



**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 NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE DE DICHA COMISIÓN, Y POR LA OTRA PARTE, LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (EN LO SUCESIVO LA “CEDHNL”) REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR OLGA SUSANA MÉNDEZ ARELLANO, 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 instaura 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. Néstor Manuel Armendáriz Loya, acredita su personalidad como Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, mediante Decreto No. LXVI/NOMBR/0327/2019 II P.O. de la Sexagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, dado en sesión del 12 de abril de 2019, que lo faculta para suscribir el presente convenio en términos de lo dispuesto en 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. LXVI/NOMBR/0327/2019 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 “CEDHNL” 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 “CEDHNL” 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 161 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, es un organismo público autónomo de competencia estatal, para la protección de los derechos humanos.
  - b) Al tenor de lo establecido en el numeral 2 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, en relación con el artículo 1 de su Reglamento Interno, 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. Olga Susana Méndez Arrellano es la presidenta de la “CEDHNL”, como se desprende del decreto número 438, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el miércoles 30 de diciembre de 2020, mediante el cual acredita su personalidad. Copia del mencionado decreto No. 438, forma parte del presente “CONVENIO” como “**ANEXO 4**”.

- d) En atención a lo previsto en el artículo 15, fracciones I, VI y X de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, concatenado con los artículos 13 y 14, fracción VII, de su Reglamento Interno, la C. Olga Susana Méndez Arellano, en su carácter de presidenta de dicho organismo público autónomo, es la representante legal de la “CEDHNL”, 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 CED921228MP3 y señala como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en la Avenida Cuauhtémoc número 335 Norte, entre las calles Albino Espinosa y Manuel María de Llano, en la zona centro del municipio de Monterrey, Nuevo León.

**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 Nuevo León por parte de la “CEDHNL”.

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 “CEDHNL” 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 Nuevo León; 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 “CEDHNL”.** Atendiendo al objeto del presente “CONVENIO”, la “CEDHNL” 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 Nuevo León; 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 “CEDHNL” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, del “DISTINTIVO” y su aviso comercial, para que la CEDHNL pueda otorgar el “DISTINTIVO” en el Estado de Nuevo León; para lo cual, la CEDH CHIHUAHUA”, se obligar a brindar la asesoría que requiera la “CEDHNL” para cumplir con las finalidades del presente “CONVENIO”, y que el “DISTINTIVO” pueda ser otorgado en el Estado de Nuevo León.

**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 “CEDHNL” una licencia de uso, de carácter no exclusivo y a título gratuito, respecto del “DISTINTIVO”; con el único y exclusivo propósito de que la “CEDHNL” 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 el procedimiento relacionado con la obtención del “DISTINTIVO” se gestionará 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 "CEDHNL" 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 "CEDHNL" 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 "CEDHNL", 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 "CEDHNL" 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 Lic. 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 “CEDHNL”, el MDCG Pablo Rojas Durán, Director Ejecutivo de Seguimiento.

Teléfono de contacto: 8183458645, ext. 118.

Correo electrónico: [pablo@cedhnl.org.mx](mailto:pablo@cedhnl.org.mx)

No obstante, 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 19 de marzo de 2024.

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

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA**  
**PRESIDENTE**

**“CEDHNL”**  
**COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS**  
**HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**

**OLGA SUSANA MÉNDEZ ARELLANO**  
**PRESIDENTA**

**TESTIGOS**

**TESTIGO DE LA “CEDH CHIHUAHUA”**

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

**TESTIGO DE LA “CEDHNL”**

**ÓSCAR GARCIA ZURITA**  
**SECRETARIO EJECUTIVO**

ESTA HOJA DE FIRMAS PERTENECE AL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024 QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y, POR LA OTRA, LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.



**“ANEXO 1” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

1. Decreto No. LXVI/NOMBR/0327/2019 II P.O. de la Sexagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua dado en sesión del 12 de abril de 2019, mediante el cual el C. Néstor Manuel Armendáriz Loya, fue nombrado Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua, con el cual acredita su personalidad.



CONGRESO DEL ESTADO  
CHIHUAHUA



**COTEJADO**

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

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

**DECRETA**

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

**TRANSITORIOS**

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

**COTEJADO**



CONGRESO DEL ESTADO  
CHIHUAHUA

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

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

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

LATIVOS Y JURÍDICOS

OTAS

COTEJADO

COTEJADO



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

CONGRESO DEL ESTADO  
CHIHUAHUA

COTEJADO

PRESIDENTE

DIP. JESÚS VILLARREAL MACÍAS

SECRETARIA

SECRETARIA

COTEJADO

DIP. JANET FRANCIS MENDOZA  
BERBER

DIP. CARMEN ROCÍO GONZÁLEZ  
ALONSO



CERT/SALJ-096

**COTEJADO**

EL LICENCIADO LUIS ENRIQUE ACOSTA TORRES, 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 DE CHIHUAHUA, CERTIFICA QUE LA PRESENTE COPIA, QUE CONSTA DE TRES FOJAS ÚTILES CONCUERDA FIELMENTE CON SU ORIGINAL, MISMA QUE OBRA EN LOS ARCHIVOS DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. SE EXPIDE EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, CHIH., A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO 2019.- CONSTE - - - - -



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

LIC. LUIS ENRIQUE ACOSTA TORRES





**“ANEXO 2” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

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

—

*[Handwritten signature]*



**TÍTULO DE REGISTRO DE MARCA**

**COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

COMISION ESTATAL DE  
LOS DERECHOS HUMANOS  
12 MAR 2018  
**RECIBIDO**

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

Registro **1838488**

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 Elementos Figurativos (7) 5.7.2, 5.13.7, 5.13.11,  
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 19, 2ª fracción V, 6ª fracción III, 125 y 126 de la Ley de la Propiedad Industrial.  
De conformidad con el artículo 95 de la Ley de la Propiedad Industrial, el presente registro tiene una vigencia de diez años contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud y el mismo podrá renovarse por periodos de la misma duración, en los términos establecidos en los artículos 133 y 134 del mismo Ordenamiento Legal.  
Quien suscribe el presente título lo hace con fundamento en los artículos 6ª fracción III y 7ª BIS 2 de la Ley de la Propiedad Industrial; 1ª 3ª fracción V inciso b), subincisos i) y ii) primero y segundo guion respectivamente, 4ª, 5ª, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; 1ª 3ª, 4ª, 5ª fracción V inciso b), subincisos i) y ii) primero y segundo guion respectivamente, 17 fracción III, 28 y 31 del Estatuto Orgánico del Instituto; 1ª, 3ª y 6ª inciso a) párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del Acuerdo que delega facultades en los Directores Generales Adjuntos, Coordinador, Directores Divisionales, Titulares de las Oficinas Regionales, Subdirectores Divisionales, Coordinadores Departamentales y otros Subalternos en las Direcciones de la Propiedad Industrial. Ordenamientos Legales cuyas reformas, adiciones y modificaciones no 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**

LEC278128  
1 de 1

**LIC. LIZZETH GONZALEZ JIMENEZ**





**“ANEXO 3” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

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; 1ª, 3ª fracción V inciso b), subincisos i) y ii) primero y segundo guión respectivamente, 4ª, 5ª, 11, fracción II y último párrafo y 13 fracción III del Reglamento del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; 1ª, 3ª, 4ª, 5ª fracción V inciso b), subincisos i) y ii) primero y segundo guión respectivamente, 17 fracción III, 28 y 31 del Estatuto Orgánico de este Instituto; 1ª, 3ª y 6ª inciso a) párrafo independiente, 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 encuentren 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 JIMÉNEZ JURADO**

SON/278128  
1 de 1



20180196329



**“ANEXO 4” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

1. Decreto No. 438, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León el miércoles 30 de diciembre de 2020, mediante el cual la C. Olga Susana Méndez Arrellano fue nombrada Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, con el cual acredita su personalidad.



# Periódico Oficial



GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN

Monterrey, Nuevo León - Miércoles - 30 de Diciembre de 2023

## Índice

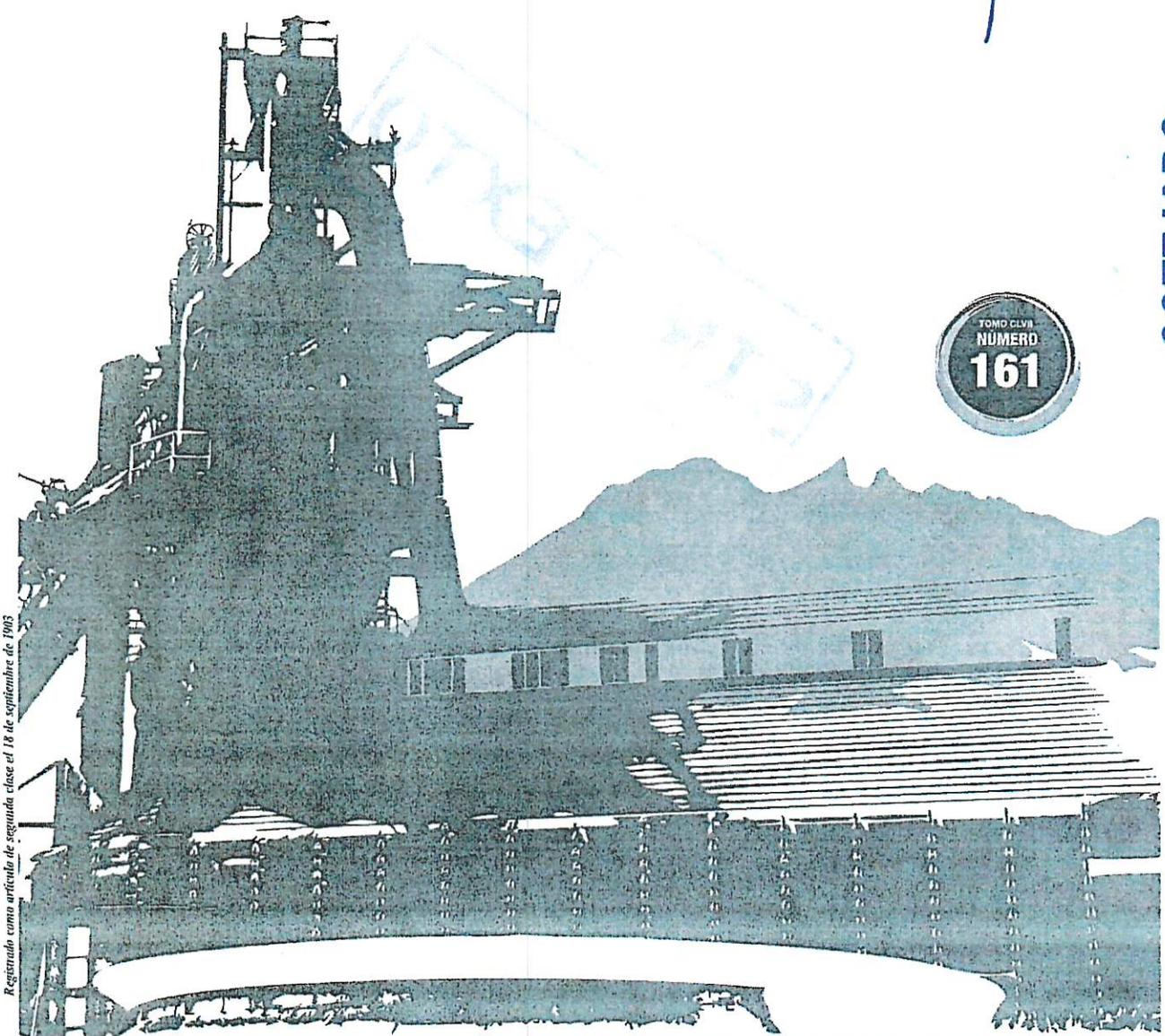
NOTARIA PÚBLICA No. 91  
TITULAR  
LIC. CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ  
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO  
PRIMER DISTRITO



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

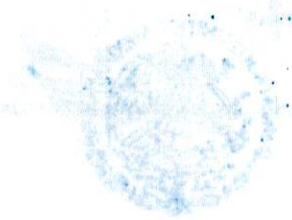
TOMO CLVII  
NÚMERO  
**161**

**COTEJADO**



Registrado como artículo de segunda clase el 18 de septiembre de 1993

Publicaciones ordinarias: **Lunes, Miércoles y Viernes**



Faint, illegible text located below the seal, possibly containing institutional or document information.

COLEIYDU

**SIN TEXTO**



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO



NOTARIA PÚBLICA No. 91  
TITULAR  
LIC. CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ  
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO  
PRIMER DISTRITO

JAIME HELIODORO RODRÍGUEZ CALDERÓN, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN, A TODOS SUS HABITANTES HAGO SABER: Que el H. Congreso del Estado ha tenido a bien decretar lo que sigue:

Poder Ejecutivo

DECRETO

NÚMERO 438

**Artículo Primero.-** De conformidad con los artículos 63 fracción XXII y 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como el artículo 11 de la Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos, se designa a la C. Olga Susana Méndez Arellano, como Titular de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

**Artículo Segundo.-** Llámese a la C. Olga Susana Méndez Arellano, para que de acuerdo a lo establecido en los Artículos 63 fracción XVI y 143 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, rinda su Protesta de Ley ante esta Legislatura.

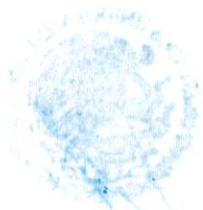
TRANSITORIO

**Único.-** El presente Decreto entrará en vigor al momento de su aprobación por el Pleno de la LXXV Legislatura.

Por lo tanto, envíese al Ejecutivo del Estado, para su promulgación y publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en el Salón de Sesiones del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en Monterrey, su Capital a los dieciocho días de diciembre de dos mil veinte

COTEJADO



Faint, illegible text located below the circular stamp, possibly a header or title.

QUALITY

**SIN TEXTO**



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

  
NOTARIA PÚBLICA No. 91  
TITULAR  
LIC. CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ  
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO  
PRIMER DISTRITO

PRESIDENTA: DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ; PRIMERA SECRETARIA:  
DIP. NANCY ARACELY OLGUÍN DÍAZ; SEGUNDA SECRETARIA: DIP. IVONNE BUSTOS  
PAREDES.- Rúbricas.

Por tanto mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento. Dado en  
el Despacho del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León, en Monterrey, su Capital, al  
día 22 de diciembre de 2020.

  
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
PODER EJECUTIVO

EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

JAIME HELIODORO RODRÍGUEZ CALDERÓN

EL C. SECRETARIO GENERAL DE  
GOBIERNO

MANUEL FLORENTINO GONZÁLEZ  
FLORES

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE A LA PROMULGACIÓN DEL DECRETO NÚM. 438, EXPEDIDO POR EL H.  
CONGRESO DEL ESTADO, LXXV LEGISLATURA, EN FECHA 18 DE DICIEMBRE DE 2020, REMITIDO AL PODER EJECUTIVO  
EL DÍA 22 DE DICIEMBRE DE 2020.

COTEJADO

En el Municipio de Monterrey, Capital del Estado de Nuevo León, Estados Unidos Mexicanos, a los 5-cinco días del mes de Enero del 2021-dos mil veintiuno, Yo Licenciado CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ, Notario Público Titular de la Notaría Pública Número 91-noventa y uno, con ejercicio en el Primer Distrito Registral en el Estado de Nuevo León, hago constar y CERTIFICO: Que la presente copia que consta de 3-tres hoja(s) es fiel reproducción parcial del Periódico Oficial del Estado de Nuevo León de fecha 30-treinta de Diciembre de 2020-dos mil veinte, que tengo a la vista, que he cotejado y devuelto a su presentante. Se expide a solicitud de LA PARTE INTERESADA, lo que asiento por esta acta, registrándose la misma bajo el número 091/ 25,679 /21 del Libro de Control de Actas Fuera de Protocolo de esta Notaría Pública a mi cargo. - DOY FE-----



NOTARIA PÚBLICA No. 91  
TITULAR  
LIC. CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ  
MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO  
PRIMER DISTRITO

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'C' followed by a long horizontal stroke.

LIC. CARLOS SEVERIANO LEAL GUTIÉRREZ.  
NOTARIO PÚBLICO TITULAR DE LA  
NOTARÍA PÚBLICA No. 91





**“ANEXO 5” DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DE FECHA 19 DE MARZO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

1. Manual para la Implementación del Distintivo Empresa Comprometida con los Derechos Humanos.

Manual para la implementación del distintivo

# Empresa Comprometida con los Derechos Humanos

Licencia exclusiva de la CEDH Chihuahua



Comisión Estatal de los Derechos Humanos Chihuahua



**CEDH**

COMISIÓN ESTATAL DE LOS  
DERECHOS HUMANOS CHIHUAHUA

# Contenido

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



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

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

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

# 1. PRESENTACIÓN

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

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

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

A partir del año 2012, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua se adhirió a la Red Mexicana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>1</sup>, con ello ha implementado diversas campañas encaminadas a la promoción y difusión del respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial, así como la igualdad y la no discriminación, con el fin de que se visualicen y pasar de la formalidad o lo abstracto de los derechos a la realidad; en términos concretos, se plantea como meta la erradicación de todo tipo de violación a los derechos humanos que pudiera suscitarse en cualquier ámbito de la sociedad.

Consideramos necesario seguir el influjo derivado del impulso que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha brindado a través de los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos que hizo suyos el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011<sup>2</sup>, 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 Humanos<sup>3</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>4</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>5</sup>, a los que se suman los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo<sup>6</sup>, conforme a la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo<sup>7</sup>. Siendo estas las referencias que usan otros agentes sociales para evaluar el impacto de las actividades de las empresas en el ámbito de los derechos humanos.

<sup>1</sup><http://www.pactomundial.org.mx>

<sup>2</sup>[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Néstor Manuel Armendáriz Loya**

**Presidente**

## 2. JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

Para ello el distintivo se conforma de siete ejes:

I. Política de los derechos humanos

II. Prácticas laborales armoniosas

III. Fortalecimiento organizacional

IV. Inclusión

V. No discriminación

VI. Entorno social

VII. Protección al medio ambiente

### 3. REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

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

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

## 4. OBJETIVO

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

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

### 4.1. Objetivos Específicos

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

Clasificación de las empresas por el número de personas colaboradoras

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

## 6. VIGENCIA

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

# 7. PASOS PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO

## 7.1. Convocatoria

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

## 7.2. Solicitud de registro

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

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

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

## 7.3 Registro de admisión

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

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

## 7.4. Autoevaluación diagnóstica

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

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

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

SÍ

NO

E/I

S/I

<p>La empresa cumple con la legislación nacional que establece las normas respecto a la edad mínima para laborar.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa implementa acciones de prevención de la violencia, incluyendo la laboral y el acoso e informa a su personal sobre las consecuencias en caso de ejercer estas conductas en sus actividades.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa garantiza a su personal el equipo necesario para realizar sus labores de manera segura, así como instalaciones adecuadas e higiénicas.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales y cumple con los requisitos requeridos por la ley para realizar sus actividades.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa cuenta con un código de ética, lo tiene visible y lo hace público; y en el coloca a la persona y su dignidad como centro en todas sus actividades, estableciendo el respeto a los derechos humanos.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa tiene una política a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa pone a disposición de su personal un mecanismo de reclamación que les permite presentar quejas por discriminación en el trabajo.</p>	SÍ	NO	E/I	S/I
<p>La empresa garantiza la igualdad salarial (a igual trabajo, igual salario).</p>	SÍ	NO	E/I	S/I

## 8. ESTRUCTURA PARA SU IMPLEMENTACIÓN

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

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

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

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

### 8.1. Indicadores

Los indicadores de derechos humanos son utilizados para medir el grado en que un derecho fundamental está siendo impulsado, observado, ejercido o satisfecho en un contexto determinado<sup>8</sup>.

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

---

<sup>8</sup>Human Rights Quarterly, vol. 23. Green M. 2001, Hopkins University Press.

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

## 8.2. Ponderación

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

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

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

## 9. CALIFICACIÓN NECESARIA PARA OBTENER EL DISTINTIVO

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

# 10. Cuestionario Diagnóstico

## 10.1. Primer eje: Política de los derechos humanos

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

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

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

### Indicadores

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



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



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



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



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



## 10.2. Segundo eje: Prácticas laborales armoniosas

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

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

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

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

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

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

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

### Indicadores

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



### 10.3. Tercer eje: Fortalecimiento organizacional

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

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

#### Indicadores

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



#### 10.4. Cuarto eje: Inclusión

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

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

##### Indicadores

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



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



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



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



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



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



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



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



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



### 10.5. Quinto eje: No discriminación

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

**Descripción:** La empresa debe implementar acciones para evitar cualquier norma o conductas que generen discriminación, basadas en el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo<sup>10</sup>.

De conformidad con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el sexo, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros<sup>11</sup>.

#### Indicadores

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



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



<sup>10</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1 fr. V

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

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



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.



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



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



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



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



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



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



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



### 10.6. Sexto eje: Entorno Social

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

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

#### Indicadores

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



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



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



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



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



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



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



### 10.7. Séptimo eje: Protección al medio ambiente

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

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

#### Indicadores

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



## 11. EVIDENCIAS

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

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

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

## 12. VISITAS *IN SITU*

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

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

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

## 13. DICTAMEN

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

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

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

## 14. RECONOCIMIENTO

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

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

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

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

## 15. USO DEL DISTINTIVO

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

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

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

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



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

## 16. ASESORÍA

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

## **17. SEGUIMIENTO AL COMPROMISO**

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

## **18. REGISTRO AUTORIZADO**

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

# 19. ANEXOS

## 19.1. Datos de registro

**\*Nombre de la empresa**

|

**Página web**

|

**\*Dirección de correo electrónico**

|

**\*Número de personal**

Mujeres

|

Hombres

|

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

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

**\*Actividades principales**

|

**\*Domicilio**

Calle	Colonia	Código postal	Ciudad

**\*Teléfono(s)**

|

**Datos de la persona enlace inicial de la Empresa**

(Primer contacto y comunicación inicial)

**\*Nombre**

|

**Puesto**

|

**Correo electrónico**

|

**(s)**

**Teléfono**

|

**Datos de la persona que representa legalmente a la Empresa**

**Nombre**

|

**Puesto**

|

**Correo electrónico**

|

**Teléfono(s)**

|

**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.

## 19.2. Carta compromiso

Lugar y fecha

### **NOMBRE**

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **PRESENTE.**

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

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

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

### **ATENTAMENTE**

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

19.3. Estatuilla



## 20. BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- <http://www.pactomundial.org.mx/site/>
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998  
<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_345065.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Observación General No. 24 (2017) sobre las obligaciones de los estado en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en lo que respecta a las actividades empresariales. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCJcXiumBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56%2F9JM1LMnnqJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf%2FIH>
- Observación General no. 16 (2013) sobre las obligaciones del estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño <https://www.unicef.org/ecuador/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)
- Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA\\_200618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_200618.pdf)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)
- Ley Federal del Trabajo  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft.htm>
- Norma en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

# 21. AVISO DE PRIVACIDAD INTEGRAL

## 1. Datos del responsable

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

## 2. Datos personales que se recaban y sus finalidades

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

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

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

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

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

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

### **3. Fundamento para el tratamiento de datos personales**

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

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

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

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

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

Entregar su solicitud vía correo electrónico a la cuenta [transparencia@cedhchihuahua.org.mx](mailto: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.

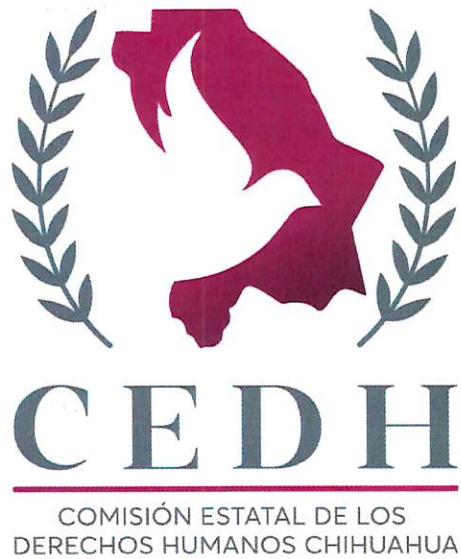
La CEDH notificará al titular o su representante legal, en un plazo máximo de 20 (veinte) días hábiles contados desde la fecha en que se recibió la solicitud de acceso, rectificación, cancelación u oposición de datos personales, o bien, la revocación del consentimiento, la resolución adoptada, a efecto 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.



Av. Francisco Zarco #2427, Colonia Zarco, 31020  
Teléfonos  
(614) 201 29 90  
800 201 1758

[www.cedhchihuahua.org.mx](http://www.cedhchihuahua.org.mx)  
<https://distintivoempresadh.mx>





CONGRESO DEL ESTADO  
CHIHUAHUA

LXVI/NOMBRE/0327/2019 H.P.O.

# COTEJADO

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

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



# COTEJADO





CONGRESO DEL ESTADO  
CHIHUAHUA

LXVI/NUMBR/0327/2019 H.P.O.

# COTILLADO

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

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



# COTILLADO

