en términos de la fracción IV, del artículo 16, para continuar con el procedimiento.

La mediación no procederá 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 mediación;

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 la mediación.

Artículo 20. El procedimiento de mediación se llevará a cabo atendiendo a los siguientes lineamientos generales:

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.

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

VII. 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 hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

I. Si en la entrevista realizada a la víctima por parte de la Dirección de Atención Psicosocial y la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia, éstas consideran que es procedente la mediación, le ofrecerán esa posibilidad a la víctima para resolver el conflicto.

II. Si la víctima opta por el procedimiento mediación, se dejará constancia de ello.

III. En un plazo que no exceda de dos días hábiles siguientes al de la entrevista con la víctima, 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.

IV. Si la parte denunciada otorga su consentimiento para que se lleve a cabo la mediación, la Secretaría Técnica deberá dejar constancia de ello y convocar al Comité para que designe entre sus miembros 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 la fracción IV, del artículo 16, de este Reglamento.

V. 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.

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

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

Artículo 22. Además de las causas señaladas en la fracción III, del artículo 21, la mediación concluirá 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, 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, y

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 la Subdirección de Igualdad y Género, 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 a quien el dictamen no cause agravios.

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 inconformen por escrito, expresando los argumentos en que basan su inconformidad y, en su caso, agregando las pruebas que consideren pertinentes para sustentar su reclamo.

El Comité sólo podrá pronunciarse sobre los motivos expresados por quien presente el recurso de reclamación, 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, 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.

