



CONVENIO DE COLABORACIÓN INSTITUCIONAL (EL “CONVENIO”) 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 JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE DE DICHA COMISIÓN, Y POR LA OTRA PARTE, LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO (EN LO SUCESIVO LA “CEDHJ”) REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LUZ DEL CARMEN GODÍNEZ GONZÁLEZ, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTA DE LA CITADA COMISIÓN, A QUIENES DE FORMA CONJUNTA SE LES DENOMINARÁ EN ADELANTE COMO LAS “PARTES” (CADA UNA REFERIDA EN LO INDIVIDUAL COMO LA “PARTE”) Y QUIENES ACUERDAN OBLIGARSE AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

ANTECEDENTES

- I. El distintivo identificado como “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®” (en lo sucesivo el “DISTINTIVO”) es otorgado bajo un programa implementado por la “CEDH CHIHUAHUA” desde el año 2018 y 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, 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. 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 instaure como una herramienta que les permita fortalecer sus prácticas y organización en el tema.
- II. El “DISTINTIVO” además de reconocer los esfuerzos que realizan las empresas en materia de derechos humanos, constituye un mecanismo de evaluación que les permite medir dichos esfuerzos. Dentro de los objetivos específicos que persigue el otorgamiento del “DISTINTIVO” se encuentran los siguientes: (i) consolidar el compromiso de respetar y promover los derechos humanos en el ámbito de las actividades que desarrollan las



empresas; (ii) impulsar y difundir la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales; y (iii) estimular y promover prácticas y comportamientos que contribuyan a la mejora continua de los ejes fundamentales que conforman los pilares del “DISTINTIVO”.

DECLARACIONES

- I. Declara la “CEDH CHIHUAHUA” por conducto de su Presidente y bajo protesta de decir verdad que:
 - a) De conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua; 2° de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua; y 1° del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, es un Organismo Público Autónomo, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos.
 - b) El C. Javier González Mocken, acredita su personalidad como Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, mediante Decreto No. LXVII/NOMBR/0851/2024 II P.O. de la Sexagésima Séptima Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, dado en sesión del 10 de abril de 2024, que lo faculta para suscribir el presente convenio en términos de lo dispuesto en las fracciones I y VI, del artículo 15, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua y el artículo 19 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua. Copia del mencionado decreto No. LXVII/NOMBR/0851/2024 II P.O. forma parte del presente “CONVENIO” como “ANEXO 1”.
 - 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”.
 - e) El “DISTINTIVO” 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). Se acompaña como “ANEXO 2” una copia del mencionado título de registro.
 - f) El aviso comercial del “DISTINTIVO” está registrado y protegido por el título de registro comercial No. 105719, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI). Se acompaña como “ANEXO 3” una copia del mencionado título de registro.
 - g) Es su voluntad otorgar por medio del presente a la “CEDHJ” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, respecto del “DISTINTIVO” y su aviso comercial; en los términos y condiciones establecidos en el presente “CONVENIO” y únicamente para las finalidades descritas en el mismo.
- II. Declara la “CEDHJ” por conducto de su Presidenta y bajo protesta de decir verdad que:
- a) De conformidad con lo dispuesto en los artículos 102, apartado “B”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 10 de la Constitución Política del Estado de Jalisco, es un organismo público autónomo de competencia estatal, para la protección de los derechos humanos.
 - b) Al tenor de lo establecido en el numeral 3 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos consagrados en el orden jurídico vigente.
 - c) La C. Luz del Carmen Godínez González es la presidenta de la “CEDHJ”, como se desprende del acuerdo legislativo 167/LXIII/22, emitido por el



Congreso del Estado de Jalisco; y publicado en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”, el 23 de julio de 2022, mediante el cual acredita su personalidad. Copia del mencionado acuerdo legislativo No. 167/LXIII/22, que forma parte del presente “CONVENIO” como “ANEXO 4”.

- d) En atención a lo previsto en el artículo 28, fracciones I y XI de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco, la C. Luz del Carmen Godínez González, en su carácter de presidenta de dicho organismo público autónomo, es la representante legal de la “CEDHJ”, con facultades para celebrar convenios de colaboración para el mejor cumplimiento de sus fines.
- e) Tiene interés en obtener las licencias de uso, no exclusivo y a título gratuito, del “DISTINTIVO” y su aviso comercial, para su promoción, difusión, aplicación y otorgamiento, así como del “Manual para la Implementación del Distintivo Empresa comprometida con los Derechos Humanos”.
- f) Su registro federal de contribuyentes es CED-930224-MP7 y señala como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en la calle Pedro Moreno número 1616, colonia Americana, código postal 44160, Guadalajara, Jalisco.

III. Declaran las “PARTES” que:

- a) Se reconocen mutuamente la personalidad que ostentan, así como las facultades o atribuciones con las que cuentan para celebrar el presente “CONVENIO”;
- b) Cuentan con la infraestructura, personal y recursos técnicos y materiales necesarios para llevar a cabo el objeto del presente “CONVENIO”; y
- c) Es su deseo celebrar el presente “CONVENIO”, con la finalidad de coadyuvar en la realización de objetivos comunes, atendiendo a la importancia de realizar esfuerzos para la protección, observancia, promoción, difusión, divulgación y respeto de los derechos humanos en sus respectivas jurisdicciones; por lo que consideran conveniente colaborar entre sí para que el “DISTINTIVO” pueda ser otorgado en el estado de Jalisco por parte de la “CEDHJ”.



En virtud de los anteriores antecedentes y declaraciones, las “PARTES” acuerdan obligarse al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO. El objeto del convenio es otorgar por medio del presente a la “CEDHJ” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, respecto del “DISTINTIVO” y su aviso comercial; así como establecer las acciones y mecanismos de colaboración entre las “PARTES” para que el proceso a través del cual se otorga el “DISTINTIVO” pueda ser implementado en el estado de Jalisco con la finalidad de que aquellas empresas de dicha entidad federativa que deseen obtener el “DISTINTIVO”, puedan hacerlo previo el cumplimiento de los requisitos conducentes.

SEGUNDA. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES DE LA “CEDHJ”. Atendiendo al objeto del presente “CONVENIO”, la “CEDHJ” adquiere los siguientes compromisos y obligaciones:

- (i) Llevar a cabo por su cuenta y costo, todas aquellas actividades, acciones y gestiones que sean necesarias para la implementación y otorgamiento del “DISTINTIVO” en el estado de Jalisco; incluyendo, sin limitar, la realización de todas aquellas acciones y actividades establecidas en el “Manual para la Implementación del Distintivo” (el “MANUAL”) que forma parte del presente “CONVENIO” como “ANEXO 5” y/o en cualquier otro documento relacionado con el otorgamiento del “DISTINTIVO”;
- (ii) Cumplir y aplicar el MANUAL y/o cualquier otro documento que de tiempo en tiempo le notifique la “CEDH CHIHUAHUA” -incluyendo sus respectivas modificaciones- en relación con el “DISTINTIVO” y/o con el procedimiento a través del cual se otorga el mismo;
- (iii) Otorgarle el “DISTINTIVO” a todas aquellas empresas en su estado que hayan cumplido de manera satisfactoria los requisitos y exigencias que implica dicho “DISTINTIVO”; y
- (iv) Dar cumplimiento a cualquiera otra obligación establecida en el presente.



TERCERA. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES DE LA “CEDH CHIHUAHUA”.

La “CEDH CHIHUAHUA”, otorga por medio del presente a la “CEDHJ” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, del “DISTINTIVO” y su aviso comercial, para que la “CEDHJ” pueda otorgar el “DISTINTIVO” en el estado de Jalisco; para lo cual, la CEDH CHIHUAHUA”, se obliga a brindar la asesoría que requiera la “CEDHJ” para cumplir con las finalidades del presente “CONVENIO”.

De igual manera, la “CEDH CHIHUAHUA” se obliga a brindar toda la asesoría e información que requiera la “CEDHJ” para cumplir con las finalidades del presente “CONVENIO” y que el “DISTINTIVO” pueda ser otorgado en el estado de Jalisco.

CUARTA. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES DE LAS “PARTES”. Para el mejor cumplimiento del objeto del presente “CONVENIO”, las “PARTES” se comprometen a lo siguiente:

- (i) Brindarse el apoyo necesario para cumplir con las finalidades de este “CONVENIO”;
- (ii) Ejecutar cada una de las actividades y acciones relacionadas con el presente instrumento, de conformidad con el marco jurídico aplicable y de manera diligente; y
- (iii) Cumplir con sus respectivas obligaciones.

QUINTA. DIFUSIÓN DEL DISTINTIVO. La “CEDH CHIHUAHUA” a través del presente “CONVENIO”, otorga a favor de la “CEDHJ” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, respecto del “DISTINTIVO”; con el único y exclusivo propósito de que la “CEDHJ” pueda promocionar y difundir dicho “DISTINTIVO” a través de cualquiera de las páginas web y plataformas digitales de su propiedad; en el entendido de que todo el procedimiento relacionado con la obtención del “DISTINTIVO” se llevará a cabo exclusivamente a través de la página web <https://distintivoempresadh.mx/> y/o en cualquier otra página web y/o plataforma que la “CEDH CHIHUAHUA” determine.

Asimismo, en este acto las "PARTES" acuerdan colaborar con la difusión del "DISTINTIVO", cuya titularidad es de la "CEDH CHIHUAHUA", con el objetivo de que las empresas amplíen su visión respecto al impacto de sus actividades y acciones dirigidas al respeto, promoción y fortalecimiento de los derechos humanos.

SEXTA. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y/O INDUSTRIAL. La "CEDHJ" reconocerá en todo momento los derechos de propiedad intelectual y/o industrial que le corresponden a la "CEDH CHIHUAHUA", respecto del "DISTINTIVO" y su aviso comercial, así como de los derechos de autoría respecto al "MANUAL", del cual la "CEDH CHIHUAHUA" otorga a la "CEDHJ" a título gratuito, derecho para su reproducción y distribución, así como de cualquier otro documento que de tiempo en tiempo le sea notificado por la "CEDH CHIHUAHUA" en relación con el mencionado "DISTINTIVO".

El uso del "DISTINTIVO" por parte de la "CEDHJ", solamente se efectuará para el objeto señalado en el presente "CONVENIO". En ningún caso el "DISTINTIVO" podrá ser distorsionado o modificado en cualquier forma que altere su uso, condiciones de obtención, su objeto o naturaleza.

SÉPTIMA. CONFIDENCIALIDAD Y DATOS PERSONALES.

La información que se intercambie entre las "PARTES" con motivo de la ejecución del presente "CONVENIO" quedará sujeta a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás legislación aplicable.

Asimismo, el tratamiento (obtención, uso, registro, organización, conservación, elaboración, utilización, comunicación, difusión, almacenamiento, posesión, acceso, manejo, aprovechamiento, divulgación, transferencia o disposición) de datos personales con motivo de la ejecución del presente "CONVENIO" será únicamente para las finalidades previstas en el mismo y se sujetará a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás normatividad aplicable; así como a los correspondientes avisos de privacidad. En este acto cada una de las "PARTES" manifiesta que le ha sido debidamente comunicado por la otra su respectivo aviso de privacidad.

OCTAVA. EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD. Queda expresamente pactado que las "PARTES" no incurrirán en responsabilidad por el retraso o incumplimiento de



las obligaciones contraídas conforme a este "CONVENIO" como consecuencia de la ocurrencia de un evento de "CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR". Se entiende por "CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR" cualquier acto, evento o circunstancia que imposibilite o retrase a cualquiera de las "PARTES" en relación con el cumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente "CONVENIO", siempre y cuando éste fuere imprevisible o, aun cuando fuere previsible, esté más allá de su control, no sea resultado de su negligencia u omisión, y no pueda haber sido prevenido o evitado. Para efectos de lo anterior, CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR incluirá de manera enunciativa pero no limitativa los siguientes actos, eventos o circunstancias: (i) fenómenos de la naturaleza tales como tormentas, inundaciones, epidemias, relámpagos, y terremotos; (ii) actos de terrorismo y disturbios civiles; y (iii) guerras e insurrecciones, entre otros. Lo anterior, en la inteligencia de que, una vez superado el CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, se reanudarán las actividades en la forma y términos que determinen las "PARTES" de común acuerdo. En este supuesto, la "PARTE" que se encuentre imposibilitada para cumplir con sus obligaciones derivada de un evento de CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, 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.

NOVENA. 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. PROPIEDAD INDUSTRIAL Y DERECHOS DE AUTOR. Las "PARTES" reconocen que son propietarias de información que podrá ser utilizada con motivo de la ejecución del presente "CONVENIO"; reconociendo en este acto que dicha información es y seguirá siendo propiedad única y exclusiva de la "PARTE" a la que le pertenece, por lo que ningún derecho o interés sobre la propiedad de la misma será transferible a la contraparte con motivo de este instrumento, salvo el derecho a usarla

en la forma y términos establecidos en este documento o para las finalidades señaladas en el mismo, por lo que las "PARTES" se obligan a no contravenir la titularidad de los derechos de la contraparte sobre dicha información. En este mismo sentido, las "PARTES" están de acuerdo en que cada una de ellas conservará la propiedad intelectual, industrial y/o de cualquier otro tipo que le pertenezca y que se utilice con motivo del presente "CONVENIO", por lo que el presente instrumento no constituye ni otorga ninguna facultad a la contraparte sobre estos derechos.

DÉCIMA PRIMERA. 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 SEGUNDA. 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 TERCERA. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES. Las "PARTES" acuerdan que cualquier incumplimiento de manera total o parcial por parte de éstas, a los acuerdos establecidos en el presente, será causal de terminación en cualquier tiempo, sin responsabilidad alguna para la "CEDH CHIHUAHUA", ni para la "CEDHJ" y sin previa declaración judicial o administrativa, para lo cual se comunicará a la "PARTE" que se encuentra en incumplimiento la terminación del presente "CONVENIO" con diez (10) días hábiles de anticipación, y dicha "PARTE" 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 terminación surtirá efectos plenamente.

DÉCIMA CUARTA. VIGENCIA. El presente "CONVENIO" entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por tiempo indefinido.



DÉCIMA QUINTA. TERMINACIÓN. El presente “CONVENIO” podrá darse por terminado cuando:

- (i) Cualquiera de las “PARTES” decida darlo por terminado. Para ello, la “PARTE” que desee dar por terminado el presente “CONVENIO” deberá informarlo previamente por escrito a la otra, con al menos quince días hábiles de anticipación a la fecha en que surtirá efectos dicha terminación;
- (ii) Se dé por terminado como consecuencia de un evento de “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR” que sea insuperable; o
- (ii) El mismo se dé por terminado derivado de un incumplimiento, en términos de la Cláusula Tercera.

En los supuestos (i) y (ii) anteriores, las “PARTES” deberán celebrar el instrumento jurídico correspondiente.

DÉCIMA SEXTA. ACUERDO Y ANEXOS. El presente “CONVENIO” y sus respectivos anexos, constituyen el único acuerdo entre las “PARTES” en relación con el objeto del mismo y deja sin efectos cualquier otra negociación, obligación o comunicación, ya sea oral o escrita, que previamente a la fecha de firma de este “CONVENIO” haya existido entre las “PARTES”.

Ninguna disposición del presente instrumento podrá ser alterada, adicionada o modificada sin el consentimiento previo y por escrito de las “PARTES”.

DÉCIMA SÉPTIMA. SEGUIMIENTO. Para todo lo relacionado con el presente “CONVENIO”, cada una de las “PARTES” designa como responsables a los siguientes órganos administrativos, señalando al efecto la información de los funcionarios que se encuentran a cargo de los mismos:

a) Por la “CEDH CHIHUAHUA”, el Mtro. Alejandro Carrasco Talavera, Director de Control, Análisis y Evaluación.

Teléfono de contacto: 614 2012990, extensión 311.



Correo electrónico: presidencia@cedhchihuahua.org.mx y
alejandro.carrasco@cedhchihuahua.org.mx

b) Por la "CEDHJ", la Mtra. Doris Leo López Cuadros, Secretaria Privada.
Teléfono de contacto: 33 3669 1101 ext. 112
Correo electrónico: doris.lopez@cedhj.org.mx

No obstante lo anterior, las "PARTES" podrán en cualquier momento modificar al personal de enlace señalado en la presente cláusula o bien, designar personas adicionales, en cuyo caso deberán notificarlo a la otra "PARTE" por escrito, a través del domicilio o correo electrónico designado para tales efectos.

DÉCIMA OCTAVA. NOTIFICACIONES. Las "PARTES" acuerdan que cualquier aviso, notificación o comunicación relacionada con el presente, deberá realizarse a través de los domicilios proporcionados en el apartado de Declaraciones o en los correos electrónicos señalados en la cláusula Décima Sexta.

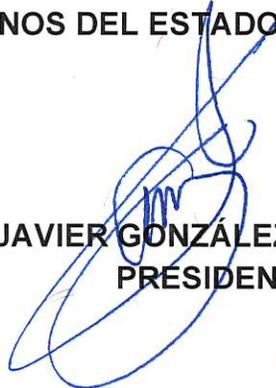
DÉCIMA NOVENA. NULIDAD. La nulidad de cualquier disposición (o de cualquier parte de éstas) contenida en este "CONVENIO", no afectará la validez de las demás disposiciones del mismo, las cuales seguirán vigentes y surtiendo sus efectos como si la disposición nula (o cualquier parte de ella) no hubiera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

VIGÉSIMA. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS Y JURISDICCIÓN. Cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la interpretación y cumplimiento del presente instrumento, así como para todo aquello que no se encuentre expresamente previsto en el mismo, será resuelta de común acuerdo entre las "PARTES" y atendiendo a la de buena fe.

Leído el presente documento y enteradas las "PARTES" de su contenido, alcance y fuerza legal, lo firman en 2 tantos en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México, el 29 de mayo de 2024.

**“CEDH CHIHUAHUA”
COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

**“CEDHJ”
COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS
HUMANOS JALISCO**



**JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN
PRESIDENTE**



**LUZ DEL CARMEN GODÍNEZ GONZÁLEZ
PRESIDENTA**

TESTIGOS

TESTIGO DE LA “CEDH CHIHUAHUA”

TESTIGO DE LA “CEDHJ”



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



**DORIS LEO LÓPEZ CUADROS
SECRETARIA PRIVADA**



ESTA HOJA DE FIRMAS PERTENECE AL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024 QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y, POR LA OTRA PARTE LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.



“ANEXO 1” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.

1. Decreto No. LXVII/NOMBR/0851/2024 II P.O. de la Sexagésima Séptima Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua dado en sesión del 10 de abril de 2024, mediante el cual el C. Javier González Mocken, fue nombrado Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, con el cual acredita su personalidad.



CONGRESO DEL ESTADO
CHIHUAHUA

DECRETO No.
LXVII/NOMBR/0851/2024 II P.O.

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

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO.- El Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, de conformidad con lo que disponen los artículos 4, y 64, fracción XXVII de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 9 y 10 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 204, 205 y 222 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; y 136 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, designa al **CIUDADANO JAVIER GONZÁLEZ MOCKEN**, como **Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El funcionario designado iniciará sus funciones a partir del día quince de abril del año dos mil veinticuatro, y durará en su **encargo** según lo previsto en el artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.



COTEJADO



CONGRESO DEL ESTADO
CHIHUAHUA

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día quince de abril del año dos mil veinticuatro.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Estado.

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

EL SUSCRITO, EVERARDO ROJAS SORIANO, SECRETARIO DE ASUNTOS LEGISLATIVOS Y JURÍDICOS DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 130, FRACCIÓN XXVI DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO, CERTIFICA QUE LA PRESENTE COPIA, QUE CONSTA DE TRES FOJAS ÚTILES, CONCUERDA FIELMENTE CON SU ORIGINAL, MISMAS QUE OBRA EN LOS ARCHIVOS DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, CHIH., A LOS DIECISIETE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO 2024.- CONSTE - - - - -

EL SECRETARIO DE ASUNTOS LEGISLATIVOS Y JURÍDICOS
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA



EVERARDO ROJAS SORIANO



“ANEXO 2” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.

1. Copia del título de registro de marca No. 1838488, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).



TÍTULO DE REGISTRO DE MARCA

COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

COMISION ESTATAL D
LOS DERECHOS HUMANOS
12 MAR 2018
RECEBIDO

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** Tipo de Marca MIXTA
Signo distintivo **EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS y Diseño**

Clase 41
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 4º, 2º fracción V, 6º 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 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 6º fracción III y 7º BIS 2 de la Ley de la Propiedad Industrial; 1º, 3º fracción V inciso b), subíndices ii) y iii) primero y segundo respectivamente, 4º, 5º, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; 1º, 3º, 4º, 5º fracción V inciso b), subíndices ii) y iii) primero y segundo respectivamente, 17 fracción III, 28 y 31 del Estatuto Orgánico de este Instituto; 1º, 3º y 6º 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.

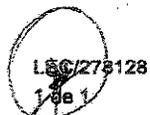
CIUDAD DE MEXICO, A 18 DE DICIEMBRE DE 2017.

COORDINADOR DEPARTAMENTAL DE CONSERVACION DE DERECHOS

LIC. LIZZETH GONZALEZ JIMENEZ



20171233796



“ANEXO 3” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.

1. Copia del título de registro de aviso comercial No. 105719, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).



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; 1º, 3ª fracción V inciso b), subincisos ii) y iii) primero y segundo guión respectivamente, 4º, 5º, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; 1º, 3º, 4º, 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; 1º, 3º y 6º 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 27 DE FEBRERO DE 2018.

COORDINADOR DEPARTAMENTAL DE EXAMEN DE MARCAS 'A'

LIC. LIZBETH JIMENEZ JURADO



20180196329



“ANEXO 4” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.

1. Acuerdo Legislativo 167/LXIII/22, publicado en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” el 23 de julio de 2022, mediante el cual el Congreso del Estado de Jalisco designa a la C. Luz del Carmen Godínez González como Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, con el cual acredita su personalidad.

ACUERDO

Al margen un sello que dice: Estados Unidos Mexicanos. Gobierno de Jalisco. Poder Legislativo. Secretaría del Congreso.

NÚMERO 167/LXIII/22 EL CONGRESO DEL ESTADO ACUERDA:

DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 35 FRACCIÓN XII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE JALISCO Y 184 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE JALISCO, SE DESIGNA A LA C. LUZ DEL CARMEN GODINEZ GONZÁLEZ COMO PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS, POR UN PERIODO DE CINCO AÑOS, QUE COMPRENDE DEL 02 DE AGOSTO DE 2022 AL 01 DE AGOSTO DE 2027.

SALÓN DE SESIONES DEL CONGRESO DEL ESTADO
GUADALAJARA, JALISCO, 21 DE JULIO DE 2022

DIPUTADA PRESIDENTA


ÁNGELA GÓMEZ PONCE

DIPUTADA SECRETARIA


LETICIA PÉREZ RODRÍGUEZ

DIPUTADA SECRETARIA


ALEJANDRA MARGARITA GIADANS
VALENZUELA



GOBIERNO DE JALISCO

PODER EJISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO



NÚMERO CPL. 167. LXIII-22
DEPENDENCIA _____

NÚMERO 167/LXIII/22

EL CONGRESO DEL ESTADO ACUERDA:

DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 35 FRACCIÓN XII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE JALISCO Y 184 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE JALISCO, SE DESIGNA A LA C. LUZ DEL CARMEN GODÍNEZ GONZÁLEZ COMO PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS, POR UN PERIODO DE CINCO AÑOS, QUE COMPRENDE DEL 02 DE AGOSTO DE 2022 AL 01 DE AGOSTO DE 2027.

SALÓN DE SESIONES DEL CONGRESO DEL ESTADO
GUADALAJARA, JALISCO, 21 DE JULIO DE 2022

DIPUTADA PRESIDENTA


ÁNGELA GÓMEZ PONCE

DIPUTADA SECRETARIA


LETICIA PÉREZ RODRÍGUEZ

DIPUTADA SECRETARIA


ALEJANDRA MARGARITA GIADANS VALENZUELA





Voto: 12

TIEMPO INICIO: 17:51

FECHA: 2022/07/21

TIEMPO TERMIN: 17:52

MOCION: Minutas de Acuerdo Legislativo de la 167/LXIII/22 a la 169/LXIII/22.

RESULTADOS TOTALES DE VOTACION:

A FAVOR : 32
 ABST : 0
 CONTRA : 0
 TOTAL : 32
 :

DETALLES POR GRUPO

NOMBRE	INTEGRANTES	A FAVOR	ABST	CONTRA	TOTAL
MC	16	12	0	0	12
MORENA	8	6	0	0	6
PAN	5	5	0	0	5
PRI	5	5	0	0	5
HAGAMOS	2	2	0	0	2
FUTURO	1	1	0	0	1
PVEM	1	1	0	0	1



LOS RESULTADOS INDIVIDUALES SON LOS SIGUIENTES
MIC.TARJETA DIPUTADO INFORMACION

VOTO

VOTO POR APELLIDOS

Aguilar García Juan Luis (MC)	A FAVOR
Aguilar Tejada Rocío (MC)	A FAVOR
Canales González Yussara Elizabeth (MORENA)	A FAVOR
Cárdenas Rodríguez Laura Gabriela (MC)	A FAVOR
Chávez Ambríz Jorge Antonio (PAN)	A FAVOR
Contreras González Lourdes Celenia (MC)	A FAVOR
Contreras Zepeda Hugo (PRI)	A FAVOR
Covarrubias Mendoza Julio César (PRI)	A FAVOR
Cuán Ramírez Leticia Fabiola (MC)	A FAVOR
De la Rosa Hernández Susana (FUTURO)	A FAVOR
Deqollado González Ana Angélita (PRI)	A FAVOR
Del Toro Pérez Higinio (MC)	A FAVOR
Flores Pérez Verónica Gabriela (PRI)	A FAVOR
Franco Barba Priscilla (MC)	A FAVOR
García Hernández Claudia (MORENA)	A FAVOR
Giadans Valenzuela Alejandra Margarita (MC)	A FAVOR
Gómez Ponce Ángela (MORENA)	A FAVOR
Hernández Márquez Abel (PAN)	A FAVOR
Hurtado Luna Julio Cesar (PAN)	A FAVOR
López Jara María Dolores (MC)	A FAVOR
Magaña Mendoza Mónica Paola (MC)	A FAVOR
Martínez Guerrero Fernando (MC)	A FAVOR
Martínez Martínez José María (MORENA)	A FAVOR
Montes Agredano Mirelle Alejandra (PAN)	A FAVOR
Murguía Torres Claudia (PAN)	A FAVOR
Noroña Quezada Horbensia María Luisa (PRI)	A FAVOR
Padilla De Anda Marcela (MC)	A FAVOR
Padilla Martínez Estefanía (MC)	A FAVOR
Padilla Romo María de Jesús (MORENA)	A FAVOR
Pérez Rodríguez Leticia (MORENA)	A FAVOR
Ramírez Pérez Erika Lizbeth (PVEM)	A FAVOR
Robles Villaseñor Mara Nadiezhda (HAGAMOS)	A FAVOR
Ron Ramos Eduardo (MC)	A FAVOR
Salas Rodríguez Claudia Gabriela (MC)	A FAVOR
Vásquez Llamas Oscar (MORENA)	A FAVOR
Vásquez Vigil Tomás (MORENA)	A FAVOR
Velázquez Chávez Gerardo Quirino (MC)	A FAVOR
Velázquez González Edgar Enrique (HAGAMOS)	A FAVOR



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

---EL SUSCRITO, LICENCIADO ALEJANDRO MEDINA RICO, NOTARIO PÚBLICO NÚMERO 82 OCHENTA Y DOS DE GUADALAJARA, JALISCO;-----

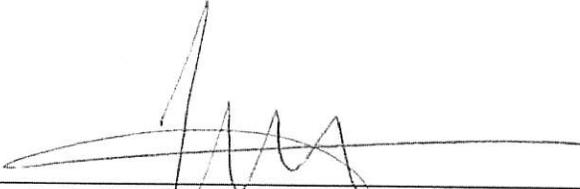
----- CERTIFIC O:-----

---Que el documento que antecede, integrado por 4 cuatro hojas útiles por ambos lados, suscribiendo la presente certificación en hoja anexa; **CONCUERDA FIELMENTE CON las fotocopias certificadas, expedidas por el Maestro José Tomas Figueroa Padilla, Secretario General, del Honorable Congreso del Estado de Jalisco, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 22 veintidós de julio de 2022 dos mil veintidós; EL CUAL COTEJE Y DOY FE DE HABERLO TENIDO A LA VISTA**, mismo que me fue presentado por la solicitante.-----

---La presente copia certificada me fue solicitada por LUZ DEL CARMEN GODINEZ GONZALEZ, a quien conceptúo con capacidad legal para contratar y obligarse en virtud de no observar en ella manifestación de incapacidad natural ya que no tengo noticia de algún impedimento legal; quien se identificó con su credencial para votar, expedida por el Registro Federal de Electores del entonces Instituto Federal Electoral, de los Estados Unidos Mexicanos, con número de folio 0000076692544 (cero, cero, cero, cero, cero, siete, seis, seis, nueve, dos, cinco, cuatro, cuatro); de la cual DOY FE de haber tenido a la vista, de conformidad con la fracción VIII octava del artículo 84 ochenta y cuatro de la Ley del Notariado del Estado de Jalisco.-----

---Se expide la presente copia certificada a LUZ DEL CARMEN GODINEZ GONZALEZ, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, a 4 cuatro días del mes de agosto del año 2022 dos mil veintidós.




Licenciado ALEJANDRO MEDINA RICO
Notario Público número 82 ochenta y dos
de Guadalajara, Jalisco.



X

“ANEXO 5” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 29 DE MAYO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO.

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

Contenido

1. Presentación	1
2. Justificación	4
3. Referentes nacionales e internacionales	5
4. Glosario	7
5. Objetivo	9
5.1. Objetivos específicos	9
6. Campo de aplicación	10
7. Vigencia	10
8. Pasos para la obtención del Distintivo	11
8.1. Convocatoria	11
8.2. Solicitud de Registro	11
8.3. Registro de admisión	11
8.4. Autoevaluación diagnóstica	11
9. Estructura para su implementación	14
9.1. Indicadores	14
9.2 Ponderación	15
10. Calificación necesaria para obtener el Distintivo	16
11. Cuestionario diagnóstico	17
11.1. Primer eje: Política de los derechos humanos	17
11.2. Segundo eje: Prácticas laborales armoniosas	18
11.3. Tercer eje: Fortalecimiento organizacional	23
11.4. Cuarto eje: Inclusión	26
11.5. Quinto eje: No discriminación	27
11.6. Sexto eje: Entorno social	30
11.7. Séptimo eje: Protección al medio ambiente	32
12. Evidencias	35
13. Visitas <i>in situ</i>	36
14. Dictamen	36
15. Reconocimiento	36
16. Uso del Distintivo	37
17. Asesoría	37
18. Seguimiento al compromiso	38
19. Registro autorizado	38
20. Anexos	39

20.1. Solicitud	39
20.2. Carta compromiso	41
20.3. Estatuilla	42
21. Bibliografía	43
22. Aviso de privacidad integral	45



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®" es 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; uno de los principales conjuntos 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, tales como a 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

¹ <http://www.pactomundial.org.mx>

² https://digitallibrary.un.org/record/706796/files/A_HRC_RES_17_4-ES.pdf?ln=en

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

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵, a los que se suman los principios y derechos comprendidos dentro de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁶, siendo éstas las referencias que usan otros agentes sociales para evaluar el impacto de las actividades de las empresas en el ámbito de los derechos humanos.

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 noventa y nueve indicadores divididos en siete ejes, consolidando así, nuestra convicción de 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.

⁴ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

⁵ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

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, convencidos de que, para hablar de una cultura plena de respeto a los derechos humanos, el sector público y privado deben caminar juntos.

Chihuahua, Chih., a 26 de abril de 2024.

Javier González Mocken

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 cotidianeidad 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 y/o información que fueron tomadas como referencia se incluyen a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- Guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.
- Instrumentos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.
- Convenio 100 de la OIT relativo a la 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 (empleo y ocupación) y su Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.
- Observación general núm. 16 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.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

- 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.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente.
- Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley para el Desarrollo de la Competividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Modelo de Política de Integridad Empresarial de la Secretaría de la Función Pública.
- Resolución A/HRC/RES/17/4 "Los derechos humanos y las empresas internacionales y otras empresas" aprobada por el Consejo de Derechos Humanos.

4. GLOSARIO

- **Autoevaluación Diagnóstica:** Cuestionario compuesto por siete ejes (*i.* política de los derechos humanos; *ii.* prácticas laborales armoniosas; *iii.* fortalecimiento organizacional; *iv.* inclusión; *v.* no discriminación; *vi.* entorno social y *vii.* protección al medio ambiente), cada uno de ellos integrado por un compromiso, la descripción, así como los Indicadores específicos relativos al compromiso.
- **Carta de Agradecimiento:** Documento a través del cual se informa a la Empresa Participante que no le podrá ser otorgado el Distintivo correspondiente.
- **CEDH Chihuahua:** Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, organismo público autónomo, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos en el Estado de Chihuahua.
- **Días:** Días hábiles.
- **Dictamen:** Documento a través del cual se informa a la Empresa Participante que le será entregado el Distintivo correspondiente.
- **Distintivo:** Distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®".
- **Empresa Participante:** Empresa que busca consolidar su compromiso de promover y garantizar los derechos humanos, sometiéndose de forma voluntaria al proceso para la obtención del Distintivo.
- **Indicadores:** Marcos de referencia en forma de preguntas específicas que permiten medir el grado de cumplimiento de las Empresas Participantes en la promoción y garantía de los derechos humanos.
- **Organismo Público Protector de Derechos Humanos:** Comisiones estatales de los derechos humanos u organismos protectores de derechos humanos que tengan celebrado un convenio con la CEDH Chihuahua para la implementación del Distintivo en sus respectivas entidades federativas.
- **Reconocimiento:** Reconocimiento por escrito que constata la obtención del Distintivo.
- **Revisor:** Persona o conjunto de personas pertenecientes a la CEDH Chihuahua o a un Organismo Público Protector de Derechos Humanos, encargadas de llevar a cabo alguna o todas las etapas relacionadas con el procedimiento para el otorgamiento del Distintivo.
- **Visita(s) in situ:** Mecanismo de evaluación que se encuentra a cargo de un Revisor y que permite medir y constatar los esfuerzos de las empresas en la protección y respeto de los derechos humanos con motivo del procedimiento para obtener el Distintivo; incluyendo el poder verificar la información con la que cuenta la Empresa Participante respecto de cada uno de los Indicadores.

5. 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.

5.1. Objetivos Específicos

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

- 5.1.1.** Consolidar el compromiso en las políticas encaminadas a respetar y promover los derechos humanos en el ámbito de sus actividades.
- 5.1.2.** 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.
- 5.1.3.** Apoyar y fomentar la solución pacífica de los conflictos derivados de las actividades directas e indirectas de la empresa.
- 5.1.4.** Fortalecer y desarrollar las habilidades socioemocionales de su personal en lo referente a las actividades laborales.
- 5.1.5.** Contribuir al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del respeto y promoción de los derechos humanos.
- 5.1.6.** Impulsar y difundir la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales.
- 5.1.7.** Estimular y promover prácticas y comportamientos que impulsen directamente la mejora continua en los 7 ejes fundamentales del Distintivo.

6. 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.

6.1. 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.

Asimismo, cualquier Comisión Estatal de los Derechos Humanos u organismo protector de derechos humanos en el país, puede firmar convenio con la CEDH Chihuahua para implementar en su territorio el presente Distintivo.

Clasificación de las empresas por el número de personas colaboradoras

Micro	A partir de 1 a 10 colaboradores/as
Pequeña	A partir de 11 a 50 colaboradores/as
Mediana	A partir de 51 a 250 colaboradores/as
Grande	A partir de 251 colaboradores/as

7. VIGENCIA

El Distintivo tiene una vigencia de doce meses a partir de su obtención y una vez cumplido dicho término, se deberá refrendar el compromiso por las empresas que así lo deseen, registrándose y sometiéndose de nueva cuenta al procedimiento correspondiente; lo cual le permitirá a la empresa de que se trate 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.

8. PASOS PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO

Las Empresas Participantes podrán acceder a la obtención del Distintivo en cualquier momento⁷.

8.1. Solicitud de Registro

Las Empresas Participantes deberán ingresar a la página <https://distintivoempresadh.mx> y enviar la siguiente documentación:

8.1.1. Solicitud de ingreso al Distintivo, misma que se encuentra en la página <https://distintivoempresadh.mx> y se llena al momento de responder la Autoevaluación Diagnóstica (Datos en el Anexo 20.1).

8.1.2. Carta compromiso firmada por su representante legal con facultades suficientes, dirigida a la CEDH Chihuahua o al Organismo Público Protector de Derechos Humanos que corresponda, en la que manifieste su interés de participar en la obtención del Distintivo. (Anexo 20.2).

8.2. Autoevaluación Diagnóstica

El envío de la documentación antes señalada deberá de ir acompañada de la contestación de la Autoevaluación Diagnóstica disponible en la página <https://distintivoempresadh.mx>.

8.2.1. De la totalidad de los noventa y nueve Indicadores que conforman la Autoevaluación Diagnóstica, para obtener el Distintivo, la Empresa Participante deberá de acreditar un puntaje mínimo de 60.

8.2.2. Considerando el tamaño y las características particulares de las Empresas Participantes, respecto de las micro y pequeñas empresas, a criterio del Revisor, se podrá considerar un puntaje mínimo de 50 para obtener el Distintivo.

8.2.3. A continuación, se presentan a manera de ejemplo algunos de los rasgos que conforman la Autoevaluación Diagnóstica que cada Empresa Participante 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 9 del presente manual.

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 de manera objetiva, neutral, flexible e imparcial.



⁷ La obtención del Distintivo podrá difundirse en las páginas: <http://www.cedhchihuahua.org.mx> y <https://distintivoempresadh.mx>, redes sociales y en las páginas de los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos.

La empresa cumple con la legislación nacional que establece las normas respecto a la edad mínima para laborar, así como la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

SÍ	NO	E/I	S/I
----	----	-----	-----

La empresa tiene implementados mecanismos eficaces y confiables para la prevención, detección, atención, sanción y reparación de la violencia, incluyendo la laboral y el acoso, e informa a su personal sobre las consecuencias en caso de ejercer estas conductas.

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 seguras, adecuadas e higiénicas.

SÍ	NO	E/I	S/I
----	----	-----	-----

La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales competentes y cumple con los requisitos exigidos por las leyes que resultan aplicables para realizar sus actividades.

SÍ	NO	E/I	S/I
----	----	-----	-----

La empresa cuenta con código de ética y/o de conducta, lo tiene visible y lo hace público; en él coloca a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, estableciendo el respecto a los derechos humanos, el medio ambiente, así como la observancia de las normas aplicables en materia laboral, buen gobierno, protección a las personas consumidoras, tributaria y de competencia, entre otras.

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 cuenta con un mecanismo de reclamación público para recibir y atender quejas por discriminación en el ámbito laboral.

SÍ	NO	E/I	S/I
----	----	-----	-----

8.3. Grado de Promoción y Respeto en Materia de Derechos Humanos

De manera adicional a la Autoevaluación Diagnóstica, el Revisor podrá llevar a cabo diversos procedimientos y acciones -incluyendo sin limitar, la realización de consultas y análisis de diversa información pública disponible-; con el objeto de obtener información que permita conocer el grado de promoción y respeto por parte de la Empresa Participante en materia de derechos humanos; lo cual podrá ser considerado para efectos de continuar o no con el procedimiento para otorgar el Distintivo.

8.4 Registro de admisión

8.4.1. Una vez ingresada por la Empresa Participante la información a que se hace referencia en los numerales 8.1 y 8.2 que anteceden, la CEDH Chihuahua o el Organismo Público Protector de Derechos Humanos que corresponda, dentro de los 15 Días siguientes: (i) notificará a la Empresa Participante que ha cumplido con los requisitos necesarios y por lo tanto se procederá a efectuar una Visita *in situ*⁸ a la Empresa Participante dentro de los 15 Días siguientes a la respectiva notificación, con la finalidad de constatar el grado de promoción y respeto por parte de la Empresa Participante en materia de derechos humanos y verificar los resultados de la Autoevaluación Diagnóstica; o (ii) notificará a la Empresa Participante que no podrá continuarse con el procedimiento para el otorgamiento del Distintivo al no cumplir con los requisitos conducentes, dejando a salvo su derecho de volver a iniciar el procedimiento conducente para la obtención del Distintivo en el momento en el que así lo desee (Anexo 20.3).

8.4.2. En caso de continuarse con el procedimiento, dentro de los 15 días posteriores a haberse llevado a cabo la Visita *in situ* a la Empresa Participante, un Revisor se pondrá en contacto con la persona enlace designada por la Empresa Participante, para informarle los resultados correspondientes. En caso de que los resultados sean favorables, se otorgará el Distintivo; en caso contrario, se le enviará a la Empresa Participante una Carta de Agradecimiento (Anexo 20.4).

La CEDH o los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos podrán brindar acompañamiento a través de distintas acciones (por ejemplo: proporcionar capacitación y asesoría, preparar material didáctico y/o promocional, etc.) tanto a las empresas que hayan obtenido el Distintivo, para continuar con la mejora de sus acciones en materia de derechos humanos, como a aquellas empresas que no cumplan los requisitos necesarios para obtener el Distintivo y que se encuentren interesadas en obtenerlo.

⁸ En el caso de los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos, la CEDH de Chihuahua les enviará los resultados de la evaluación al enlace designado, para que procedan a realizar la Visita *in situ* en su entidad.

9. ESTRUCTURA PARA SU IMPLEMENTACIÓN

El Distintivo, 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 Participante 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.

9.1. 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 determinado⁹.

⁹ Human Rights Quarterly, vol. 23. Green M. 2001, Hopkins University Press.

Los Indicadores que integran la Autoevaluación Diagnóstica se plasman en forma de preguntas específicas y son de tres tipos: 1.- Política 2.- Cultura 3.- Gestión:

Política	Cultura	Gestión
Pretenden determinar si la Empresa Participante ha establecido directrices y acciones para respetar y promover los derechos humanos.	Pretenden determinar si la Empresa Participante 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	Pretenden determinar si la Empresa Participante implementa políticas, procedimientos adecuados y buenas prácticas que fomenten el respeto, promoción y enseñanza de los derechos humanos.

9.2. Ponderación

El presente instrumento suma un total de 99 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 uno de los Indicadores, se lea detenidamente el compromiso y la descripción correspondiente, ya que en ocasiones la Empresa Participante 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.

Asimismo, es importante considerar al momento de evaluar a la Empresa Participante, entre otras cuestiones, que: (i) no todo Indicador habrá de ser cotejado con un documento probatorio; sin embargo, es una buena práctica el contar con evidencias que sostengan lo manifestado en la Autoevaluación

Diagnostica; y (ii) se debe tomar en cuenta para evaluar a la Empresa Participante su tamaño y a qué sector económico pertenece, pues no podemos realizar la Visita *in situ* bajo el mismo criterio¹⁰.

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 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.

Indicadores

1. La empresa declara públicamente su compromiso con los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan como mínimo los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el cumplimiento de las leyes aplicables a nivel nacional.



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



3. La empresa prevé mecanismos para la actualización periódica de sus políticas atendiendo a los cambios en el entorno operacional y del marco legal aplicable.

¹⁰ Al respecto, uno de los "Principios Fundacionales" que conforman los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos", establece lo siguiente: "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos".



4. La empresa promueve los derechos humanos hacia el interior, con su personal, así como en el exterior (proveeduría, contratistas, seguridad, empresas colaboradoras, entorno inmediato, clientela).



5. 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 de manera objetiva, neutral, flexible e imparcial.



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



7. Las empresas hacen un seguimiento de la eficacia de las medidas implementadas en materia de derechos humanos mediante indicadores cualitativos y cuantitativos.



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 cumple con la legislación nacional que establece las normas respecto a la edad mínima para laborar, así como la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.



- 2. 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.



- 3. La empresa tiene implementados mecanismos eficaces y confiables para la prevención, detección, atención, sanción y reparación 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.



- 4. La empresa privilegia y aplica los principios de imparcialidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de quejas y/o peticiones.

SÍ

NO

E/I

S/I

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

SÍ

NO

E/I

S/I

6. La empresa, en función de su tamaño y circunstancias, cuenta con mecanismos claros para recibir quejas por violencia y acoso laboral, así como para escuchar y atender las peticiones y los conflictos de su personal –e investigar y atender los mismos–.

SÍ

NO

E/I

S/I

7. La empresa gestiona las preocupaciones y conflictos de su personal garantizando la no retaliación, despido o desvinculación de la persona que reporta el caso.

SÍ

NO

E/I

S/I

8. 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.

SÍ

NO

E/I

S/I

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

SÍ

NO

E/I

S/I

10. 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.



11. 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.



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



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



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



15. La empresa establece políticas claras sobre seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad aplicable.



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



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



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



19. La empresa garantiza a su personal la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.



20. La empresa busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, propiciando la dignificación de los trabajos.



21. La empresa propicia el principio de igualdad de oportunidades y de trato, dando a la totalidad de las y los trabajadores un tratamiento igual, para iguales, en igualdad de circunstancias.



22. La empresa está al corriente en el pago de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), asegurando el acceso al derecho a la salud.



23. La empresa fomenta el ahorro de los trabajadores mediante herramientas como fondo de ahorro o cajas de ahorro, asegurando un mejor futuro.



24. La empresa efectúa las aportaciones y descuentos a los trabajadores ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).



25. La empresa prohíbe y elimina las formas de trabajo forzoso u obligatorio, así como el trabajo infantil.



26. La empresa cuenta con un protocolo para prevenir factores de riesgo psicosocial.



27. La empresa cuenta con una comisión de seguridad e higiene debidamente establecida.



28. La empresa cuenta con un reglamento interior de trabajo.



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 la 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 alcanzar 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 competentes y cumple con los requisitos exigidos por las leyes que resultan aplicables para realizar sus actividades.



2. La empresa cuenta con un Manual de Organización en el que se delimitan las funciones y responsabilidades de cada una de las áreas que la componen, especificando las distintas cadenas de mando y de liderazgo en toda la estructura.



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



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



5. La empresa cuenta con un código de ética y/o de conducta, 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 respecto a los derechos humanos, el medio ambiente, así como la observancia de las normas aplicables en materia laboral, buen gobierno, protección a las personas consumidoras, tributaria y de competencia, entre otras.



6. La empresa capacita y/o entrena a su personal en valores éticos individuales, colectivos, y en habilidades sociales y emocionales.



7. La empresa establece como parte de su cultura y operaciones, la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el cohecho y el uso de pagos de facilitación, manifestando una tolerancia cero.



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



9. La empresa cuenta con políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la empresa.



10. La empresa cuenta con políticas de recursos humanos tendientes a evitar la contratación indebida de personas ex servidoras públicas.



11. La empresa se abstiene de toda participación indebida en actividades políticas.



12. La empresa cuenta con mecanismos para identificar debilidades, riesgos éticos, a la integridad o en materia de corrupción, amenazas y/o disfuncionalidades con el fin de tomar medidas para mitigarlos y fortalecer su organización.



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



14. La empresa tiene un mecanismo para atender, investigar y resolver las quejas en materia de corrupción y/o violaciones a derechos humanos que se presenten.



15. La empresa cumple con la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales y seguridad de los datos; incluyendo el contar con los avisos de privacidad que correspondan.



16. La empresa no se encuentra involucrada directa o indirectamente en algún procedimiento relacionado con una posible violación a los derechos humanos.



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 no discriminación en la contratación de personal.



2. La empresa cuenta con un programa de contratación inclusivo que comprende a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad y/o marginación (entre otros, las mujeres, los miembros de la comunidad LGBTIQ+, los miembros de pueblos y comunidades indígenas y las personas con discapacidad).



3. Algunos de los puestos directivos de la empresa son ocupados por personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad y/o marginación.



4. La empresa tiene implementados programas de capacitación para fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo de su personal.



5. La empresa hace uso de un lenguaje neutral.



6. La empresa tiene implementados programas de capacitación enfocados a promover un ambiente laboral incluyente, libre de cualquier tipo de discriminación, con base en el respeto de los derechos humanos y la igualdad.



7. La empresa cuenta con instalaciones accesibles para personas con discapacidad.



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 ofensivo¹¹.

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

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1º, fr. V.

migratorio, el VIH-sida, el sexo, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros¹².

Indicadores

1. La empresa cuenta con una política de igualdad laboral y de 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 de género, inclusión y diversidad.



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



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



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



¹² 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.

6. La empresa cuida que sus programas de formación y capacitación sean respetuosos de la diversidad, de la multiculturalidad, con perspectiva de género y sensibles a su entorno.



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



8. La empresa, en sus convocatorias de trabajo, hace uso de un lenguaje neutral, sin incurrir en distinciones, exclusiones o preferencias que no guarden sustento en las calificaciones particulares que exija una labor determinada y/o que forme parte de su política de inclusión laboral.



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



10. La empresa no exige exámenes médicos de VIH para contrataciones.



11. La empresa no indaga sobre la orientación sexual y/o identidad de género para contrataciones.



12. La empresa se asegura de que su documentación organizacional no utilice lenguaje sexista, introduciendo formas de comunicación incluyentes y con perspectiva de género.



13. La empresa cuenta con un mecanismo de reclamación público para recibir y atender quejas por discriminación en el ámbito laboral.



14. La empresa cuenta con un grupo de trabajo y/o comité responsable que dispone de facultades y recursos suficientes para aplicar políticas de no discriminación y dar seguimiento a las quejas que se presenten por estos motivos.



15. La empresa cuenta con un protocolo para prevenir la discriminación.



16. La empresa cuenta con un protocolo para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.



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 de contar con un mecanismo de evaluación de sus actividades y el impacto que estas generen en la comunidad en donde se encuentre establecida, además de facilitar el diálogo con la comunidad respecto a sus actividades; asimismo, como parte de la sostenibilidad en el entorno implementa acciones en favor del desarrollo de la comunidad.

Indicadores

1. La empresa, en función de su tamaño, sector y el contexto de sus operaciones, identifica y evalúa los impactos negativos, reales o potenciales sobre los derechos humanos del entorno en el cual

desarrolla sus actividades y/o del resultado de sus relaciones comerciales, ya sea recurriendo a expertos en derechos humanos y/o a través de reuniones, audiencias o procedimientos de consulta con su personal y demás partes interesadas.



2. La empresa exige a sus socios comerciales, a las entidades que forman parte de su cadena de valor así como a cualquier otro ente directamente relacionado con sus operaciones (entre otras, las filiales extranjeras, los agentes y otros intermediarios), respetar los derechos humanos.



3. La empresa aplica, e incentiva a las entidades con las que sostiene una relación comercial (entre otros, a sus socios comerciales, subcontratistas y clientes) a aplicar principios de conducta empresarial responsable.



4. La empresa cuenta con mecanismos de apoyo, formación y capacitación para alentar la prevención y/o mitigación de impactos; generar expectativas en torno a la conducta empresarial responsable y de debida diligencia en contratos comerciales.



5. La empresa cumple con las exigencias de ley para garantizar el mínimo impacto negativo y/o reparación al entorno en el cual desarrolla sus actividades.



6. La empresa cuenta con una política de desarrollo sostenible en su entorno social, fomentando la implementación de programas educativos, culturales, de mantenimiento de espacios públicos, así como la entrega de apoyos para personas en condición vulnerable, entre otros.



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



8. La empresa se ocupa de 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 identificar, prevenir, reducir y mitigar cualquier impacto negativo.



9. La empresa tiene un mecanismo y/o protocolo para fomentar la participación de las partes interesadas (entre otros, los pueblos y las comunidades indígenas) que puedan ser susceptibles de ser afectadas ante el emprendimiento de nuevas actividades empresariales que puedan generarles un impacto negativo como lo puede ser la realización de consultas previas, libres e informadas, mediante procedimientos apropiados y culturalmente pertinentes.



10. 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 medio ambientales, 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 sociales, ambientales y económicos y mantiene planes de contingencia para prevenir, mitigar y controlar los daños ambientales y de salud graves derivados de sus operaciones (incluidos accidentes y emergencias).



- 2. La empresa establece objetivos, metas y estrategias para abordar los impactos ambientales negativos asociados con sus operaciones, productos y servicios para mejorar el desempeño ambiental.



- 3. La empresa verifica de manera regular la efectividad de sus estrategias y revisa periódicamente sus objetivos, metas y estrategias.



- 4. La empresa publica información relacionada con la sostenibilidad.



- 5. La empresa proporciona a sus trabajadores capacitación en materia de medio ambiente, salud y seguridad.



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



7. 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.



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



9. La empresa cuenta con una política adecuada de manejo de residuos conforme a la legislación aplicable, a través de la cual se prevé, entre otros pilares, las acciones a realizar para asegurar su debido almacenamiento, reciclaje y/o disposición.



10. La empresa implementa acciones para reducir sus emisiones a la atmósfera.



11. 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.



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



13. La empresa se asegura de 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

Las evidencias que en su caso existan para cada Indicador deberán ser exhibidas al Revisor durante la Visita *in situ* y deberán encontrarse vigentes al momento de su ofrecimiento. Dichas evidencias podrán recabarse de manera física y/o digital.

La responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos que adopte cada Empresa Participante deberá ser proporcional, principalmente al número de personas empleadas. Las empresas de menor tamaño, 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 tendrá formas diferentes.

13. VISITAS IN SITU

Las Visitas *in situ* tienen como finalidad verificar el grado de cumplimiento de las Empresas Participantes en la promoción y garantía de los derechos humanos, así como las evidencias con las que se cuente respecto de cada uno de los Indicadores. Esta Visita *in situ* de validación y observación se realizará en las instalaciones de la Empresa Participante y serán desahogadas por un Revisor.

En caso de que la Empresa Participante no acceda a la realización de la Visita *in situ*, se dará por finalizado el procedimiento, con independencia de lo que la Empresa Participante haya manifestado en la Autoevaluación Diagnóstica.

14. DICTAMEN

Se emitirá el Dictamen (Anexo 20.5) correspondiente dentro de los 15 Días siguientes de haberse llevado a cabo la Visita *in situ*. Posteriormente, dentro de los 5 Días siguientes de emitido el Dictamen, se le hará entrega del Reconocimiento que constata la obtención del Distintivo.

Con posterioridad al Dictamen y al otorgamiento del Reconocimiento, la CEDH Chihuahua o los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos podrán determinar la suspensión temporal o la revocación definitiva del Distintivo —otorgando previamente a la empresa de que se trate la oportunidad de manifestar lo que considere conveniente al respecto—, en caso de que existan razones justificadas para considerar que la empresa no se encuentra cumpliendo debidamente con la promoción y garantía de los derechos humanos, de acuerdo con los parámetros que se tuvieron en consideración para otorgar el Distintivo.

Es importante señalar que, el sentido de las resoluciones que la CEDH Chihuahua y/o los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos emitan con motivo del procedimiento para obtener el Distintivo serán irrevocables e inapelables, quedando en su caso la Empresa Participante en condiciones de participar nuevamente en el momento que así lo desee, siempre que cumpla con los requisitos conducentes.

15. RECONOCIMIENTO

Las Empresas Participantes que cumplan con los términos del presente instrumento recibirán el Reconocimiento a que se ha hecho mención.

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 los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos, para fortalecer su proyección como "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®".

En el mes de diciembre se podrá celebrar un evento oficial para entregar una estatuilla alusiva al Distintivo, la cual puede variar dependiendo de cada Organismo Público Protector de Derechos Humanos, debiendo siempre contar dicha estatuilla con el emblema y/o isologo del Distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos®". (Anexo 20.6). La entrega de la estatuilla será opcional.

La CEDH o el Organismo Público Protector de Derechos Humanos que corresponda otorgará Carta de Agradecimiento a las Empresas Participantes que no reúnan los requisitos para obtener el Distintivo.

16. 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 Chihuahua 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 Chihuahua o de los Organismos Públicos Protectores de Derechos Humanos, en caso de que la empresa haga uso no adecuado del mismo o en los casos en los que se determine suspender o revocar el Distintivo.

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.



La marca del Distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" y su diseño, están debidamente registrados y protegidos por el título de registro de marca No. 1838488, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. Asimismo, el aviso comercial del Distintivo se encuentra debidamente registrado y protegido mediante el título de registro de aviso comercial No. 105719, emitido por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

17. ASESORÍA

La Empresa Participante recibirá asesoría sobre el proceso para la obtención del Distintivo por parte de un Revisor, de forma virtual o telefónicamente. Cada Empresa Participante se encuentra en total libertad de contratar la asesoría que considere conveniente a su cargo y costo para armonizar y cumplir con los Indicadores planteados.

18. SEGUIMIENTO AL COMPROMISO

La empresa que obtenga el Distintivo se compromete a mantener vigentes las prácticas por las cuales cumplió con el Indicador respectivo, 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.

19. REGISTRO AUTORIZADO

Las empresas que han obtenido el Distintivo y el periodo de vigencia de éste serán publicadas en la página oficial de la CEDH <http://www.cedhchihuahua.org.mx/portal/> y <https://distintivoempresadh.mx>, de

igual manera cada Organismo Público Protector de Derechos Humanos podrá publicar las empresas que obtuvieron el Distintivo en su entidad federativa.

20. ANEXOS

20.1. 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

|

Teléfono(s)

|

Datos de la persona que representa legalmente a la Empresa

Nombre

|

Puesto

|

Correo electrónico

|

Teléfono(s)

|

Describa 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.

20.2. Carta compromiso

Lugar y fecha

A quien corresponda.

Hago de su conocimiento que en la empresa _____ , con dirección en _____ ,

apoyamos 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

20.3. Carta No Continuación del Procedimiento

[Chihuahua, Chih.], a [*] de [*] de 20[*]

ASUNTO: Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos

C. [*Representante Legal*]

[*Empresa*]

PRESENTE.

Anteponiendo un cordial saludo, hago de su conocimiento que la empresa [*] no cumplió de manera satisfactoria con los requisitos necesarios para continuar con el procedimiento establecido para la obtención del distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" (el "**Distintivo**").

Le agradecemos el interés por participar en este importante medio para lograr que el sector empresarial cumpla con los más altos estándares en cuanto a la protección de los derechos humanos, quedamos a la orden para ayudarle a capacitarse y poder obtener este reconocimiento; recordándole que en cualquier momento podrá acceder a obtener el Distintivo, previo el cumplimiento de los requisitos conducentes.

En caso de cualquier duda o aclaración quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

[*Nombre*]

[*Cargo*]

20.4. Carta de Agradecimiento

[Chihuahua, Chih.], a [*] de [*] de 20[*]

ASUNTO: Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos

C. [*Representante Legal*]

[*Empresa*]

PRESENTE.

Anteponiendo un cordial saludo, hago de su conocimiento que la empresa [*] no cumplió de manera satisfactoria con los requisitos necesarios para la obtención del distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" (el "**Distintivo**").

Le agradecemos el interés por participar en este importante medio para lograr que el sector empresarial cumpla con los más altos estándares en cuanto a la protección de los derechos humanos, quedamos a la orden para ayudarle a capacitarse y poder obtener este reconocimiento; recordándole que en cualquier momento podrá acceder a obtener el Distintivo, previo el cumplimiento de los requisitos conducentes.

En caso de cualquier duda o aclaración quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

[*Nombre*]

[*Cargo*]

20.5. Dictamen

[Chihuahua, Chih.], a [*] de [*] de 20[*]

ASUNTO: Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos

C. [*Representante Legal*]

[*Empresa*]

PRESENTE.

Anteponiendo un cordial saludo, hago de su conocimiento que la empresa [*] cumplió de manera satisfactoria con los requisitos necesarios para la obtención del distintivo denominado "Empresa comprometida con los Derechos Humanos®" (el "**Distintivo**"), mismo que cuenta con vigencia de un año a partir de la recepción del presente.

Aplaudimos desde este organismo, el compromiso que usted y su empresa han demostrado hacia la sociedad, los derechos humanos deben ser respetados por todas las personas y el sector empresarial es factor clave para este fin.

Anexo al presente el Distintivo que le acredita como una Empresa Comprometida con los Derechos Humanos.

Quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

[*Nombre*]

[*Cargo*]

20.6. Estatuilla (ejemplo)



21. BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. <https://www.oecd.org/finance/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable-7abea681-es.htm>
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- Guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/empresas-libres-de-violencia-guia-practica-para-la-prevencion-deteccion-atencion-y-sancion-de-la-violencia-basada-en>
- Instrumentos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Convenio 100 de la OIT relativo a la 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. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100 y https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090
- Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la abolición del trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) y su Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 y https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-24-state-obligations-under>
- Observación general núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño. <https://www.unicef.org/peru/informes/comit%C3%A9-de-los-derechos-del-ni%C3%B1o-observaci%C3%B3n-general-n%C2%BA-16>
- ISO 26000 en responsabilidad social. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGEEPA.pdf>
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPSO.pdf>
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- Ley para el Desarrollo de la Competividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Modelo de Política de Integridad Empresarial de la Secretaría de la Función Pública. <https://www.gob.mx/sfp/documentos/modelo-de-politica-de-integridad-empresarial>
- Resolución A/HRC/RES/17/4 "Los derechos humanos y las empresas internacionales y otras empresas" aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, https://digitallibrary.un.org/record/706796/files/A_HRC_RES_17_4-ES.pdf?ln=en

22. 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 proporcionen, 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, Chihuahua.

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.cedhchihuahua.org.mx/portal/> en el apartado de aviso de privacidad.



CE DH

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>

