



CONVENIO DE COLABORACIÓN INSTITUCIONAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA (EN LO SUCESIVO LA “CEDH CHIHUAHUA”), REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL MAESTRO NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE DE DICHA COMISIÓN, Y POR LA OTRA PARTE, LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CAMPECHE (EN LO SUCESIVO LA “CODHECAM”), REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA MAESTRA LIGIA NICTHE-HA RODRÍGUEZ MEJÍA, PRESIDENTA DEL PRECITADO ORGANISMO ESTATAL; A QUIENES ACTUANDO DE FORMA CONJUNTA SE LES CONOCERÁ EN ADELANTE COMO “LAS PARTES”, Y QUIENES ACUERDAN OBLIGARSE AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

I. Declara la “CEDH CHIHUAHUA” por conducto de su Presidente y bajo protesta de decir verdad que:

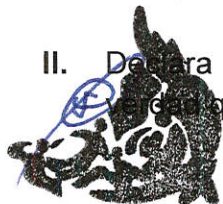
a) Es un Organismo Público Autónomo, creado por disposición expresa de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de dicho instrumento, así como lo establecido en el numeral 2º, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de esa entidad.

b) El C. Néstor Manuel Armendáriz Loya, acredita su personalidad como Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, mediante Decreto No. LXVI/NOMBR/0327/2019 || P.O. de la Sexagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, dado en sesión del 12 de abril de 2019, que lo faculta para suscribir el presente convenio en términos de lo dispuesto en la fracción VI, del artículo 15, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Chihuahua.



- c) Su Registro Federal de Contribuyentes es CED920927MP5 y señala como domicilio convencional para efectos de este documento las oficinas ubicadas en avenida Zarco número 2427, colonia Zarco, C.P. 31020, Chihuahua, Chihuahua.
- d) La "CEDH CHIHUAHUA" es la única y legítima titular de todos los derechos de propiedad intelectual y/o industrial del distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®".
- e) El signo distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" y su diseño, están registrados y protegidos por el título de registro de marca No. 1838488 emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).
- f) El aviso comercial denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" está registrado y protegido por el título de registro comercial No. 105719, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).
- g) Por así convenir a sus intereses, es su voluntad otorgar a la "CODHECAM", licencia de promoción, difusión, uso, aplicación y gestión del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio.
- h) El distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" tiene como objetivo reconocer el mérito de aquellas empresas que realizan esfuerzos destacables en la protección y respeto a los Derechos Humanos y a su vez, con este distintivo se pretende constituir un referente para que las empresas amplíen su visión respecto al impacto de sus actividades y acciones dirigidas al respeto, promoción y fortalecimiento de los Derechos Humanos. Es importante señalar que el distintivo se centra en la responsabilidad que explícita e implícitamente tienen las empresas de promover y garantizar el respeto a los Derechos Humanos; por tanto, se instaura como una herramienta que les permita fortalecer sus prácticas y organización en el tema.

II. Declara la "CODHECAM", por conducto de su Presidenta y bajo protesta de decir verdad que:



CODHECAM
JURÍDICO

- a) De conformidad con lo dispuesto en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 52, fracción XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche, 1 y 2 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, es un organismo con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio, enseñanza, capacitación, difusión y divulgación de los derechos humanos; con las atribuciones y obligaciones que le confiere la citada Ley y los demás ordenamientos jurídicos aplicables.
- b) Con fundamento en el artículo 14, fracción VI de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, la persona Titular se encuentra facultada para celebrar, en los términos de la legislación aplicable, acuerdos, bases de coordinación y convenios de colaboración con autoridades y organismos de defensa de los derechos humanos, así como con instituciones académicas y asociaciones culturales, para el mejor cumplimiento de sus fines.
- c) Mediante el Acuerdo número 23, de fecha 10 de diciembre de 2021, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el 10 de diciembre de 2021, la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Campeche nombró a la maestra Ligia Nicthe-Ha Rodríguez Mejía, como Presidenta de la "CODHECAM", quien, con fundamento en el artículo 14, fracción I, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, tiene como atribución, la de ejercer la representación legal de la "CODHECAM", con plenas facultades para suscribir, en nombre de la misma, toda clase de convenios, contratos y demás actos jurídicos, así como los de dominio sobre el patrimonio, salvo en los bienes inmuebles, para los cuales necesitará autorización expresa del Consejo Consultivo.
- d) Con fecha 08 de marzo de 2006, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Campeche la creación del Instituto de Estudios en Derechos Humanos (INEDH) como el órgano académico de la "CODHECAM", con Clave de CT: 040SU0002H, misma que, entre sus atribuciones está la de promover el fortalecimiento de la cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito estatal, mediante el desarrollo de actividades de educación, capacitación, divulgación y difusión, así como impulsar la observancia de los derechos humanos, elaborar y ejecutar programas preventivos en materia de derechos humanos y promover el estudio, la enseñanza y divulgación de éstos en el ámbito estatal.

- e) Para todos los efectos legales del presente instrumento, señala como domicilio el ubicado en Prolongación de la Calle 59, número 6, entre avenidas Ruiz Cortines y 16 de Septiembre, colonia Centro, San Francisco de Campeche, Campeche, código postal 24000.

En virtud de las anteriores declaraciones, "LAS PARTES" acuerdan obligarse al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO. La "CEDH CHIHUAHUA" en este acto otorga de manera expresa a la "CODHECAM", una licencia de promoción, difusión, uso, aplicación y gestión, de carácter no exclusiva y gratuita, respecto al distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®", facultando a la "CODEHCAM" para que pueda promocionarlo, usarlo, implementarlo, alojarlo y difundirlo a través de cualquiera de las páginas web y plataformas de su propiedad (las "Plataformas"), así como en las aplicaciones móviles y/o de escritorio que tenga o desarrolle la "CODHECAM", en materia de difusión y promoción; sin embargo, la "CEDH CHIHUAHUA" recomienda el uso de la plataforma que para tal fin elaboró.

En virtud del presente convenio, "LAS PARTES" acuerdan colaborar en la difusión del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®", propiedad de la "CEDH CHIHUAHUA", con el objetivo de las empresas amplíen su visión respecto al impacto de sus actividades y acciones dirigidas al respeto, promoción y fortalecimiento de los Derechos Humanos.

La "CEDH CHIHUAHUA", a partir de este acto hace entrega del material que consiste en el Manual para la Implementación del Distintivo, así como copias del título de registro de aviso comercial y del título de registro de marca que conforman los instrumentos para la gestión del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®", a la "CODHECAM". Por otro lado, toda vez que se trata de una licencia de promoción, difusión, uso, aplicación y gestión a título gratuito, se precisa que la "CEDH CHIHUAHUA" no cobra contraprestación alguna.

SEGUNDA. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y/O INDUSTRIAL. La "CODHECAM" reconocerá en todo momento los derechos de propiedad intelectual y/o industrial que le corresponden a la "CEDH CHIHUAHUA", respecto del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" y del Manual para la Implementación del Distintivo.

El uso del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®", solamente se realizará para el fin señalado en el presente convenio. En ningún caso el distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" podrá ser distorsionado o modificado en cualquier forma que altere su uso, condiciones de obtención, su objeto o naturaleza.

TERCERA. VIGENCIA. El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y estará vigente hasta que "LAS PARTES" lo den por terminado al haber cumplido el objeto que le dio origen o de forma anticipada por alguna de "LAS PARTES", por así convenir a sus intereses. Para lo anterior, la parte que desee dar por concluido el presente instrumento, deberá informarlo por escrito a la otra parte, con al menos quince días naturales de anticipación, o bien, podrá culminar de forma inmediata, cuando exista causa que haga imposible su cumplimiento.

CUARTA. NOTIFICACIONES. Para todos los efectos legales a que haya lugar "LAS PARTES" señalan como sus respectivos domicilios los proporcionados en el apartado de las declaraciones, así como los correos electrónicos señalados en la cláusula séptima.

Cualquier notificación u otra comunicación derivada del presente instrumento deberá ser hecha por escrito y ser enviada a los domicilios o correos electrónicos ya mencionados.

QUINTA. ACUERDOS Y ANEXOS. El presente convenio constituye el único acuerdo entre "LAS PARTES" en relación con el objeto del mismo y deja sin efectos cualquier otra negociación, obligación comunicación entre éstas, ya sea oral o escrita, que exista con antelación a la fecha de firma de este convenio.

Ninguna disposición del presente convenio podrá ser alterada, adicionada o modificada sin el consentimiento por escrito de "LAS PARTES"



No obstante, previo acuerdo de "LAS PARTES" y cuando así lo consideren, podrán agregarse los anexos necesarios al presente convenio para el buen funcionamiento y uso del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®".

SEXTA. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES. La "CODHECAM", se compromete a otorgarle el distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos", a todas aquellas empresas que hayan cumplido de manera satisfactoria los requisitos y exigencias que implica dicho distintivo.

La "CODHECAM", se obliga y compromete a llevar a cabo la operación, gestión y uso del distintivo, de acuerdo a los términos y condiciones establecidas en el Manual para la Implementación del Distintivo.

SÉPTIMA. Para la operatividad del presente convenio, "LAS PARTES" designan a las siguientes personas, y en el futuro a quienes los sustituyan en sus funciones:

- a) Por la "CEDH CHIHUAHUA", el Lic. Alejandro Carrasco Talavera, Director de Control, Análisis y Evaluación.

Teléfono de contacto: 614 201 29 90, extensión 311.

Correos electrónicos: presidencia@cedhchihuahua.org.mx
alejandro.carrasco@cedhchihuahua.org.mx

- b) Por la "CODHECAM", al Mtro. Gerardo Enrique Palma Muñoz, Secretario Ejecutivo, y al Lic. Miguel Ángel Barrera Sansores, Coordinador de Observancia.

Teléfono de contacto: 981 811 45 63, extensión 123.

Correo electrónico: cdhec@inedh.edu.mx, sejecutivacodhecam@inedh.edu.mx y observanciacodhecam@inedh.edu.mx

OCTAVA. USO Y MANEJO. La "CEDH CHIHUAHUA", no tiene ningún inconveniente en que la "CODHECAM" elabore y construya la plataforma que considere mejor para la administración y gestión del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®", siempre y cuando cumpla con las reglas establecidas en el Manual para la Implementación del Distintivo, sin embargo, recomienda el uso de la plataforma que para tal fin elaboró.

La "CEDH CHIHUAHUA" le otorga a la "CODHECAM" la libertad de implementar las medidas o medios que mejor considere para la promoción y difusión del distintivo antes mencionado, incluso insertar el logo de la "CODHECAM" en la plataforma que ésta diseñe o en cualquier otro documento o acción que implique el proceso de divulgación y aplicación de dicho distintivo.

NOVENA. AUSENCIA DE LUCRO. "LAS PARTES" acuerdan que cualquier acción realizada con motivo de la promoción, difusión o distribución del material objeto de este convenio, no deberá tener fin de lucro alguno, entendiéndose como tal, la intención o voluntad de obtener ganancia, provecho, utilidad o ventaja patrimonial, salvo aquellas erogaciones que se requieran hacer para la debida operatividad, distribución, uso, promoción y difusión del distintivo.

DÉCIMA. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD. Queda expresamente pactado que "LAS PARTES" no incurrirán en responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones contraídas conforme a este convenio cuando se vean materialmente impedidas para ello por caso fortuito o fuerza mayor, en la inteligencia de que, una vez superados estos eventos, se reanudarán las actividades en la forma y términos que determinen de común acuerdo. En este supuesto, la parte que se encuentre imposibilitada para cumplir con las obligaciones que se adquieren a través del presente convenio, deberá notificarlo por escrito a la otra tan pronto como le sea posible, así como tomar las previsiones que se requieran para remediar la situación de que se trate, para que una vez superada, de ser material y jurídicamente posible, se reanuden las actividades suspendidas en la forma y términos pactados.

DÉCIMA PRIMERA. RELACIÓN LABORAL. "LAS PARTES" convienen que el personal contratado, empleado, designado o comisionado por cada una de ellas para dar cumplimiento al presente instrumento jurídico, guardará relación laboral únicamente con aquella que lo contrató, empleó, designó o comisionó, por lo que asumirán responsabilidad por este concepto, sin que, en ningún caso, la otra parte pueda ser considerada como patrón sustituto o solidario, deslindándose desde ahora de cualquier responsabilidad de carácter laboral, civil, penal, administrativa o de cualquier otra naturaleza jurídica que en ese sentido se les quiera fincar.

DÉCIMA SEGUNDA. CESIÓN DE OBLIGACIONES. "LAS PARTES" convienen que las obligaciones derivadas del presente convenio, no podrán cederse o transferirse a ninguna

persona física o moral o entidad alguna, salvo consentimiento previo por escrito formulado por la "CEDH CHIHUAHUA". Cualquier cesión o traslado de obligaciones realizado en contravención a lo anterior será causa de terminación inmediata del presente instrumento.

DÉCIMA TERCERA. REPRESENTACIÓN. Este convenio no constituye a ninguna de "LAS PARTES" como representante legal, prestador de servicios o agente de la otra. Ninguna de "LAS PARTES" tendrá el derecho o la facultad para asumir, crear o incurrir en responsabilidad alguna o asumir obligaciones de cualquier tipo, ya sean expresas o implícitas, a nombre o en representación de la otra.

DÉCIMA CUARTA. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES. "LAS PARTES" convienen que cualquier incumplimiento total o parcial por parte de éstas, a los acuerdos establecidos en el presente instrumento legal, será causal de rescisión en cualquier tiempo, sin responsabilidad alguna de la "CEDH CHIHUAHUA", ni para la "CODHECAM" y sin previa declaración judicial o administrativa, para lo cual se comunicará a la otra parte la rescisión del presente convenio con diez (10) días de anticipación, y contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para exponer lo que a su derecho convenga respecto del incumplimiento de las obligaciones. Si transcurrido dicho plazo no manifiesta nada en su defensa o si después de analizar las consideraciones que se viertan, la otra parte estima que las mismas no son satisfactorias, la rescisión surtirá efectos plenamente.

DÉCIMA QUINTA. NULIDAD. La nulidad de cualquier disposición (o de cualquier parte de éstas) contenida en este convenio, no afectará la validez de las demás disposiciones del mismo, las cuales seguirán vigentes y surtiendo sus efectos como si la disposición nula (o cualquier parte de ella) no hubiera sido incluida en este convenio.

DÉCIMA SEXTA. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS Y JURISDICCIÓN. Para la interpretación y cumplimiento del presente instrumento, "LAS PARTES" se someten a las leyes vigentes y a la jurisdicción de los tribunales competentes en la ciudad de Chihuahua, renunciando a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes o futuros o por cualquier otra causa.



Leído el presente documento y enteradas "LAS PARTES" de su contenido, alcance y fuerza legal, lo firman en dos tantos originales en la ciudad de Chihuahua, el 05 de julio de 2023.

"CEDH CHIHUAHUA"

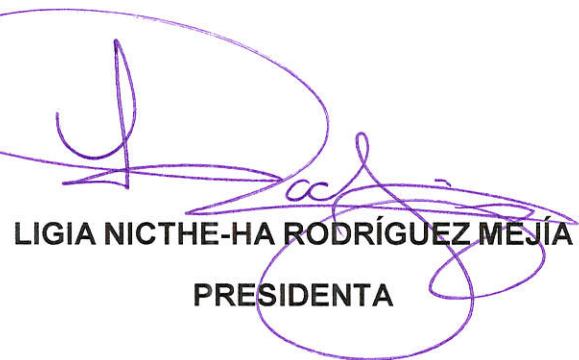
**COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE
CHIHUAHUA.**



NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE

"CODHECAM"


**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE CAMPECHE.**



LIGIA NICTHE-HA RODRÍGUEZ MEJÍA
PRESIDENTA


TESTIGOS

POR LA "CEDH CHIHUAHUA"



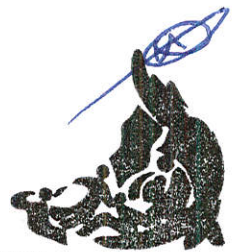
ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA
**DIRECTOR DE CONTROL, ANÁLISIS Y
EVALUACIÓN**

POR LA "CODHECAM"



GERARDO ENRIQUE PALMA MUÑOZ
SECRETARIO EJECUTIVO

ESTA HOJA DE FIRMAS PERTENECE AL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 05 DE JULIO DE 2023 QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y, POR LA OTRA PARTE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CAMPECHE.



ANEXO "1" DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 05 DE JULIO DE 2023, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CAMPECHE.

1. Decreto No. LXVI/NOMBR/0327/2019 II P.O. de la Sexagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua dado en sesión del 12 de abril de 2019, mediante el cual, el maestro Néstor Manuel Armendáriz Loya, fue nombrado Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, con el cual acredita su personalidad.
2. Acuerdo número 23 de la Sexagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Campeche, dado en la sesión del 10 de diciembre del 2021, publicado en el Periódico Oficial del Estado en la misma fecha, por el que se nombró a la maestra Ligia Nicthe-Ha Rodríguez Mejía, como Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, con el cual acredita su personalidad.





CONGRESO DEL ESTADO
CHIHUAHUA



DECRETO No.
LXVI/NOMBR/0327/2019 II P.O.

LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, REUNIDA EN SU SEGUNDO PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES, DENTRO DEL PRIMER AÑO DE EJERCICIO CONSTITUCIONAL,

DECRETA

ARTÍCULO ÚNICO.- De conformidad con lo que disponen los artículos 4, y 64, fracción XVII de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 10 y 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 204, 205 y 222 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; 136; 137, tercer y cuarto párrafos, y 150 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo; se designa al **CIUDADANO NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA**, como Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

COTEJADO

COTEJADO



CONGRESO DEL ESTADO
CHIHUAHUA

DECRETO No.
LXVI/NOMBR/0327/2019 II P.O.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El funcionario designado iniciará sus funciones a partir del día 15 de abril del año 2019, y durará en su encargo por un periodo de cinco años.

D A D O en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, en la ciudad de Chihuahua, Chih., a los doce días del mes de abril del año dos mil diecinueve.



COTEJADO

COTEJADO

TERCERO.- Notifíquese a la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado, para los efectos legales conducentes.

TRANSITORIO

ÚNICO.- Publíquese el presente acuerdo en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en el Salón de Sesiones del Palacio Legislativo, en la ciudad de San Francisco de Campeche, Campeche, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

C. Irayde del Carmen Avilez Kantún, Diputada Secretaria.- C. Karla Guadalupe Toledo Zamora, Diputada Secretaria.- Rúbricas.



La LXIV Legislatura del Congreso del Estado de Campeche acuerda:

NÚMERO 23

PRIMERO.- Con fundamento en los artículos 9º y 10 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, resultó electa Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado la C. Ligia Nichte-Ha Rodríguez Mejía. Nombramiento que estará vigente del 1º de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2026.

SEGUNDO.- Librese las comunicaciones que correspondan para los efectos legales conducentes.

TRANSITORIO

ÚNICO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en el Salón de Sesiones del Palacio Legislativo, en la ciudad de San Francisco de Campeche, Campeche, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

C. Irayde del Carmen Avilez Kantún, Diputada Secretaria.- C. Karla Guadalupe Toledo Zamora, Diputada Secretaria.- Rúbricas.

SECCIÓN ADMINISTRATIVA



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE CAMPECHE
CONSEJO GENERAL



Acuerdo CG/98/2021

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE CAMPECHE, POR EL QUE SE CREA EL COMITÉ ORGANIZADOR PARA LA CELEBRACIÓN DEL "25 ANIVERSARIO DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE CAMPECHE".

**ANEXO "2" DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 05 DE JULIO DE 2023
CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL
ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO
DE CAMPECHE.**

1. Manual para la Implementación del Distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®".

Manual para la implementación del distintivo

Empresa Comprometida con los Derechos Humanos

Licencia exclusiva de la CEDH Chihuahua



Comisión Estatal de los Derechos Humanos Chihuahua



CEDH

COMISIÓN ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS CHIHUAHUA

Contenido

- 1. Presentación..... 1
- 2. Justificación..... 3
- 3. Referentes nacionales e internacionales..... 4
- 4. Objetivo..... 5
 - 4.1. Objetivos específicos..... 5
- 5. Campo de aplicación 6
- 6. Vigencia 6
- 7. Pasos para la obtención del distintivo 7
 - 7.1. Convocatoria 7
 - 7.2. Solicitud de Registro 7
 - 7.3. Registro de admisión 7
 - 7.4. Autoevaluación diagnóstica 7
- 8. Estructura para su implementación 9
 - 8.1. Indicadores 9
 - 8.2 Ponderación 10
- 9. Calificación necesaria para obtener el distintivo 10
- 10. Cuestionario diagnóstico 11
 - 10.1. Primer eje: Cultura de los derechos humanos..... 11
 - 10.2. Segundo eje: Prácticas laborales armoniosas..... 12
 - 10.3. Tercer eje: Fortalecimiento organizacional 15
 - 10.4. Cuarto eje: Inclusión 17
 - 10.5. Quinto eje: No discriminación 18
 - 10.6. Sexto eje: Entorno Social 20
 - 10.7. Séptimo eje: Protección al medio ambiente 21
 - 10.8. Término para dar respuesta 23
- 11. Evidencias 26
- 12. Visitas in situ 27
- 13. Dictamen 27
- 14. Reconocimiento 27
- 15. Uso del distintivo 28
- 16. Asesoría 28
- 17. Seguimiento al compromiso 26
- 18. Registro autorizado 26
- 19. Anexos 30
 - 19.1. Solicitud 30
 - 19.2. Carta compromiso 39
 - 19.3. Estatuilla 30
- 20. Bibliografía 31
- 21. Aviso de privacidad integral 33



El signo distintivo denominado “Empresa comprometida con los Derechos Humanos®” y su diseño, están registrados y protegidos por el título de registro de marca No. 1838488 emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual.

El aviso comercial denominado “Empresa comprometida con los Derechos Humanos®” está registrado y protegido por el título de registro de aviso comercial No. 105719 emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

La marca y aviso comercial “Empresa comprometida con los Derechos Humanos®” para uso bajo licencia exclusiva de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.

1. PRESENTACIÓN

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua en los términos del mandato planteado por el artículo 6º, fracción V, de su Ley, tiene dentro de sus responsabilidades el impulsar la observancia de los derechos humanos en el estado, a efecto de consolidar una cultura de conocimiento, creencia y confianza en ellos, los viejos paradigmas que indicaban que es el Estado, sus instituciones y las personas servidoras públicas las únicas entidades garantes, y obligadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a los derechos humanos ha quedado atrás, las directrices y tendencias internacionales marcan rumbo hacia el sector privado.

Al hablar de una cultura de los derechos humanos, para alcanzarla no basta con que ésta se materialice en el ámbito del servicio público, organizaciones de la sociedad civil y sociedad en general, sino que resulta preciso incluir al ámbito privado.

En agosto de 2003, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos. Las cuales implican el mayor conjunto de disposiciones elaboradas hasta esa fecha sobre empresas y derechos humanos.

A partir del año 2012, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua se adhirió a la Red Mexicana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas¹, con ello ha implementado diversas campañas encaminadas a la promoción y difusión del respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial, así como la igualdad y la no discriminación, con el fin de que se visualicen y pasar de la formalidad o lo abstracto de los derechos a la realidad; en términos concretos, se plantea como meta la erradicación de todo tipo de violación a los derechos humanos que pudiera suscitarse en cualquier ámbito de la sociedad.

Consideramos necesario seguir el influjo derivado del impulso que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha brindado a través de los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos que hizo suyos el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011², en ellos se busca comprometer a este tipo de organizaciones en un tópico fundamental para el desarrollo de la humanidad; del que, en cierta medida, el sector privado había permanecido ajeno, ya que desde el origen de los organismos defensores de los derechos humanos, se enfocaron los esfuerzos por mandato de ley en tener como obligados directos a las autoridades y al sector público en general.

Los principios rectores establecen expresamente la responsabilidad de las empresas de proteger, respetar y remediar las afectaciones a derechos humanos.

Es importante señalar que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos alude a los internacionalmente reconocidos, que abarcan como mínimo, los que se enuncian en la Carta Internacional de Derechos Humanos que incluye: la Declaración Universal de los Derechos Humanos³, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵, a los que se suman los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo⁶, conforme a la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁷. Siendo estas las referencias que usan otros agentes sociales para evaluar el impacto de las actividades de las empresas en el ámbito de los derechos humanos.

¹<http://www.pactomundial.org.mx>

²http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

³<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

⁴<http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>

⁵<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

⁶<https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

⁷<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Teniendo como parámetro de referencia los derechos humanos que se desprenden de nuestra Constitución y los instrumentos internacionales de los que nuestro país forma parte, se construyeron setenta y siete indicadores divididos en siete ejes.

Consolidando que, una empresa comprometida con los derechos humanos es aquella que evidencia su compromiso con la sociedad al promoverlos y ofrecer garantías para el respeto irrestricto de los derechos de cada ser humano, no solo en sus centros de trabajo, sino en su entorno, con su personal y sus familias, y en general con grupos de interés de las comunidades en las que opera.

De esta forma, las empresas comprometidas con la promoción y el respeto de los derechos humanos, centran parte de sus esfuerzos no solo en la generación de riqueza y el logro de los objetivos para los que fueron creadas, sino también en generar las condiciones para promover el respeto a la dignidad de las personas, el fortalecimiento organizacional que se deriva en primera instancia de la oferta de empleos dignos que posibiliten el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que laboran en sus empresas y las familias de las que provienen; aunado a las acciones concretas que evidencien la corresponsabilidad con la promoción del desarrollo social y el cuidado del medio ambiente al disminuir el impacto negativo derivado de sus actividades, cuidando e impulsando el uso de tecnologías favorables para el medio ambiente.

Las empresas al promover una cultura de respeto a los derechos humanos, reconocen la importancia de colocar a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, promoviendo relaciones laborales armoniosas, reprobando el trabajo infantil, sancionando la discriminación, apoyando la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, reprobando cualquier forma de discriminación, impactando el entorno social y protegiendo el medio ambiente.

Como ya lo habíamos señalado, actualmente el concepto "Derechos Humanos" se encuentra estrechamente vinculado al sector público y por ende, se entienden como obligadas las personas servidoras públicas dentro de las instituciones, lo que obliga a un cambio de paradigma que implica la expansión del concepto y su migración al ámbito privado y a las empresas en lo específico, como un proceso que debiera haber estado integrado siempre pero que ahora es imprescindible considerarlo, es necesario que en las empresas se visibilice el concepto para identificar las acciones que directa o indirectamente vienen desarrollando, toda vez que la mayoría de las acciones se encuentran enmarcadas exclusivamente en la responsabilidad social, por lo que resulta necesario la diferenciación conceptual como nuevo paradigma.

Con la implementación del distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos", iniciamos un ejercicio novedoso para trasladar y promover los derechos humanos en el ámbito empresarial, colocando a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, tenemos el convencimiento de que para hablar de una cultura plena de respeto a los derechos humanos, el sector público y privado deben caminar de la mano, estoy seguro que con el apoyo de las empresas y la alianza con los organismos públicos defensores de derechos humanos del país, lo lograremos.

Chihuahua, Chih., a 05 de abril de 2021.

Néstor Manuel Armendáriz Loya

Presidente

2. JUSTIFICACIÓN

A la fecha, la mayoría de las empresas de una u otra forma contemplan dentro de su cultura organizacional diversos aspectos relacionados con los derechos humanos sin relacionarlos como tales, sin embargo, estos esfuerzos no siempre son visibilizados y menos aún reconocidos; ante esta situación, surge la iniciativa de crear un instrumento, desde el ámbito de nuestra competencia que visibilice y valore las acciones desarrolladas en el tema.

Es así como desde la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua emana la propuesta y creación del distintivo denominado "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®".

A través de este distintivo, en primer término, se pretende reconocer el mérito de aquellas empresas que realizan esfuerzos destacables en la protección y respeto a los derechos humanos y a su vez, se crea un mecanismo de evaluación que les permite medir su avance en el tema, tanto en la forma de realizar actividades con sus grupos de interés, como dentro de sus espacios laborales, esto con el objeto de lograr su transversalización e institucionalización en el ámbito empresarial.

Además, estamos convencidos que una convivencia basada en los derechos humanos tiene como cimiento el principio de no discriminación, lo cual exige poner en práctica el carácter transversal de las cuestiones de género y la necesidad de adoptar una perspectiva multidisciplinaria y sistemática en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas que promueven la igualdad, los espacios de trabajo libres de violencia y de discriminación, motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el

estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En este sentido, los lineamientos que se proponen, toman como referencia los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el ISO 26000, entre otros modelos de gestión que han demostrado su eficacia en el ámbito de la responsabilidad social empresarial; la referida propuesta representa un compromiso más de este organismo frente a la sociedad en general, para vencer los prejuicios que están presentes en la cotidianidad y aportar desde nuestra instancia, una herramienta que nos permita visualizar en las actividades empresariales el respeto a los derechos humanos y superar la visión que vincula el respeto y la observancia de los mismos, únicamente como un compromiso del ámbito público, intentamos contribuir para que también estén presentes en el sector empresarial, desarrollando acciones que posibiliten el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Para ello el distintivo se conforma de siete ejes:

I. Política de los derechos humanos

II. Prácticas laborales armoniosas

III. Fortalecimiento organizacional

IV. Inclusión

V. No discriminación

VI. Entorno social

VII. Protección al medio ambiente

3. REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

Las dimensiones política, legal y académica de los derechos humanos sobre las cuales podemos abordar su estudio e implementación se encuentran ampliamente desarrolladas, por lo que este distintivo encuentra fundamento en tratados y convenios internacionales, informes de la Organización de las Naciones Unidas, herramientas sobre empresa y derechos humanos, así como la legislación nacional aplicable, diversos distintivos de responsabilidad social, normas mexicanas, entre otros. Algunas de estas fuentes se incluyen a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Observación General No. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en lo que respecta a las actividades empresariales
- Observación General no. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño
- Norma ISO 26000 en responsabilidad social
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)
- Ley Federal del Trabajo
- Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)

4. OBJETIVO

Si bien es cierto que un número importante de empresas ya cuentan con políticas, procedimientos y acciones en materia de responsabilidad social por participar en el alcance de otros distintivos, certificaciones o por mejorar las prácticas que impacten en el clima laboral y/o sustentabilidad; este distintivo pretende constituirse en un referente para que las empresas amplíen su visión respecto al impacto de sus actividades y acciones dirigidas al respeto, promoción y fortalecimiento de los derechos humanos.

Es importante señalar que el distintivo se centra en la responsabilidad que explícita e implícitamente tienen las empresas de promover y garantizar el respeto a los derechos humanos, por tanto, se instaura como una herramienta que les permita fortalecer sus prácticas y organización en el tema.

4.1. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos que impulsa el distintivo, están orientados a:

4.1.1. Consolidar el compromiso en las políticas encaminadas a respetar y promover los derechos humanos en el ámbito de sus actividades.

4.1.2. Impulsar procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para la identificación, prevención, mitigación y reparación en casos de riesgos por sus actividades o relacionados directamente con sus operaciones comerciales.

4.1.3. Apoyar y fomentar la solución pacífica de los conflictos derivados de las actividades directas e indirectas de la empresa.

4.1.4. Fortalecer y desarrollar las habilidades socioemocionales de su personal en lo referente a las actividades laborales.

4.1.5. Contribuir al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del respeto y promoción de los derechos humanos.

4.1.6. Impulsar y difundir la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales.

4.1.7. Estimular y promover prácticas y comportamientos que impulsen directamente la mejora continua en los 7 ejes fundamentales del distintivo.

5. CAMPO DE APLICACIÓN

El distintivo está abierto a las empresas que buscan comprometerse, adoptando una cultura de respeto y desarrollo de mejores prácticas relacionadas con los derechos humanos.

5.1. Serán consideradas las empresas de cualquier sector productivo que se encuentren ubicadas o que cuenten con alguna sucursal o establecimiento en el Estado de Chihuahua.

Cualquier organismo público protector de derechos humanos en el país, puede firmar convenio con la CEDH de Chihuahua para implementar en su territorio el presente distintivo.

Clasificación de las empresas por el número de personas colaboradoras

Pequeña	de 5 a 30 colaboradores/as
Mediana	de 31 a 250 colaboradores/as
Grande	A partir de 251 colaboradores/as

6. VIGENCIA

El distintivo tiene una vigencia de doce meses a partir de su obtención y una vez cumplido el término se deberá refrendar el compromiso registrándose de nueva cuenta para obtenerlo, lo cual le permitirá actualizar y mantener vigentes sus prácticas para evidenciar el respeto y promoción de los derechos humanos, así como presentar las buenas prácticas implementadas durante el año.

7. PASOS PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO

7.1. Convocatoria

La convocatoria se llevará a cabo entre el mes de agosto y octubre de cada año, y se publicará a través de medios de comunicación masiva, en las páginas: <http://www.cedhchihuahua.org.mx> y <https://distintivoempresadh.mx>, redes sociales y en las páginas de los organismos públicos defensores de derechos humanos que tengan convenio para la implementación del distintivo en sus respectivas entidades federativas.

7.2. Solicitud de registro

Las empresas interesadas en obtener el distintivo deberán ingresar a la página <https://distintivoempresadh.mx>, para efecto de contestar la autoevaluación diagnóstica y enviar la siguiente documentación:

7.2.1. Solicitud de ingreso al Distintivo, misma que se encuentra en la página <https://distintivoempresadh.mx> (Anexo 19.1).

7.2.2. Carta compromiso firmada por su representante legal con facultades suficientes, dirigida a la Comisión de Derechos Humanos de Chihuahua o al organismo equivalente en su localidad, en la que manifieste su interés de participar en la obtención del distintivo. (Anexo 19.2).

7.3 Registro de admisión

7.3.1. Una vez revisada la solicitud de participación, el organismo en un lapso máximo de 7 días responderá a la empresa si ha cumplido o no con los requisitos de preadmisión, para posteriormente proceder a una visita física a la empresa y verificar los resultados de la autoevaluación diagnóstica dentro de los 15 días siguientes.

7.3.2. Dentro de un término de 15 días a partir de la visita física a la empresa, personal de la CEDH o de los organismos públicos protectores de derechos humanos en las entidades federativas, se pondrá en contacto con la persona enlace designada por la empresa, para informarle los resultados y proporcionarle acompañamiento y asesoría para concretar la obtención del distintivo.

7.4. Autoevaluación diagnóstica

A continuación se presentan a manera de ejemplo algunos de los rasgos que conforman la autoevaluación diagnóstica que cada empresa realizará, es necesario contestarlo y verificar las evidencias de cumplimiento para cada uno de los indicadores, para conocer sus fortalezas y debilidades con respecto a las actividades, procesos y su relación con los derechos humanos, y así verificar las posibilidades de obtener el distintivo.

Para dar respuesta deberá basarse en las instrucciones establecidas en el punto número 8 del presente manual.

La empresa atiende los derechos humanos de su personal y de sus grupos de interés, gestionando y resolviendo conflictos, así como los riesgos de violaciones a derechos humanos derivados de sus actividades.



La empresa cumple con la legislación nacional que establece las normas respecto a la edad mínima para laborar.

SÍ NO E/I S/I

La empresa implementa acciones de prevención de la violencia, incluyendo la laboral y el acoso e informa a su personal sobre las consecuencias en caso de ejercer estas conductas en sus actividades.

SÍ NO E/I S/I

La empresa garantiza a su personal el equipo necesario para realizar sus labores de manera segura, así como instalaciones adecuadas e higiénicas.

SÍ NO E/I S/I

La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales y cumple con los requisitos requeridos por la ley para realizar sus actividades.

SÍ NO E/I S/I

La empresa cuenta con un código de ética, lo tiene visible y lo hace público; y en el coloca a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, estableciendo el respeto a los derechos humanos.

SÍ NO E/I S/I

La empresa tiene una política a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal.

SÍ NO E/I S/I

La empresa pone a disposición de su personal un mecanismo de reclamación que les permite presentar quejas por discriminación en el trabajo.

SÍ NO E/I S/I

La empresa garantiza la igualdad salarial (a igual trabajo, igual salario).

SÍ NO E/I S/I

8. ESTRUCTURA PARA SU IMPLEMENTACIÓN

El Distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos[®]", aborda la responsabilidad de las empresas de respetar y promover los derechos humanos, ofreciendo una serie de indicadores con un conjunto de rasgos específicos cuya valoración y su correspondiente interpretación permitirá definir el nivel que alcanza la empresa en cada uno de los siete compromisos que pretenden fortalecer y/o fomentar los procedimientos y acciones que es posible implementar.

Los indicadores constituyen un referente para orientar las políticas, la cultura y las gestiones que las empresas deben llevar a cabo en aras de fortalecer la observancia a los derechos humanos en cada uno de los ejes que se enuncian a continuación:

- 1. Política de los derechos humanos**
- 2. Prácticas laborales armoniosas**
- 3. Fortalecimiento organizacional**
- 4. Inclusión**
- 5. No discriminación**
- 6. Entorno social**
- 7. Protección al medio ambiente**

En el cuestionario de autoevaluación diagnóstica encontrará el eje, el compromiso y la descripción correspondiente, así como los indicadores específicos relativos al compromiso.

8.1. Indicadores

Los indicadores de derechos humanos son utilizados para medir el grado en que un derecho fundamental está siendo impulsado, observado, ejercido o satisfecho en un contexto determinado[®].

Los indicadores que integran el cuestionario de autoevaluación diagnóstica se plasman en forma de preguntas específicas y son de tres tipos: 1.- Política; 2.- Cultura y 3.- Gestión:

[®]Human Rights Quarterly, vol. 23. Green M. 2001, Hopkins University Press.

Política	Cultura	Gestión
Pretenden determinar si la empresa ha establecido directrices y acciones para respetar y promover los derechos humanos.	Pretenden determinar si la empresa promueve, difunde y emprende procesos formativos para educar en derechos humanos o sus temas relacionados, además de indagar respecto de la contribución de la empresa al desarrollo humano de sus grupos de interés.	Pretenden determinar si la empresa implementa políticas, procedimientos adecuados y buenas prácticas que fomenten el respeto, promoción y enseñanza de los derechos humanos.

8.2. Ponderación

El presente instrumento suma un total de 77 indicadores; y las opciones predeterminadas de respuesta para cada uno de ellos son: (Sí, E/I= En implementación, No, S/I = Sin información).

Respuesta predeterminada	Descripción	Valoración Numérica
SÍ	Se usará si se evidencia el cumplimiento del indicador	1 punto
E/I	Debe usarse cuando se esté implementando lo referido en el indicador, o si se evidencia que ya se le está prestando atención a lo sugerido	.5 puntos
NO	Se usará al no contar con evidencia para el cumplimiento del indicador	0 puntos
S/I	Cuando no se tiene la información necesaria para responder a lo planteado por el indicador	0 puntos

Se sugiere que antes de responder a cada una de las preguntas, se lea detenidamente el compromiso y la descripción correspondiente, ya que en ocasiones la empresa cuenta con una respuesta positiva o muestra evidencias de que está en proceso la implementación de alguna buena práctica que cumple con el indicador, pero no lo relaciona explícitamente con los derechos humanos.

9. CALIFICACIÓN NECESARIA PARA OBTENER EL DISTINTIVO

Para obtener el distintivo la empresa debe sumar como mínimo cuarenta (40) puntos a partir de la evaluación de los indicadores que se enuncian a continuación y a los cuales tendrá acceso mediante la página <https://distintivoempresadh.mx/>.

10. Cuestionario Diagnóstico

10.1. Primer eje: Política de los derechos humanos

Compromiso: Fortalecer las políticas de la empresa relacionadas con los derechos humanos, el conocimiento y la sensibilización para la implementación de mejores prácticas que permitan favorecer el respeto a los derechos humanos, así como el acceso a sus beneficios.

Descripción: La empresa debe considerar a la persona y a su dignidad como el elemento central en todas sus actividades.

Implementar y fortalecer una cultura de los derechos humanos significa que la empresa exprese públicamente y de manera contundente su compromiso de respetarlos y promoverlos a través de políticas institucionales, en su normatividad, con programas de capacitación y mecanismos de queja sobre violaciones a ellos en el interior, así como en su impacto al exterior y una debida diligencia en sus actividades para evitar violaciones a derechos humanos o mitigarlas a través de análisis de riesgos de actuación. La cultura es el cuarto pilar de la sostenibilidad.

Indicadores

1. La empresa declara públicamente su compromiso con los derechos humanos.



2. La empresa contempla políticas de respeto y promoción a los derechos humanos en su normatividad.



3. La empresa promueve los derechos humanos hacia el interior de su personal y en el exterior (proveeduría, contratistas, seguridad, empresas colaboradoras, entorno inmediato, clientela).



4. La empresa atiende los derechos humanos de su personal y de sus grupos de interés, gestionando las preocupaciones y conflictos, así como los riesgos de violaciones a derechos humanos derivados de sus actividades.



5. La empresa actúa con la debida diligencia analizando los riesgos relacionados a la vulneración de los derechos humanos derivados de sus actividades, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder respecto a las consecuencias negativas.



10.2. Segundo eje: Prácticas laborales armoniosas

Compromiso: La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil, la eliminación de toda forma de violencia en el trabajo, el acoso laboral, evitar cualquier vulneración a los derechos humanos de su personal, atender y resolver los conflictos, comprometerse a que tengan acceso a un salario digno, además de promover la salud y la seguridad en el trabajo.

Descripción: Para promover las prácticas laborales armoniosas la empresa debe contar con una política clara que prohíba el trabajo infantil, la violencia y el acoso laboral.

Las prácticas laborales armoniosas se refieren al cuidado de su personal en todos los aspectos, tanto físico, como psicológico y emocional para la promoción de un clima laboral positivo, debiendo atender también las preocupaciones y los conflictos, evitando cualquier vulneración a los derechos humanos, además de implementar mecanismos para abordar y resolver conflictos sin violencia.

Con el fin de proteger a su personal de estos actos, debe implementar políticas de prevención, capacitación, comunicación abierta y contar con mecanismos de denuncia de cualquier forma de violencia y acoso laboral. Esto deberá reflejarse claramente en su normatividad.

Comprometerse a que su personal tenga acceso al pago de un salario digno significa, que aún y cuando el salario mínimo está determinado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; la empresa no se basa únicamente en lo establecido por la legislación, sino que se esfuerza por tener prestaciones laborales superiores a las de ley.

Dentro de sus políticas, cultura y gestión, deberá promover la salud y la seguridad social en el trabajo.

Dentro de las políticas de la empresa se encuentran los permisos a su personal con el fin de promover la conciliación familia-trabajo, por ello, la importancia de las vacaciones, los permisos por maternidad y paternidad y para acudir a las juntas escolares de sus hijas e hijos.

Indicadores

1. La empresa reprueba de manera explícita y públicamente el trabajo infantil.



2. La empresa cumple con la legislación nacional que establece las normas respecto a la edad mínima para laborar.



3. La empresa establece en su normatividad de forma clara, la prohibición y en su caso las consecuencias para quien ejerza violencia y acoso laboral en el lugar de trabajo.



4. La empresa implementa acciones de prevención de la violencia, incluyendo la laboral y el acoso, e informa a su personal sobre las consecuencias en caso de ejercer estas conductas en sus actividades.



5. La empresa capacita a su personal sobre las consecuencias negativas y los daños que ocasiona la violencia y el acoso laboral.



6. La empresa cuenta con un mecanismo para recibir quejas por violencia y acoso laboral.



7. La empresa investiga de forma inmediata las quejas por violencia y acoso laboral e impone las medidas disciplinarias establecidas para el caso.



8. La empresa toma medidas para proteger a su personal del acoso físico, verbal, sexual o psicológico en el espacio de trabajo y en caso de que se presente, establece medidas preventivas y disciplinarias.



9. La empresa capacita a su personal en temas de comunicación asertiva, convivencia armónica y manejo de conflictos, entre otros relacionados con el desarrollo humano y las habilidades socioemocionales.



10. La empresa tiene mecanismos para recibir, escuchar y atender las peticiones y los conflictos de su personal.



11. La empresa da a conocer a su personal el mecanismo con el que cuenta para escuchar sus planteamientos y le anuncia que en caso de ser necesario lo puede hacer anónimamente.



12. La empresa establece en sus políticas el compromiso de que su personal pueda acceder a un salario digno que sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.



13. La empresa tiene prestaciones superiores a las fijadas por la ley.



14. La empresa investiga el costo mínimo de vida en el entorno social en el cual se encuentra ubicada.



15. La empresa garantiza a su personal días de descanso, vacaciones, permisos maternales y parentales, y por enfermedad.



16. La empresa establece políticas claras sobre seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las leyes que regulan la seguridad social y laboral en México.



17. La empresa asegura jornadas laborales a su personal de acuerdo a los límites máximos y los periodos de descanso establecidos por la Ley Federal del Trabajo.



18. La empresa capacita a su personal sobre temas de seguridad en el trabajo.



19. La empresa garantiza a su personal el equipo necesario para realizar sus labores en instalaciones seguras, adecuadas e higiénicas.



10.3. Tercer eje: Fortalecimiento organizacional

Compromiso: La empresa identifica sus valores en relación con los derechos humanos, los fortalece y trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión; identificando así sus debilidades, oportunidades, amenazas y disfuncionalidades para garantizar su sostenibilidad.

Descripción: El fortalecimiento organizacional es una garantía de sostenibilidad para la empresa, la ética empresarial es un componente clave en sus actividades, ya que las interacciones con sus grupos de interés son repetitivas y continuas, una empresa que engañe, defraude o discrimine, podría beneficiarse a corto plazo, pero no a mediano ni a largo plazo. El fortalecimiento organizacional ayuda a construir relaciones de confianza beneficiosas para todas las partes involucradas en las actividades. La corrupción, el soborno y la extorsión son solo algunos de los obstáculos para lograr el desarrollo económico y social en el mundo, dificultando el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Indicadores

1 La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales y cumple con los requisitos exigidos por la ley para realizar sus actividades.



2. La empresa incluye en su normatividad una política de valores relacionados con el respeto a los derechos humanos de su personal y al fortalecimiento de su organización.



3. La empresa promueve con sus grupos de interés sus valores de manera clara y por escrito.



4. La empresa cuenta con un código de ética, lo tiene visible y lo hace público; y en él coloca a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, estableciendo el respeto a los derechos humanos.



5. La empresa capacita a su personal en valores éticos individuales, colectivos y en habilidades sociales y emocionales.



6. La empresa establece como parte de su cultura y operaciones la lucha contra la corrupción en todas sus formas, manifestando una tolerancia cero; incluyendo el soborno y la extorsión.



7. La empresa capacita a su personal y grupos de interés en temas de lucha contra la corrupción.



8. La empresa cuenta con mecanismos para identificar debilidades, riesgos de corrupción, amenazas y disfuncionalidades con el fin de tomar medidas para mitigarlos y fortalecer su organización.



9. La empresa implementa programas y políticas contra la corrupción, en las cuales incluye a sus grupos de interés.



10. La empresa tiene un mecanismo para investigar las denuncias de corrupción que se presenten.



10.4. Cuarto eje: Inclusión

Compromiso: La empresa asegura buenas prácticas que favorezcan la inclusión de personas que se encuentren en alguna condición o situación de vulnerabilidad, promueve la igualdad de género, el respeto y la valoración de la diversidad cultural.

Descripción: La inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en la contratación, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Indicadores

1. La empresa tiene una política a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal.



2. La empresa cuenta con un programa de contratación de personas en situación vulnerable y lo anuncia.



3. La empresa cuenta con aviso de privacidad y protección de datos personales sensibles de su personal.



4. La empresa cuenta con un mínimo de cinco por ciento (5%) de personas contratadas que pertenecen a algún grupo considerado en condición o situación de vulnerabilidad.



5. La empresa cuenta con un programa específico de contratación para personas con discapacidad.



6. La empresa cuenta en su planta laboral con personas de algún pueblo o comunidad indígena.



7. La empresa capacita a su personal y a sus grupos de interés en temas relativos a la diversidad cultural.



8. La empresa capacita a su personal y grupos de interés en temas específicos sobre personas en situación de vulnerabilidad, con necesidades específicas o de atención prioritaria.



9. La empresa cuenta con instalaciones accesibles para personas en condiciones de vulnerabilidad.



10.5. Quinto eje: No discriminación

Compromiso: La empresa implementa las acciones necesarias para desarrollar y promover normas y conductas tendientes a eliminar prejuicios y toda forma de discriminación.

Descripción: La empresa debe implementar acciones para evitar cualquier norma o conductas que generen discriminación, basadas en el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo¹⁰.

De conformidad con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el sexo, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros¹¹.

Indicadores

1. La empresa cuenta con una política de igualdad laboral y no discriminación asegurando que el salario, seguridad social, permisos y demás decisiones relacionadas con sus actividades se basen en criterios objetivos y razonables.



2. La empresa tiene en su normatividad una política clara de igualdad y contra la discriminación.



¹⁰Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1 fr. V

¹¹Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT): Informe I(B) sobre Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2011.

3. La empresa garantiza la igualdad salarial (a igual trabajo, igual salario).

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

4. La empresa cuenta con un programa permanente de capacitación sobre igualdad y no discriminación.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

5. La empresa cuenta con programas de formación y capacitación a los que puede acceder su personal en condiciones de igualdad.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

6. La empresa cuida que sus programas de formación y capacitación sean respetuosos de la diversidad, de la multiculturalidad, neutros en cuanto al género y culturalmente adecuados en relación con el entorno.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

7. Las personas encargadas de la contratación de personal reciben cursos sobre no discriminación y temas relacionados.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

8. La empresa en su publicidad de empleo no hace referencia a características de las personas o alusión a las categorías sospechosas, a menos que sea parte de su política de inclusión laboral.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

9. La empresa no exige exámenes de gravidez para contrataciones.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

10. La empresa se asegura que su documentación organizacional no utilice lenguaje sexista, estereotipado o denostativo para ninguna persona.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

11. La empresa pone a disposición de su personal un mecanismo de reclamación que les permita presentar quejas por discriminación en el ámbito laboral.

<input checked="" type="radio"/> SÍ	<input type="radio"/> NO	<input type="radio"/> E/I	<input type="radio"/> S/I
-------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

12. La empresa cuenta con una instancia para aplicar políticas de no discriminación y dar seguimiento a las quejas que se presenten por estos motivos.



10.6. Sexto eje: Entorno Social

Compromiso: Para prevenir, reducir y mitigar cualquier impacto negativo a los derechos humanos de quienes se ubican en su entorno, la empresa se asegura de realizar acciones a favor de la comunidad identificando, evaluando y promoviendo actividades para su desarrollo sostenible.

Descripción: La empresa debe contar con un mecanismo de evaluación de sus actividades y el impacto que éstas generen en la comunidad en donde se encuentre establecida, además de facilitar el diálogo con la comunidad respecto a sus actividades; así mismo, como parte de la sostenibilidad en el entorno implementa acciones a favor del desarrollo de la comunidad.

Indicadores

1. La empresa identifica y evalúa, siempre que le sea posible, las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos del entorno en el cual desarrolla sus actividades o del resultado de sus relaciones comerciales.



2. La empresa cumple con las exigencias de ley para garantizar el mínimo impacto negativo al entorno en el cual desarrolla sus actividades.



3. La empresa cuenta con una política de desarrollo sostenible en su entorno social a través de programas educativos, culturales, de mantenimiento de espacios públicos, de apoyos para personas en condición vulnerable, entre otros.



4. La empresa, en caso de ser necesario, contrata expertos/as en materia de derechos humanos y manejo de conflictos para prevenir, reducir o mitigar algún impacto negativo derivado de sus actividades.



5. La empresa se ocupa en atender y comprender las preocupaciones de las partes interesadas, que puedan ser susceptibles de afectación, consultando directamente y teniendo en cuenta la diversidad cultural (antes, durante y después) de comenzar sus actividades para prevenir, reducir y mitigar cualquier impacto negativo.



6. La empresa tiene un mecanismo y/o protocolo para la realización de consultas previas, libres e informadas mediante procedimientos apropiados y culturalmente pertinentes y en particular a través de sus instituciones representativas, para obtener su consentimiento en el caso de nuevas actividades que puedan generar un impacto negativo, teniendo aún más cuidado en el caso de pueblos o comunidades indígenas.



7. La empresa asegura medidas para remediar cualquier impacto negativo a los derechos humanos en su entorno, derivado de las actividades que realiza o de sus relaciones comerciales.



10.7. Séptimo eje: Protección al medio ambiente

Compromiso: La empresa apoya un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales, adopta iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, alienta el desarrollo y la difusión de tecnologías a favor del medio ambiente.

Descripción: Implica consolidar de manera clara y contundente una cultura de protección al medio ambiente, mediante buenas prácticas, además de evidenciar la generación de políticas para el cuidado de éste en diversas actividades de la empresa.

Indicadores

1. La empresa cuenta con políticas preventivas en temas ambientales y en caso de emergencia, posee procedimientos y capacitación para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana.



2. La empresa trata de evitar daños al medio ambiente a través del mantenimiento periódico de la infraestructura, de equipos implicados en sus procesos de producción y cuenta con sistemas de protección ambiental.



3. La empresa apoya la investigación científica sobre cuestiones medioambientales relativas a sus actividades.



4. La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía, además de capacitar a su personal y grupos de interés para que implementen medidas de reducción de energía.



5. La empresa tiene objetivos de reducción del consumo de agua, además de capacitar a su personal y grupos de interés para reducir el consumo y el tratamiento de las residuales.



6. La empresa rotula correctamente los recipientes para almacenar los residuos, incluyendo los colores y simbología adecuada para aquellos que tengan el carácter de peligrosos, además capacita a su personal y grupos de interés sobre su manejo y reciclaje.



7. La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera.



8. La empresa cuenta con los permisos necesarios para los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones que emite, además de cumplir con la normatividad aplicable.



9. La empresa intenta reducir/mitigar al mínimo los niveles de ruido, olor y luz que puedan causar un daño en la salud de su personal y un impacto negativo en su entorno.



10. La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas, garantiza la manipulación y el almacenamiento seguro.



11. La empresa cuenta con los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales para el manejo, uso y almacenamiento de productos químicos y otras sustancias peligrosas.



12. La empresa previene, minimiza y remedia los impactos negativos a la biodiversidad del entorno en el cual realiza actividades.



13. La empresa se asegura que los recursos naturales se utilicen de manera sostenible.



14. La empresa utiliza y promueve la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente.



15. La empresa participa conjuntamente con las autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil para resolver cuestiones relativas al medio ambiente.



11. EVIDENCIAS

Para el primer año del distintivo se concretará a evaluar el compromiso de la empresa con los derechos humanos en sus actividades, por lo que las evidencias serán documentales y de armonización, debiendo entregar copia de las mismas cuando el personal del organismo público de protección de derechos humanos acuda.

La responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos que adopte cada empresa deberá ser proporcional, principalmente al número de personas empleadas. Las pequeñas y medianas empresas, es muy probable que tengan políticas y procedimientos de gestión menos documentados que las de mayor dimensión, por lo que la manera de evidenciar sus buenas prácticas tendrán formas diferentes.

Las evidencias que se presenten deberán estar vigentes al momento de su ofrecimiento, durante la visita de revisión que personal del organismo público defensor de derechos humanos realice luego de la autoevaluación diagnóstica.

12. VISITAS *IN SITU*

Una vez que el cuestionario autodiagnóstico ha sido respondido y entregado de manera electrónica, el organismo público defensor de derechos humanos, realizará una visita *in situ* a la empresa participante con el fin de verificar la información proporcionada; ésta se llevará a cabo dentro de los 15 días siguientes a partir de que la empresa haya dado contestación al cuestionario de autodiagnóstico (En el caso de los organismos afiliados de otras entidades federativas, la CEDH de Chihuahua enviará los resultados de la evaluación al enlace designado, para que procedan a realizar la visita en su entidad).

Las visitas *in situ* tienen como fin revisar las evidencias proporcionadas para cada uno de los indicadores y verificar si la información que se adjuntó coincide con las presentadas, de tal forma que sea posible validar las respuestas. Esta visita *in situ* de validación y observación se realizará en las instalaciones señaladas por la empresa y serán desahogadas por personal de la CEDH o el organismo público defensor de derechos humanos.

En caso de negativa se tendrá por no acreditada la evidencia y sin valor el o los indicadores según sea el caso.

13. DICTAMEN

Se emitirá el dictamen a más tardar dentro de los 15 días posteriores a la conclusión del término fijado para realizar las visitas *in situ*, posteriormente en los 5 días siguientes, se le hará entrega del reconocimiento correspondiente.

Para obtener el distintivo, la empresa debe sumar al menos cuarenta (40) puntos de los indicadores establecidos en el numeral 10.

El sentido de la resolución será irrevocable e inapelable, quedando la empresa en condiciones de participar en el siguiente año, independientemente de lo anterior, se le indicarán a la empresa las áreas de oportunidad en que debe trabajar para obtener el distintivo y mantenerlo.

14. RECONOCIMIENTO

Las empresas que cumplan con los términos del presente instrumento recibirán un reconocimiento por parte de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua o en su caso por parte del organismo público protector de derechos humanos que lleve a cabo el proceso en las distintas entidades federativas afiliadas.

Es opcional aparecer en una publicación a nivel local y a través de los medios de información electrónicos con los que cuenta la CEDH y/o el organismo público defensor de derechos humanos a cargo, para fortalecer su proyección como Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®.

En el mes de diciembre se entregará en un evento oficial una estatuilla alusiva al distintivo, la cual puede variar dependiendo de cada organismo público defensor de derechos humanos, debiendo siempre contar dicha estatuilla con el emblema y/o isologo del Distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos". (Anexo 19.3). La entrega de la estatuilla es opcional, sin embargo la constancia por escrito siempre se entregará a las empresas que obtuvieron el registro.

La CEDH o el órgano protector de derechos humanos que lleve a cabo el proceso, otorgará carta de agradecimiento a las empresas participantes que no reúnan los requisitos para obtener el distintivo.

15. USO DEL DISTINTIVO

Las empresas que obtengan el distintivo podrán utilizar el isologo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®" en toda su documentación así como en su publicidad a partir de la fecha que reciban la constancia correspondiente y durante el año de la vigencia.

La CEDH les proporcionará el isologo oficial que podrán publicitar y las reglas sobre su uso.

El uso del isologo podrá suspenderse temporal o definitivamente a juicio de la CEDH en caso de que la empresa haga uso no adecuado del mismo.

La marca y aviso comercial "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" para uso bajo licencia exclusiva de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.



El signo distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" y su diseño, están registrados y protegidos por el título de registro de marca No. 1838488 emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual.

16. ASESORÍA

La empresa participante recibirá asesoría sobre el proceso para la obtención del distintivo por personal de la CEDH o el organismo público defensor de derechos humanos, de forma personal, virtual o telefónica. Cada empresa se encuentra en total libertad de contratar asesoría para armonizar y cumplir con los indicadores planteados.

17. SEGUIMIENTO AL COMPROMISO

La empresa que obtenga el distintivo se compromete a mantener vigentes las prácticas por las cuales cumplió con el indicador, finalizar aquellas que se encuentran en implementación y establecer un plan de mejora para el respeto y promoción de los derechos humanos en sus actividades.

18. REGISTRO AUTORIZADO

Las empresas que han obtenido el distintivo y el periodo de vigencia de éste, serán publicadas en las páginas de la CEDH: <http://www.cedhchihuahua.org.mx/portal/> y <https://distintivoempresadh.mx>, de igual manera cada organismo público defensor de derechos humanos publicará las empresas que obtuvieron el distintivo en su entidad federativa.

19. ANEXOS

19.1. Datos de registro

*Nombre de la empresa

Página web

*Dirección de correo electrónico

*Número de personal

Mujeres

Hombres

Sector al que pertenece (primario, secundario, terciario, otro)

Primario	Secundario	Terciario	Otro
----------	------------	-----------	------

*Actividades principales

*Domicilio

Calle	Colonia	Código postal	Ciudad

*Teléfono(s)

Datos de la persona enlace inicial de la Empresa

(Primer contacto y comunicación inicial)

*Nombre

Puesto

Correo electrónico

(s)

Teléfono

Datos de la persona que representa legalmente a la Empresa

Nombre

|

Puesto

|

Correo electrónico

|

Teléfono(s)

|

Describe el motivo por el cual desea participar en la obtención del distintivo

|

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH) mantendrá la información que proporcionen las empresas postulantes para obtener el distintivo "**Empresa Comprometida con los Derechos humanos**", como confidencial y en estricta reserva. La CEDH establece el compromiso de que sólo el personal designado para desarrollar el proceso del distintivo tendrá conocimiento de la misma, únicamente con fines de evaluación para obtener el distintivo de referencia y el procesamiento estadístico que de la misma estrategia se derive y no utilizará ningún dato de esta información de ninguna manera distinta al propósito del presente.

No se proporcionarán datos de la información a ninguna otra instancia relacionada o no, sin el consentimiento previo y por escrito de la empresa, así como también no se manejará, usará, explotará o divulgará la información confidencial a ninguna persona o entidad por ningún motivo, salvo que la empresa lo autorice expresamente por escrito.

La empresa se da por notificada del presente aviso de confidencialidad y reserva por el hecho de participar en la convocatoria, lo que supone la aceptación de los lineamientos, de la resolución que será inapelable y la renuncia a cualquier tipo de reclamación.

19.2. Carta compromiso

Lugar y fecha

NOMBRE

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

PRESENTE.

Hago de su conocimiento que en la empresa _____, apoyamos los derechos humanos y expresamos el compromiso de implementar los contenidos que conforman los siete ejes del distintivo "**Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®**" en la empresa y con nuestros grupos de interés.

Evidenciamos nuestro compromiso con la sociedad al promoverlos y ofrecer garantías para el respeto irrestricto de los derechos de cada persona, en el centro de trabajo, con nuestro personal y sus familias y en general con los grupos de interés de las comunidades en las que operamos y en el entorno social.

Es de nuestro interés promover una cultura de respeto a los derechos humanos, al reconocer la importancia de la dignidad de la persona, promoviendo relaciones laborales armoniosas, reprobando el trabajo infantil, sancionando la discriminación, apoyando la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, desarrollando esfuerzos que impacten en el entorno social y protegiendo el medio ambiente.

ATENTAMENTE

Nombre y firma de la persona que represente legalmente a la empresa

19.3. Estatuilla



20. BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- <http://www.pactomundial.org.mx/site/>
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998
<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Observación General No. 24 (2017) sobre las obligaciones de los estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en lo que respecta a las actividades empresariales. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCjCjXiumBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56%2F9JM1LMnnqJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf%2FIH>
- Observación General no. 16 (2013) sobre las obligaciones del estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño <https://www.unicef.org/ecuador/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_200618.pdf
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Ley Federal del Trabajo
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ift.htm>
- Norma en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

21. AVISO DE PRIVACIDAD INTEGRAL

1. Datos del responsable

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua (CEDH) es el responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normatividad que resulte aplicable, cuyas oficinas de apoyo se encuentran ubicadas en avenida Zarco número 2427, Col. Zarco, Chihuahua, Chih.

2. Datos personales que se recaban y sus finalidades

Sus datos personales serán utilizados exclusivamente para llevar a cabo las facultades y atribuciones de la CEDH con las siguientes finalidades necesarias para ello:

Identificarle como usuario y/o beneficiario de los programas y proyectos que ejecuta y/o apoya la CEDH; para la atención y/o trámite de quejas que recibimos por presuntas violaciones a los derechos humanos; brindarle atención psicológica, asesoría o orientación en materia de derechos humanos; encuestas de satisfacción, percepción y servicios; evaluar resultados y metas; otorgar reconocimientos, certificaciones, premios o la mención en medios de comunicación escrita o digital; integrar nuestra base de datos de contactos; contactarle vía telefónica o por correo electrónico; proceso de alta de proveedores y trámites de pago; acceso a nuestro sitio web; para la invitación o registro de participación en cursos, seminarios o capacitación; fines estadísticos; diseño de programas y proyectos en derechos humanos; fines estadísticos; rendir informes a las autoridades en materia de auditoría y fiscalización superior, en términos de la Ley aplicable; para su seguridad, de nuestros empleados y personas que nos visitan; para generar su registro como usuario en cualquiera de nuestros portales web y para conocer su nivel de estudios y otras habilidades académicas y profesionales.

De manera adicional, utilizaremos su información personal para las siguientes finalidades que no son necesarias para los fines de la CEDH pero que nos permiten y facilitan brindarle una mejor atención: generar y divulgar el informe anual de las actividades de la CEDH y la Gaceta informativa tetramestral, lo cual puede incluir el uso de fotografías y video; enviarle información, invitaciones y convocatorias sobre eventos, proyectos e instituciones que estén relacionados directamente con los fines de la CEDH.

Para los fines antes señalados, se protegerán los siguientes datos personales:

- ◆ **Datos de identificación:** nombre completo, dirección, teléfono de casa, celular y/o de trabajo, estado civil, Registro Federal de Contribuyentes (RFC), Número de Seguridad Social (NSS), Clave Única de Registro de Población (CURP), lugar y fecha de nacimiento, edad, nombres de familiares, dependientes y beneficiarios.
- ◆ **Datos profesionales:** ocupación, puesto, área o departamento, domicilio, teléfono y correo de trabajo, actividades extracurriculares, referencias laborales, referencias personales, historial académico, historial de desempeño, entre otros.
- ◆ **Datos sensibles:** tu estado de salud presente y futuro, origen racial o étnico.

Para el tratamiento de los datos sensibles se requiere el consentimiento expreso y por escrito del titular, con excepción de los casos señalados por el artículo 22 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

3. Fundamento para el tratamiento de datos personales

La CEDH trata los datos personales antes señalados para dar cumplimiento a su objeto, así como para dar atención a las solicitudes de ejercicio de derechos ARCO que se le presenten en su calidad de responsable, con fundamento en los artículos 15, 16 y 17 de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 85, 86 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, 124 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 125 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

4. Medio y procedimientos para ejercer los derechos ARCO y la revocación del consentimiento.

Usted puede revocar, en cualquier momento, el consentimiento que, en su caso, nos haya otorgado para el tratamiento de sus datos personales. Asimismo, tiene derecho a conocer qué datos personales tenemos de usted, para qué los utilizamos y las condiciones del uso que les damos.

- Es su derecho solicitar la corrección de su información personal en caso de que esté desactualizada, sea inexacta o sea incompleta; que la eliminemos de nuestros registros o bases de datos cuando considere que la misma no está siendo utilizada conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normativa; así como oponerse al uso de sus datos personales para fines específicos. Estos derechos se conocen como derechos ARCO.

El procedimiento y requisitos para la revocación y/o ejercicio de estos derechos es el siguiente:

Entregar su solicitud vía correo electrónico a la cuenta transparencia@cedhchihuahua.org.mx, o bien, personalmente ante la Unidad de Transparencia en el domicilio de la CEDH en Chihuahua capital, adjuntando a la misma la información y documentación siguiente:

- 1) Nombre completo del titular, su domicilio y/o correo electrónico para recibir la respuesta que se genere con motivo de su solicitud.
- 2) Documento oficial que acredite la identidad del titular (copia simple en formato impreso o electrónico de su credencial de elector o pasaporte), o bien, de su representante legal (copia simple en formato impreso o electrónico del instrumento público o bien carta poder simple con firma autógrafa del titular, el mandatario, dos testigos y sus correspondientes identificaciones oficiales vigentes, credencial de elector o pasaporte)
- 3) De serle posible, indique el área responsable del tratamiento de sus datos personales.
- 4) Descripción clara y precisa de los datos personales respecto de los que se busca ejercer alguno de los derechos ARCO (salvo el derecho de acceso)
- 5) Descripción del derecho ARCO que se pretende ejercer, o bien lo que solicita el titular.
- 6) Cualquier otro elemento o documento que facilite la localización de los datos personales del titular.
- 7) En el caso de la solicitud de oposición, manifestar las causas legítimas o la situación específica que lo llevan a solicitar el cese en el tratamiento, así como el daño o perjuicio que le causaría la persistencia del tratamiento, o en su caso, las finalidades específicas respecto de las cuales requiere ejercer el derecho de oposición.
- 8) Tratándose de una solicitud de rectificación de datos personales, indicar la(s) modificación(es) a realizar, aportando la documentación que sustente su petición.
- 9) Tratándose de una solicitud de acceso a datos personales, el titular deberá señalar la modalidad en la que prefiere que éstos se reproduzcan.

En caso de que la información proporcionada en su solicitud de ejercicio de derechos ARCO sea insuficiente o errónea, o bien, no se acompañen los documentos requeridos, por una vez se le requerirá para que dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, aporte los elementos o documentos necesarios para dar trámite a la misma. El titular contará con diez días hábiles para atender el requerimiento, contados a partir del día siguiente en que lo haya recibido. De no dar respuesta en dicho plazo, se tendrá por no presentada la solicitud correspondiente. De atenderse el requerimiento el plazo para la respuesta empezará a correr al día siguiente de su recepción.

La CEDH notificará al titular o su representante legal, en un plazo máximo de 20 (veinte) días hábiles contados desde la fecha en que se recibió la solicitud de acceso, rectificación, cancelación u oposición de datos personales, o bien, la revocación del consentimiento, la resolución adoptada, a efecto de que, si resulta procedente, se haga efectiva la misma dentro de los 15 (quince) días hábiles siguientes a la fecha en que se comunica la respuesta.

5. Transferencia de datos personales

Se informa que no se realizarán transferencias de sus datos personales, con excepción a lo previsto en los artículos 22, 66 y 70 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

6. Modificaciones al Aviso de Privacidad

La CEDH se reserva el derecho de efectuar en cualquier momento cambios o actualizaciones al presente aviso de privacidad, derivadas de modificaciones a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a la protección de datos personales, sus prácticas de información, políticas internas o en los servicios y fines de la misma. Estas modificaciones estarán disponibles al público en general través de la página web de la CEDH en <http://www.cedhchiuhua.org.mx/portal/> en el apartado de aviso de privacidad.



C E D H

COMISIÓN ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS CHIHUAHUA

Av. Francisco Zarco #2427, Colonia Zarco, 31020

Teléfonos

(614) 201 29 90

800 201 1758

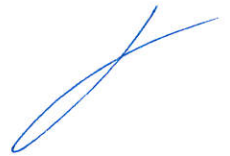
www.cedhchihuahua.org.mx

<https://distintivoempresadh.mx>



**ANEXO "3" DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 05 DE JULIO DE 2023
CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL
ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO
DE CAMPECHE.**

1. Copia del título de registro de marca del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®".





TÍTULO DE REGISTRO DE MARCA

COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

COMISION ESTATAL DE
LOS DERECHOS HUMANOS
12 MAR 2018
RECIBIDO

Nacionalidad MEXICO
Domicilio AV. ZARCO NUM. EXT. 2427, ZARCO
CHIHUAHUA, CHIH. 31020 MEXICO
Establecimiento AV. ZARCO NUM. EXT. 2427, ZARCO
CHIHUAHUA, CHIH. 31020 MEXICO

Registro **1838488**
Signo distintivo **EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS y Diseño**
Clase 41
Tipo de Marca MIXTA

Se aplica a ORGANIZACION Y DIRECCION DE TALLERES DE FORMACION.

Expediente 1961080
Fecha de presentación SEP 28, 2017
Hora 12:46
Fecha de inicio de uso DIC 2, 2015



Clasificación de 5.7.2, 5.13.7, 5.13.11,
Elementos Figurativos (7) 7.1.14, 11.1.1, 11.1.2,
11.1.3, 14.7.1, 14.7.6,
14.7.9, 26.1.1, 26.1.4,
26.1.6, 26.1.21, 29.1.12

La impresión del signo distintivo en este título puede presentar variaciones en el tono de los colores respecto al presentado en la solicitud de registro.
El registro de referencia se otorga con fundamento en los artículos 1º, 2ª fracción V, 6ª fracción III, 125 y 126 de la Ley de la Propiedad Industrial.
De conformidad con el artículo 95 de la Ley de la Propiedad Industrial, el presente registro tiene una vigencia de diez años contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud y el mismo podrá renovarse por periodos de la misma duración, en los términos establecidos en los artículos 133 y 134 del mismo Ordenamiento Legal.
Quien suscribe el presente título lo hace con fundamento en los artículos 6ª fracción III y 7ª BIS 2 de la Ley de la Propiedad Industrial, 1ª, 3ª fracción V inciso b), subincisas ii) y iii) primero y segundo guión respectivamente, 4ª, 5ª, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, 1ª, 3ª, 4ª, 5ª fracción V inciso b), subincisas ii) y iii) primero y segundo guión respectivamente, 17 fracción III, 26 y 31 del Estatuto Orgánico de este Instituto, 1ª, 3ª y 6ª inciso a) párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del Acuerdo que delega facultades en los Directores Generales Adjuntos, Coordinador, Directores Divisionales, Titulares de las Oficinas Regionales, Subdirectores Divisionales, Coordinadores Departamentales y otros Subalternos del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. Ordenamientos Legales cuyas reformas, adiciones y modificaciones se encuentran vigentes a la fecha de emisión del presente título.

CIUDAD DE MEXICO, A 18 DE DICIEMBRE DE 2017.
COORDINADOR DEPARTAMENTAL DE CONSERVACION DE DERECHOS

LSC/278128
1 de 1

[Signature]
LIC. LIZZETH GONZALEZ JIMENEZ

20171233796

**ANEXO "4" DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 05 DE JULIO DE 2023
CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL
ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO
DE CAMPECHE.**

1. Copia del título de registro de aviso comercial del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®".



COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Nacionalidad MEXICO
Domicilio AV. ZARCO NUM. EXT. 2427, ZARCO
CHIHUAHUA, CHIH. 31020 MEXICO
Establecimiento AV. ZARCO NUM. EXT. 2427, ZARCO
CHIHUAHUA, CHIH. 31020 MEXICO

Registro 105719
Signo distintivo EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS

Clase 41

Se aplica a ORGANIZACION Y DIRECCION DE TALLERES Y FORMACION.

Expediente 115753
Fecha de presentación OCT 2, 2017
Hora 11:38
Fecha de inicio de uso DIC 2, 2015

El registro de referencia se otorga con fundamento en los artículos 1º, 2ª fracción V, 6ª fracción III, 104, 125 y 126 de la Ley de la Propiedad Industrial
De conformidad con el artículo 103 de la Ley de la Propiedad Industrial, el presente registro tiene una vigencia de diez años contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud y podrá renovarse por periodos de la misma duración.

Quien suscribe el presente título lo hace con fundamento en los artículos 6ª fracción III y 7ª BIS 2 de la Ley de la Propiedad Industrial, 1ª, 3ª fracción V inciso b), subincisos ii) y iii) primero y segundo guión respectivamente, 4ª, 5ª, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; 1ª, 3ª, 4ª, 5ª fracción V inciso b), subincisos ii) y iii) primero y segundo guión respectivamente, 17 fracción III, 28 y 31 del Estatuto Orgánico de este Instituto; 1ª, 3ª y 6ª inciso a) párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del Acuerdo que delega facultades en los Directores Generales Adjuntos, Coordinador, Directores Divisionales, Titulares de las Oficinas Regionales, Subdirectores Divisionales, Coordinadores Departamentales y otros Subalternos del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. Ordenamientos Legales cuyos reformas, ediciones y modificaciones se encuentran vigentes a la fecha de emisión del presente título.

CIUDAD DE MEXICO, A 27 DE FEBRERO DE 2018.

COORDINADOR DEPARTAMENTAL DE EXAMEN DE MARCAS 'A'

LIC. LIZBETH JIMENEZ JURADO

