



MANUAL

DISTINTIVO

Empresa Comprometida
con los Derechos Humanos



CEDH

1. PRESENTACIÓN

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua (CEDH), con fundamento en el artículo 6º, fracciones V y VII de su propia ley, impulsa la observancia, promueve el estudio, la enseñanza y divulgación de los derechos humanos (DD.HH.).

Actualmente, la protección, investigación y reparación de violaciones a estos derechos, no corresponde únicamente al Estado y a sus instituciones, el sector privado y la población son pilares fundamentales para alcanzar una cultura que reconozca la existencia de una responsabilidad compartida.

En agosto del año 2003, la Subcomisión de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, aprobó las “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”. Por ello, desde el año 2012, la CEDH, adherida a la Red Mexicana del Pacto Mundial de la ONU, ha impulsado campañas para promover el respeto a los DD.HH., la igualdad y la no discriminación en el sector privado. El objetivo es transitar de la formalidad a la aplicación real y erradicar todo acto que atente contra la dignidad de las personas.

En el mismo sentido, resulta indispensable dar continuidad a los “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, establecidos en el año 2011 por la ONU, mismos que buscan involucrar al sector privado en un tema históricamente limitado al ámbito público por mandato legal.

Dichos principios establecen que las empresas deben: proteger, respetar y remediar cualquier afectación a los derechos humanos, tomando como base la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos normativos sirven como parámetro para que las y los agentes sociales, evalúen el impacto de la actividad empresarial en la materia.

Una empresa comprometida con los DD.HH. es aquella que garantiza el respeto a la dignidad humana, no sólo en los centros de trabajo, sino en el entorno donde desarrolla sus actividades. Más allá de generar riqueza, se deben crear condiciones que mejoren la calidad de vida, de las y los trabajadores y sus familias, así como fomentar un compromiso sostenible, social y ambiental, que minimice los impactos que pudieran provocar sus operaciones.

Una cultura laboral con apego a los derechos humanos, reconoce la necesidad de que las empresas consideren a las personas y su dignidad como el centro de las actividades, lo cual, se traduce en: relaciones laborales armoniosas, rechazo al trabajo infantil, erradicación de la discriminación, inclusión de personas pertenecientes a grupos prioritarios y la protección del medio ambiente.

Tradicionalmente, los derechos humanos se han limitado al ámbito público, sin embargo, las empresas deben ir más allá de la responsabilidad social y alinearse con los estándares internacionales.

Por lo anterior, la implementación del distintivo: “Empresa comprometida con los derechos humanos”, permite la promoción de los DD.HH. en el sector empresarial y reconoce a las personas como el centro de todo rumbo y decisión. Existe la plena convicción de que para alcanzar una verdadera cultura de respeto a la dignidad humana, los sectores público y privado deben caminar en conjunto.

2. JUSTIFICACIÓN

La mayoría de las empresas contemplan dentro de su cultura organizacional diversos aspectos relacionados con los derechos humanos, aunque en ocasiones no se identifican como tales. Por ello, surge la iniciativa de crear un instrumento que, fundamentado en las atribuciones de los organismos derechohumanistas, visibilice, valore y multiplique dichas acciones.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua creó el distintivo denominado: “Empresa comprometida con los derechos humanos”, con la finalidad de reconocer las buenas prácticas en la materia. A través de este ejercicio, además de reconocer la protección de los DD.HH., se ofrece un mecanismo de evaluación que fomenta la transversalización e institucionalización de los derechos humanos al interior de los centros de trabajo y su vinculación con el entorno.

Una convivencia basada en los derechos humanos requiere como cimiento fundamental, el principio de no discriminación. Esto exige la aplicación transversal de la perspectiva de género y la adopción de un enfoque multidisciplinario y sistemático en el diseño, ejecución y evaluación de políticas orientadas a promover la igualdad.

Dichas políticas deben garantizar espacios de trabajo libres de violencia y de toda distinción basada en el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

Los lineamientos propuestos toman como referencia los “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU”; los “Principios del pacto mundial”; la Norma ISO 26000 y otros modelos de gestión de reconocida eficacia en materia de responsabilidad social.

Esta propuesta reafirma el compromiso de la Comisión frente a la sociedad para erradicar prejuicios cotidianos y ofrecer herramientas que visibilicen el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial.

El objetivo es trascender la visión que limita la observancia de estos derechos exclusivamente al ámbito público, fomentando su aplicación en el sector privado y contribuyendo activamente al cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la ONU.

El distintivo “Empresa comprometida con los derechos humanos” se conforma por 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, ofrecen un marco consolidado para su estudio e implementación. En consecuencia, el presente Distintivo se fundamenta en tratados y convenios internacionales; informes de la Organización de las Naciones Unidas; directrices sobre empresas y derechos humanos; legislación nacional y diversos distintivos de responsabilidad social.

A continuación, se detallan las principales fuentes de referencia:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- Guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia Basada en Género y el Acoso Sexual y Laboral.
- Instrumentos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación, número 90, sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) y su Recomendación, número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Observación General Número 24 sobre las Obligaciones de los Estados en Virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Contexto de las Actividades Empresariales.
- Observación General número 16 sobre las Obligaciones del Estado en Relación con el Impacto del Sector Empresarial en los Derechos del Niño.
- Norma ISO 26000 en responsabilidad social.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.

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

4. GLOSARIO

Autoevaluación diagnóstica: cuestionario que realiza la empresa participante. Está compuesto por siete ejes:

- I. Política de los derechos humanos.
- II. Prácticas laborales armoniosas.
- III. Fortalecimiento organizacional.
- IV. Inclusión.
- V. No discriminación.
- VI. Entorno social.
- VII. Protección al medio ambiente.

Cada uno de ellos está integrado por un compromiso, una descripción, así como los indicadores específicos relativos.

Carta de agradecimiento: documento a través del cual se informa a la empresa participante que no le podrá ser otorgado el Distintivo.

CEDH Chihuahua / Comisión: Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, organismo público autónomo, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos en el estado de Chihuahua.

DD.HH: Derechos humanos.

Días: días hábiles.

Dictamen: documento a través del cual se informa a la empresa participante que le será entregado el Distintivo correspondiente.

Distintivo: reconocimiento creado por la CEDH Chihuahua y denominado, “Empresa comprometida con los derechos humanos”.

Empresa participante: empresa que busca consolidar su compromiso de promover y garantizar los derechos humanos, incorporándose de forma voluntaria al proceso para la obtención del Distintivo.

Indicadores: marcos de referencia en forma de preguntas específicas que permiten medir el grado de cumplimiento de las empresas participantes, en la promoción y garantía de los derechos humanos.

Organismo público protector de derechos humanos: comisiones estatales de los derechos humanos u organismos protectores de derechos humanos que celebran un convenio con la CEDH Chihuahua, para la implementación del Distintivo en sus respectivas entidades federativas.

Reconocimiento: reconocimiento por escrito que constata la obtención del Distintivo.

Persona revisora: persona o conjunto de personas pertenecientes a un organismo público protector de derechos humanos, encargadas de llevar a cabo alguna o todas las etapas relacionadas con el procedimiento del Distintivo.

Visita *in situ*: mecanismo de evaluación a cargo de una persona revisora, que permite medir y constatar los esfuerzos de las empresas en la protección y respeto de los derechos humanos con motivo del procedimiento para obtener el Distintivo, incluyendo la facultad de verificar la información con la que cuenta la empresa participante respecto de cada uno de los indicadores.

5. OBJETIVO

Aunque un número importante de empresas implementa acciones de responsabilidad social para cumplir con certificaciones o mejorar su clima laboral, este Distintivo busca elevar el estándar.

Su finalidad es que las organizaciones identifiquen y gestionen el impacto de sus actividades con un enfoque integral centrado en los derechos humanos. De esta manera, el Distintivo se establece como una herramienta de mejora continua, diseñada para que los centros de trabajo fortalezcan sus capacidades y aseguren el respeto a la dignidad humana.

Objetivos específicos

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

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

- Apoyar y fomentar la solución pacífica de los conflictos derivados de las actividades directas e indirectas de la empresa.
- Fortalecer y desarrollar las habilidades socioemocionales de su personal en lo referente a las actividades laborales.
- Contribuir al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del respeto y promoción de los derechos humanos.
- Impulsar y difundir la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales.
- Estimular, promover prácticas y comportamientos que impulsen directamente la mejora continua en los siete ejes fundamentales del Distintivo.

6. CAMPO DE APLICACIÓN

El Distintivo está diseñado para empresas que asumen el compromiso de adoptar una cultura de respeto y mejores prácticas en derechos humanos.

El modelo integra dos versiones de indicadores, detalladas en la siguiente tabla:

Versión (Pequeña y Mediana Empresa) PyMe	De 10 a 50 personas colaboradoras
Versión empresas	A partir de 51 personas colaboradoras

La convocatoria está disponible para empresas de cualquier sector productivo, siempre que cuenten con domicilio, sucursal o establecimiento en la entidad.

El Distintivo cuenta con un esquema de colaboración mediante el cual otras comisiones estatales u organismos protectores de derechos humanos en el país, pueden suscribir convenios con la CEDH Chihuahua para la implementación en sus respectivas jurisdicciones.

7. VIGENCIA

El Distintivo tiene vigencia de un año. Una vez cumplido dicho término, se debe refrendar por parte de la empresa que así lo desee; en los casos de refrendo, no es necesario volver a realizar la autoevaluación diagnóstica, misma que se encuentra en la página de internet: <https://distintivoempresadh.mx>

A través de una visita *in situ* coordinada con el organismo protector de derechos humanos otorgante, las empresas pueden verificar el cumplimiento de los puntajes requeridos. Este ejercicio, facilita la actualización de sus prácticas en materia de derechos humanos y permite el registro de los logros alcanzados durante el año, asegurando la vigencia de su compromiso institucional.

8. PASOS PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO

Las empresas participantes pueden acceder a la obtención del Distintivo en cualquier momento.¹

Solicitud de registro

Las empresas participantes deben ingresar a la página de internet, <https://distintivoempresadh.mx> y enviar la siguiente documentación:

1. Solicitud de ingreso al Distintivo, misma que se encuentra en la página <https://distintivoempresadh.mx> y se completa al momento de responder la autoevaluación diagnóstica (Anexo 20.1).
2. Carta compromiso firmada por su representante legal con facultades suficientes, dirigida a la CEDH Chihuahua o al organismo público protector de derechos humanos que corresponda, en la que se manifieste interés de participar en la obtención del Distintivo (Anexo 20.2).

Autoevaluación diagnóstica

El envío de la documentación antes señalada debe ir acompañada de la autoevaluación diagnóstica y sus respectivas respuestas. La misma, se encuentra disponible en la página: <https://distintivoempresadh.mx>. Como se menciona en el punto 6, el Distintivo cuenta con dos versiones de indicadores: versión empresas y versión PyMe.

Versión empresas

Para obtener el Distintivo, de los 55 indicadores que integran la autoevaluación diagnóstica, la empresa participante debe acreditar un puntaje mínimo de 44 aciertos, equivalente al 80% de cumplimiento.

De este total, 7 indicadores son de cumplimiento obligatorio, los cuales se detallan a continuación:

Segundo eje: prácticas laborales armoniosas

- **Indicador 1** Trabajo infantil y forzado.
- **Indicador 3** Reglamento interior de trabajo.
- **Indicador 7** Jornadas, descansos y permisos legales.
- **Indicador 8** Comisión y cultura de seguridad e higiene.
- **Indicador 11** Seguridad social.

Quinto eje: no discriminación

- **Indicador 2** Garantía de igualdad salarial.
- **Indicador 6** Protección a la maternidad y lactancia materna.

¹ La obtención del Distintivo podrá difundirse en las páginas: <http://www.cedhchihuahua.org.mx> y <https://distintivoempresadh.mx>. Asimismo en redes sociales y en los portales de los organismos públicos protectores de derechos humanos.

Versión PyMe

La versión PyMe se conforma por 15 indicadores de cumplimiento obligatorio para la obtención del Distintivo, considerando que cada empresa posee un tamaño y características particulares.

Ejemplo de autoevaluación diagnóstica

A continuación, se muestra un ejemplo de la autoevaluación diagnóstica que realizan las empresas participantes. El llenado correcto y la integración de evidencias para cada indicador, son indispensables para diagnosticar el estado actual de la organización en materia de derechos humanos.

Para dar respuesta, deben seguirse las instrucciones establecidas en el punto número 9 del presente manual.

INDICADOR 1 Políticas internas

La empresa cuenta con una política de derechos humanos formal y actualizada, aprobada por la alta dirección y difundida a todo el personal.



Grado de promoción y respeto en materia de derechos humanos

Adicionalmente a la autoevaluación diagnóstica, la persona revisora podrá implementar procedimientos complementarios, tales como el análisis de información pública y la realización de consultas especializadas.

El propósito es obtener elementos suficientes para evaluar el grado de promoción y respeto de los derechos humanos por parte de la empresa participante. Los resultados de estas acciones serán determinantes para la continuidad del procedimiento de otorgamiento del Distintivo, conforme a lo establecido en el apartado denominado: “Valoración de reputación externa”.

Análisis preliminar y valoración de reputación externa

Como paso previo a la formalización del registro de admisión y con el propósito de optimizar la planeación de la visita *in situ*, la persona revisora realizará un análisis preliminar exhaustivo basado en dos vertientes:

1. Revisión documental previa: se solicita a la empresa participante un conjunto limitado y clave de documentos esenciales (políticas corporativas, procedimientos internos, matrices de riesgo y evidencias de cumplimiento).

El propósito es identificar con antelación las áreas críticas que requieran aclaración o mayor indagación durante la inspección física.

2. Valoración de reputación externa: antes de validar el umbral de cumplimiento de cualquier organización, se realiza una investigación en fuentes de acceso público y especializado para evaluar su comportamiento en el entorno.

Esta búsqueda incluye, de manera enunciativa más no limitativa:

- Informes públicos y publicaciones de organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil (OSC), sindicatos e instituciones nacionales o estatales de derechos humanos.
- Cobertura en medios de comunicación, plataformas digitales y redes sociales institucionales.
- Sitios web corporativos e históricos de reportes de sostenibilidad.
- Cualquier otro que pueda generar indicios acerca de que la empresa participante, respeta los derechos humanos.

Esta valoración será únicamente con fines informativos y no será motivo de cancelación del procedimiento, los hallazgos tendrán que ser contrastados con la información que la empresa participante proporcione.

Registro de admisión

Una vez ingresada la información que se menciona en párrafos anteriores, la CEDH Chihuahua o el organismo público protector de derechos humanos que corresponda, realizará una de las siguientes acciones dentro de un plazo de 15 días:

- I. Notificará a la empresa participante que ha cumplido con los requisitos necesarios y por tanto, se procederá a efectuar una visita *in situ* dentro de los 15 días siguientes a la respectiva notificación, con la finalidad de constatar el grado de promoción y respeto en materia de derechos humanos, así como verificar los resultados de la autoevaluación diagnóstica.
- II. Notificará a la empresa participante que no podrá continuarse con el procedimiento para otorgar el Distintivo, pues no se cumplen los requisitos. De esta manera, se deja a salvo el derecho de volver a iniciar el procedimiento cuando se cumplan con los indicadores correspondientes. (Anexo 20.3).

En caso de continuar con el procedimiento, dentro de los 15 días posteriores a haberse llevado a cabo la visita *in situ*² a la empresa participante, una persona revisora se pondrá en contacto con la persona enlace designada por la empresa participante, para informar los resultados correspondientes.

En caso de que los resultados sean favorables, se otorgará el Distintivo; en caso contrario, se le enviará a la empresa participante una carta de agradecimiento (Anexo 20.3).

La CEDH o los organismos públicos protectores de derechos humanos podrán brindar acompañamiento a través de distintas acciones, por ejemplo: proporcionar capacitaciones y asesorías, preparar material didáctico o promocional. Dichas acciones se ofrecen tanto a las empresas que hayan obtenido el Distintivo, para que continúen con la mejora de sus acciones, como a las empresas que no cumplen los requisitos pero que se encuentren interesadas en el tema.

²En el caso de los organismos públicos protectores de derechos humanos, la CEDH Chihuahua enviará los resultados de la evaluación al enlace designado, para que se proceda a realizar la visita *in situ* en su entidad.

9. ESTRUCTURA PARA SU IMPLEMENTACIÓN

El Distintivo, aborda la responsabilidad de las empresas de respetar y promover los derechos humanos, ofreciendo una serie de indicadores cuya valoración e interpretación permite definir el nivel que posee la empresa participante en cada uno de los siete compromisos, que pretenden fomentar o fortalecer.

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 se especifican: el eje, el compromiso y la descripción correspondiente, así como los indicadores específicos.

Indicadores

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

Los indicadores que integran la autoevaluación diagnóstica se plasman en forma de preguntas específicas y son de tres tipos:

1. Política
2. Cultura
3. Gestión

Política	Cultura	Gestión
Determinan si la empresa participante ha establecido directrices y acciones para respetar y promover los derechos humanos.	Determinan si la empresa participante promueve, difunde y emprende procesos formativos para fortalecer el conocimiento de los DD.HH. Además, analiza si existe una contribución para el desarrollo humano.	Determinan si la empresa participante implementa políticas, procedimientos y buenas prácticas, que fomenten el respeto, promoción y enseñanza de los derechos humanos.

Ponderación

El presente instrumento suma un total de 55 indicadores para situaciones en que la empresa cuenta con más de 50 personas colaboradoras. Dentro de éstos, se encuentran 7 indicadores de cumplimiento obligatorio y 15 indicadores de cumplimiento obligatorio para la versión PyMe (de 10 a 50 personas colaboradoras). Las opciones de respuesta son:

- a. Sí
- b. En implementación
- c. No

Respuesta	Descripción	Valoración
Sí	Existe evidencia de que cumple con el indicador	1
E/I (En implementación)	Existe evidencia de que se esté implementando lo referido en el indicador	0.5
No	No existe evidencia para el cumplimiento del indicador	0

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

Asimismo, al momento de evaluar a la empresa participante, es importante considerar entre otras cuestiones que:

- a. No todo indicador habrá de ser cotejado con un documento probatorio, sin embargo, es una buena práctica contar con evidencias que sostengan lo manifestado en la autoevaluación diagnóstica.
- b. Para evaluar a la empresa participante se debe considerar su tamaño y el sector económico al que pertenece, con la finalidad de definir el criterio y las necesidades de la visita *in situ*.

10. CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO EMPRESA +50 personas colaboradoras

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 la dignidad humana, acceso a sus beneficios.

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

Implementar y fortalecer una cultura derechohumanista significa que la empresa expresa públicamente y de manera contundente, su compromiso de respetar y promover los DD.HH. a través de políticas institucionales, normatividad, programas de capacitación y mecanismos de queja, en caso de que se susciten violaciones de derechos humanos en el interior del centro de trabajo. De la misma manera, se considera su impacto hacia el exterior y la debida diligencia en sus actividades para evitar violaciones a los DD.HH. o mitigarlas, a través de análisis de riesgos.

INDICADORES

INDICADOR 1 Políticas internas

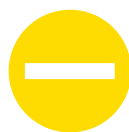
La empresa cuenta con una política de derechos humanos formal y actualizada, aprobada por la alta dirección y difundida a todo el personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** existe un documento escrito y actualizado al menos cada año (protocolo, código o política) firmado por la dirección general y la empresa se demuestra haberlo compartido con las y los empleados (por ejemplo: protocolos en pósteres, folletos de inducción, correo masivo, pantallas internas).
- **No:** la empresa no cuenta con políticas de derechos humanos.
- **E/I:** el documento ya está redactado o en revisión por el área jurídica o dirección, pero aún no se firma o no se ha distribuido al personal.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 2 Políticas externas

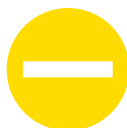
La empresa exige formalmente el respeto a los derechos humanos, a personas proveedoras y contratistas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la empresa demuestra que sus contratos, órdenes de compra o códigos de conducta para proveedores, incluyen cláusulas obligatorias de DD.HH.
- **No:** el personal externo opera sin ningún lineamiento o control de derechos humanos por parte de la empresa.
- **E/I:** se están rediseñando los contratos para incluir las cláusulas en las próximas renovaciones y el personal externo está tomando un curso de derechos humanos.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Identificación de riesgos

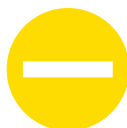
La empresa evalúa periódicamente sus operaciones para identificar posibles riesgos de violaciones a los derechos humanos como: discriminación, acoso, riesgos de salud o impactos negativos en la comunidad.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la empresa realiza diagnósticos internos periódicos o matrices de riesgo operativo (pueden ser auditorías internas, resultados de la aplicación formal de la NOM-035, o un buzón de sugerencias).
- **No:** la empresa no realiza ningún tipo de diagnóstico ni mapeo de riesgos laborales o comunitarios.
- **E/I:** la empresa está diseñando su primera matriz de riesgos de derechos humanos o aplicando un diagnóstico.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Planes de acción

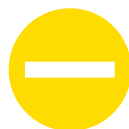
La empresa cuenta con planes de acción vigentes y los implementa para prevenir, mitigar y corregir riesgos de violaciones a los derechos humanos, que hayan sido detectados en sus diagnósticos.

Criterio de Evaluación

- **Sí:** derivado de sus evaluaciones, la empresa muestra planes de trabajo escritos, asignación de personas responsables, presupuestos destinados a corregir fallas y evidencia su implementación, por ejemplo: adecuación de infraestructura para accesibilidad, rediseño de jornadas extenuantes o programas de autocuidado.
- **No:** no existen planes de prevención, mitigación, corrección, ni intención de implementarlos.
- **E/I:** los planes de acción correctiva están en desarrollo, bajo revisión presupuestal o en espera de ser aprobados por la dirección.



Sí



**En
implementación**



No

SEGUNDO EJE: Prácticas laborales armoniosas

Compromiso: 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 del personal, atender y resolver los conflictos, comprometerse a brindar salarios dignos, promover la salud y la seguridad en el trabajo.

Descripción: la empresa debe contar con una política clara y normatividad que prohíba el trabajo infantil, la violencia y el acoso laboral.

Las prácticas laborales armoniosas consisten en el cuidado del personal en todos los aspectos: físico, psicológico y emocional. Se deben atender las preocupaciones y los conflictos, evitar cualquier vulneración a los derechos humanos e implementar mecanismos para abordar y resolver conflictos sin violencia.

Con el fin de proteger al personal de dichos actos, deben implementarse políticas de prevención, capacitación, comunicación abierta y contar con mecanismos de denuncia que refleje su normatividad.

Asimismo, comprometerse 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 se esfuerza por tener prestaciones laborales superiores a las de ley.

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

Finalmente, en las políticas de la empresa, se encuentran los permisos que promueven la conciliación entre familia y trabajo, por ello, la importancia de las vacaciones, permisos por maternidad, paternidad entre otros.

INDICADORES

INDICADOR 1 Trabajo infantil y forzado (obligatorio)

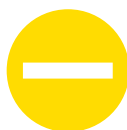
La empresa prohíbe y elimina en todas sus operaciones el trabajo infantil, así como cualquier forma de trabajo forzoso.

Criterio de Evaluación

- **Sí:** existe una política de contratación aplicable al caso y los expedientes del personal cuentan con identificaciones oficiales que comprueban la edad legal para trabajar y contratos individuales, firmados voluntariamente.
- **No:** no existe política ni filtro de ingreso por edad ni políticas en la materia.
- **E/I:** se cuenta con la política escrita, pero se está realizando una auditoría interna para completar y regularizar los expedientes del personal.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 2 Libertad sindical y asociación

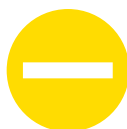
La empresa garantiza y respeta el derecho del personal a la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo la negociación colectiva.

Criterio de evaluación

- **Sí:** se demuestra mediante un contrato colectivo legitimado o minutas de apertura al diálogo, con representantes elegidos libremente por las y los trabajadores, sin interferencia patronal.
- **No:** no se cuenta con información ni lineamientos sobre derechos colectivos.
- **E/I:** la empresa está modificando sus estatutos o capacitando a sus mandos medios para garantizar que no intervengan en asuntos sindicales.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Reglamento interior de trabajo (obligatorio)

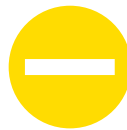
La empresa cuenta con un reglamento interior de trabajo debidamente registrado ante la autoridad laboral y difundido entre todo el personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta la constancia de registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (o autoridad competente) y evidencia su entrega al personal.
- **No:** no existe un reglamento o no está registrado legalmente.
- **E/I:** el reglamento está en proceso de actualización o en espera de la resolución de registro por parte de la autoridad competente.



Sí



***En
implementación***



No

INDICADOR 4 Protocolo y medidas de prevención

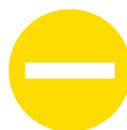
La empresa cuenta con protocolos vigentes y medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial (NOM-035), así como para erradicar la violencia, el acoso laboral, físico, verbal, sexual o psicológico.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra los protocolos de atención firmados y difundidos, el diagnóstico y las políticas de prevención de riesgos psicosociales vigentes.
- **No:** no se cuenta con protocolos para prevenir la violencia ni se atienden los factores psicosociales.
- **E/I:** los protocolos están redactados y aprobados por la dirección, pero está pendiente su difusión formal o la aplicación del diagnóstico de riesgos.



Sí



***En
implementación***



No

INDICADOR 5 Mecanismo de quejas y garantías de resolución

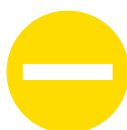
La empresa cuenta con mecanismos para recibir y resolver quejas por violencia o acoso, garantizando imparcialidad, confidencialidad, la opción del anonimato y la protección absoluta contra represalias o despidos; y es difundida entre el personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** existen buzones físicos o digitales seguros, un comité de resolución independiente y un lineamiento por escrito que prohíbe expresamente las represalias contra las personas denunciantes.
- **No:** no existe ningún mecanismo o canal para recibir inconformidades o se manejan de manera informal.
- **E/I:** el canal de denuncias ya está instalado, pero el comité de resolución está en proceso de integración o capacitación sobre sus principios rectores.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Capacitación en convivencia y habilidades

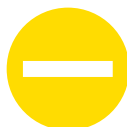
La empresa capacita periódicamente a su personal sobre las consecuencias de la violencia laboral, así como de las ventajas que surgen al fomentar la comunicación asertiva, la convivencia armónica y el manejo de conflictos.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta las listas de asistencia, constancias o materiales de los talleres de habilidades socioemocionales y prevención del acoso impartidos al personal en el último año.
- **No:** sin planes ni programas de capacitación en la materia.
- **E/I:** existe un programa de capacitación aprobado y calendarizado para el año en curso,



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 7 Jornadas, descansos y permisos legales (obligatorio)

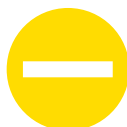
La empresa asegura jornadas laborales dentro de los límites legales y garantiza el goce oportuno de días de descanso, vacaciones, así como permisos por enfermedad, maternales, paternales y parentales.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra registros de asistencia y comprobantes de nómina que comprueban el respeto a la Ley Federal del Trabajo (LFT), el pago correspondiente de horas extras y las solicitudes firmadas de vacaciones y permisos gozados.
- **No:** no se miden las jornadas o se imponen jornadas excesivas sin pago conforme a la ley, se niegan descansos o permisos obligatorios o bien se carece de controles para el otorgamiento de permisos.
- **E/I:** se encuentra en implementación un sistema de control de asistencia para regular las jornadas o se están reestructurando los roles de turnos.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 8 Comisión y cultura de seguridad e higiene (obligatorio)

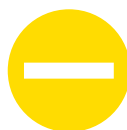
La empresa cuenta con una comisión de seguridad e higiene formalmente establecida, que capacita al personal y realiza verificaciones para mantener instalaciones seguras e higiénicas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el acta de constitución de la comisión, las minutas de los recorridos mensuales de revisión y las constancias de capacitación en seguridad laboral.
- **No:** no existe la comisión ni se realizan inspecciones de seguridad en los espacios de trabajo.
- **E/I:** la comisión está integrada ante la autoridad, pero los recorridos de revisión o las capacitaciones del personal están pendientes de ejecución.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 9 Infraestructura y equipo de trabajo

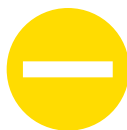
La empresa garantiza que el personal realice la entrega gratuita del equipo necesario para sus labores y mantiene las instalaciones adecuadas, seguras e higiénicas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra los vales de resguardo o firmas de entrega de herramientas y equipo de protección personal, así como bitácoras de mantenimiento de las instalaciones.
- **No:** no se suministra equipo de protección ni se cuenta con planes de mantenimiento de infraestructura.
- **E/I:** las instalaciones están en mantenimiento preventivo o se está completando el inventario para la entrega total del equipo requerido.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 10 Salario digno, equidad e investigación de entorno

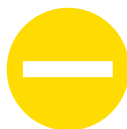
La empresa investiga el costo de vida local y establece políticas de igualdad de oportunidades y de trato; asegura que su tabulador salarial base tienda hacia un salario digno y equitativo.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el estudio o análisis del costo de vida local que justifica sus niveles salariales de contratación, demostrando que sus sueldos base buscan superar el mínimo legal bajo un principio de igual remuneración por igual trabajo.
- **No:** los salarios se fijan de forma arbitraria, existen brechas salariales de género o no se cuenta con estudios de entorno ni intenciones de ajustar los tabuladores actuales.
- **E/I:** la dirección se encuentra realizando el estudio del costo de vida o reestructurando el tabulador de puestos para eliminar brechas de desigualdad laboral.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 11 Seguridad social (obligatorio)

La empresa cumple oportunamente con sus aportaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta las opiniones de cumplimiento en sentido positivo, emitidas por el IMSS y el INFONAVIT.
- **No:** se detecta subdeclaración de salarios reales ante la seguridad social, retrasos en los pagos obligatorios, no se cuenta con la documentación al corriente.
- **E/I:** la empresa cuenta con convenios de regularización de adeudos fiscales con dichos institutos.



INDICADOR 12 Prestaciones superiores a las de ley

La empresa ofrece prestaciones superiores a la ley, en beneficio de las y los trabajadores.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta comprobantes de prestaciones adicionales que otorga a las y los empleados.
- **No:** carece de prestaciones adicionales a las de ley en beneficio de sus empleadas y empleados.
- **E/I:** la empresa se encuentra en vías de ejecución de un programa de prestaciones adicionales en beneficio de sus empleadas y empleados.



INDICADOR 13 Fomento al ahorro

La empresa fomenta el ahorro entre las y los trabajadores mediante herramientas como fondo de ahorro o cajas de ahorro, asegurándoles un mejor futuro.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta comprobantes de fondo o cajas de ahorro que otorga a las y los empleados.
- **No:** no cuenta con programa de fondo o cajas de ahorro en beneficio de las y los empleados.
- **E/I:** la empresa se encuentra en vías de ejecución de un programa de fondo o cajas de ahorro en beneficio de las y los empleados.



TERCER EJE: Fortalecimiento organizacional

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

Descripción: el fortalecimiento organizacional es una garantía de sostenibilidad para la empresa. La ética empresarial es un componente clave en sus actividades ya que las interacciones con sus grupos de interés son repetitivas y continuas; una empresa que engañe, defraude o discrimine, podría beneficiarse a corto plazo, pero no a mediano ni a largo plazo.

En este mismo sentido, el fortalecimiento organizacional ayuda a construir relaciones de confianza beneficiosas para todas las partes involucradas. La corrupción, el soborno y la extorsión son solo algunos de los obstáculos para alcanzar el desarrollo económico y social en el mundo, dificultando el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

INDICADORES

INDICADOR 1 Legalidad y estructura organizacional

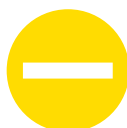
La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales competentes y cuenta con un manual de organización que delimita las funciones, responsabilidades y cadenas de mando de todas sus áreas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta la constancia de situación fiscal vigente, registros legales de operación y el manual de organización estructurado con su respectivo organigrama.
- **No:** no se cuenta con manuales de organización ni planes para estructurarlos.
- **E/I:** la empresa cuenta con sus registros legales, pero el manual de organización se encuentra en fase de redacción o actualización por parte de la dirección.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 2 Código de ética y cultura de derechos humanos

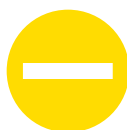
La empresa cuenta con un código de ética y/o conducta formal, público y visible, que considera la dignidad humana y el respeto a los derechos humanos como eje central de sus actividades y relaciones con grupos de interés.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra el código de ética vigente, evidencia que es accesible al público (página web, contratos o tableros físicos) y contempla expresamente el respeto a los DD.HH., a los derechos laborales y al medio ambiente.
- **No:** no se cuenta con un código ético ni políticas de valores institucionales.
- **E/I:** el código de ética está siendo diseñado o alineado a los estándares de derechos humanos, pero aún no se hace público ni se formaliza su difusión.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3: Capacitación en valores y habilidades socioemocionales

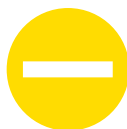
La empresa capacita periódicamente a su personal en valores éticos institucionales, así como en habilidades socioemocionales, comunicación asertiva y convivencia armónica.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta listas de asistencia firmadas, fotografías, constancias o bitácoras de los talleres o cursos de desarrollo humano impartidos al personal durante el último año.
- **No:** no se contemplan programas formativos en valores o habilidades sociales.
- **E/I:** existe un programa de capacitación en habilidades socioemocionales calendarizado para el ciclo actual, pero las sesiones con el personal aún no se ejecutan.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Sistema de integridad y anticorrupción integral

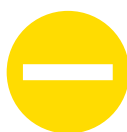
La empresa implementa una política y programas con temáticas anticorrupción, que incluyen la identificación de riesgos éticos (cohecho, pagos de facilitación), la declaración de tolerancia cero y la capacitación a su personal y grupos de interés.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra la política anticorrupción formalizada, la matriz de riesgos éticos identificados y las evidencias de capacitación impartida a la plantilla laboral y/o comunicada a las personas comerciales.
- **No:** no existen lineamientos anticorrupción ni intención de implementarlos.
- **E/I:** la política de tolerancia cero a la corrupción está aprobada, pero los mecanismos de identificación de riesgos (auditorías internas de integridad) o las capacitaciones están en proceso de diseño.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 5 Debita diligencia en contratación y conflictos de interés

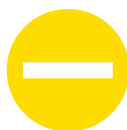
Las políticas de recursos humanos de la empresa incluyen filtros para mitigar riesgos a su integridad y lineamientos claros para evitar la contratación indebida de exservidoras y exservidores públicos.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta los perfiles de puesto y las políticas de reclutamiento por escrito donde se estipulan los mecanismos de validación de antecedentes y las cláusulas que regulan los periodos de espera para contratar exfuncionarias y exfuncionarios, vinculados al giro de la empresa.
- **No:** no se cuenta con políticas de reclutamiento orientadas a mitigar estos riesgos de integridad.
- **E/I:** se están modificando las políticas de recursos humanos para incorporar formalmente los candados éticos y la regulación de contratación de exservidoras y exservidores públicos.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Neutralidad y abstención política

La empresa cuenta con lineamientos explícitos que garantizan su abstención de participar de manera institucional o indebida en actividades, financiamientos o campañas políticas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra la política interna, reglamento o sección del código de conducta que prohíbe estrictamente el uso de recursos, tiempo o instalaciones de la empresa para fines político-electorales, respetando el derecho individual y privado del personal.
- **No:** se carece de información y políticas que regulen la postura institucional ante actividades partidistas.
- **E/I:** se está redactando el lineamiento de neutralidad política para integrarlo a la normatividad interna, en corto plazo.



CUARTO EJE: Inclusión

Compromiso: la empresa asegura buenas prácticas que favorecen la inclusión de personas que viven 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, pertenecientes a lo que se denomina como grupos prioritarios. Dicha inclusión debe realizarse sin discriminación y con igualdad de oportunidades en la contratación, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

INDICADORES

INDICADOR 1 Política de contratación incluyente

La empresa cuenta con una política formal que promueve expresamente la igualdad de oportunidades y la inclusión desde el proceso de contratación de personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** existe un documento o sección dentro de sus políticas de recursos humanos, que describe el compromiso activo de brindar igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso.
- **No:** no se han iniciado trabajos para formalizar esta política.
- **E/I:** la política está redactada y en firmas, pero aún no se formaliza su aplicación en el área de reclutamiento.



INDICADOR 2 Programas de reclutamiento para grupos prioritarios

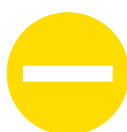
La empresa implementa un programa o estrategia de reclutamiento dirigido a la incorporación de personas pertenecientes a grupos prioritarios como: mujeres, indígenas, población LGBTTTIQ+, personas con alguna discapacidad, entre otros.

Criterio de evaluación

- **Sí:** demuestra vinculación con bolsas de trabajo especializadas, ferias de empleo inclusivo o convenios con asociaciones civiles para atraer talento de estos grupos.
- **No:** el reclutamiento se realiza de forma tradicional sin ninguna estrategia de apertura a grupos prioritarios.
- **E/I:** se está diseñando la estrategia o buscando los primeros convenios con instituciones para lanzar las vacantes inclusivas.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Diversidad en puestos directivos

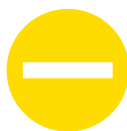
La empresa cuenta con representación de personas pertenecientes a grupos prioritarios en sus puestos directivos y de toma de decisiones.

Criterio de evaluación

- **Sí:** el organigrama y los datos demográficos de la empresa confirman que hay mujeres o miembros de otros grupos prioritarios ocupando gerencias, direcciones o puestos en el consejo de administración.
- **No:** la totalidad de los puestos directivos están ocupados por un perfil homogéneo, sin diversidad alguna.
- **E/I:** la empresa tiene planes de sucesión vigentes o cuotas internas diseñadas para promover activamente la diversidad en las próximas vacantes directivas.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Capacitación en habilidades de liderazgo

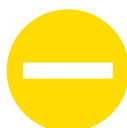
La empresa imparte programas de capacitación enfocados en desarrollar habilidades de liderazgo y crecimiento profesional para su personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta planes de capacitación vigentes, listas de asistencia o plataformas de aprendizaje destinadas al desarrollo de liderazgos internos (personal de supervisión, jefaturas, gerencias).
- **No:** no se ofrece ninguna capacitación enfocada en el desarrollo de liderazgo.
- **E/I:** el programa de desarrollo de liderazgos está calendarizado para este año, pero las sesiones aún no se imparten.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 5 Lenguaje neutral e incluyente institucional

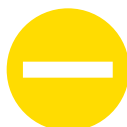
La empresa utiliza lenguaje neutral e incluyente en sus comunicaciones institucionales internas, manuales corporativos y señalética.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra manuales internos, correos masivos oficiales, contratos o reglamentos redactados con criterios de lenguaje neutral.
- **No:** no se utiliza el lenguaje neutral ni se considera su adopción.
- **E/I:** se cuenta con una guía de lenguaje incluyente, pero apenas se está empezando a capacitar al personal o a modificar los manuales antiguos.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Capacitación en cultura inclusiva y derechos humanos

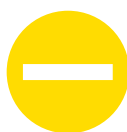
La empresa capacita periódicamente a su personal en materia de derechos humanos, diversidad y sensibilización, para fomentar un ambiente laboral incluyente y libre de discriminación

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra constancias, fotografías o bitácoras de cursos de sensibilización sobre diversidad, equidad e inclusión tomados por la plantilla laboral en los últimos 12 meses.
- **No:** no se realizan esfuerzos de capacitación o sensibilización en diversidad e inclusión para el personal.
- **E/I:** el taller de sensibilización inclusiva ya está contratado o diseñado, pero está pendiente de impartirse.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 7 Accesibilidad física en las instalaciones

La empresa dispone de infraestructura e instalaciones físicas accesibles y adaptadas para el libre tránsito y desenvolvimiento de personas con algún tipo de discapacidad.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la persona auditora constata físicamente la existencia de rampas bajo norma, cajones de estacionamiento exclusivos, baños adaptados, elevadores o señalética braille/visual según aplique a su tipo de edificio.
- **No:** las instalaciones no son accesibles y no existen planes de remodelación.
- **E/I:** la empresa cuenta con un plano de adecuaciones arquitectónicas aprobado y el presupuesto asignado. Las obras físicas se encuentran actualmente en ejecución.



Sí



**En
implementación**



No

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.³

De conformidad con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación puede producirse por motivos de etnia, 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 sexo, la orientación sexual, la predisposición genética, los estilos de vida, entre otros.⁴

INDICADORES

INDICADOR 1 Política de igualdad laboral y de género

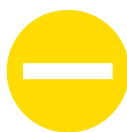
La empresa cuenta con políticas normativas explícitas de igualdad laboral, género, inclusión y diversidad que aseguran de manera objetiva que sus decisiones internas se basen en criterios razonables.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra el documento normativo formal (política o código de igualdad de género y diversidad) vigente, aprobado y firmado por la alta dirección.
- **No:** no se cuenta con políticas escritas enfocadas en la igualdad laboral, de género o diversidad.
- **E/I:** la política está redactada y en fase de firmas o revisión legal, pero aún no se publica oficialmente ante la plantilla.



Sí



**En
implementación**



No

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º, fr. V.

⁴ 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.

INDICADOR 2 Garantía de igualdad salarial (obligatorio)

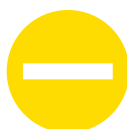
La empresa garantiza de manera efectiva la equidad salarial bajo el principio de: “igual trabajo, igual salario”, eliminando brechas injustificadas por motivos de género o condición social.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el tabulador de sueldos y salarios estructurado por competencias, acompañado de un análisis de nómina que demuestra que las y los colaboradores en una misma posición laboral, reciben idéntica compensación.
- **No:** existen disparidades o brechas salariales de género no justificadas técnicamente, para el mismo puesto de trabajo.
- **E/I:** se está realizando una auditoría o diagnóstico interno de la nómina para corregir variaciones salariales injustificadas de forma progresiva.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Plan de capacitación en igualdad y diversidad

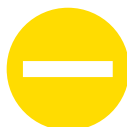
La empresa implementa un programa permanente de capacitación sobre igualdad, no discriminación y diversidad con perspectiva de género, garantizando el acceso equitativo del personal y la formación especializada de quienes se encargan del proceso de reclutamiento.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra un plan anual de capacitación que incluye contenidos obligatorios sobre: diversidad, multiculturalidad y sesgos inconscientes, junto con evidencias de que el área de recursos humanos recibió formación especializada sobre “no discriminación” en temas de contratación.
- **No:** sin planes ni programas formativos en la materia.
- **E/I:** los contenidos formativos con perspectiva de género están diseñados o programados en el calendario anual, pero las sesiones con el personal aún no se ejecutan.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Convocatorias y filtros de reclutamiento de no exigencia

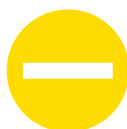
La empresa utiliza lenguaje neutral en sus vacantes y prohíbe estrictamente la solicitud de exámenes de gravidez, pruebas médicas de VIH o indagaciones sobre orientación sexual e identidad de género en sus procesos de contratación.

Criterio de evaluación

- **Sí:** las convocatorias públicas demuestran un lenguaje neutral basado en habilidades particulares del puesto. Los manuales de reclutamiento prohíben explícitamente estas pruebas y los expedientes o convenios con laboratorios médicos externos confirman que no se solicitan.
- **No:** no existen pautas que regulen la neutralidad lingüística o médica en la atracción de talento.
- **E/I:** las cláusulas de “no exigencia” están aprobadas por el área directiva, pero aún se están modificando los formatos de entrevistas y los contratos con laboratorios o clínicas externas.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 5 Mecanismos de reclamación, comités y protocolos

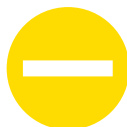
La empresa cuenta con un mecanismo de reclamación público, un comité responsable con recursos suficientes y protocolos vigentes para prevenir la discriminación y erradicar la violencia contra las mujeres.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el canal accesible para quejas por discriminación laboral, el acta de conformación del comité resolutivo y los documentos formalizados de los protocolos de prevención de la discriminación y violencia de género.
- **No:** no se cuenta con protocolos específicos, estructuras de comités ni canales públicos para atender quejas en materia de género o discriminación.
- **E/I:** los protocolos de discriminación y violencia contra las mujeres están redactados y aprobados, pero el comité responsable o el canal de denuncias se encuentran pendientes de activación formal.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Protección a la maternidad y lactancia materna (obligatorio)

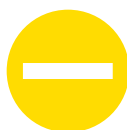
La empresa respeta el período de lactancia como un derecho y dispone de salas de lactancia privadas, dignas, higiénicas y cálidas para el uso de las madres trabajadoras durante su jornada laboral.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la persona auditora constata físicamente la existencia de al menos una sala de lactancia acondicionada adecuadamente (privada, higiénica), bitácoras de uso real y evidencias de que el tiempo utilizado se respeta íntegramente conforme a la ley, sin descuentos económicos.
- **No:** no se dispone de un espacio idóneo para la lactancia o se imponen barreras de tiempo.
- **E/I:** el espacio físico para la sala de lactancia está asignado y en fase de acondicionamiento arquitectónico o equipamiento higiénico.



Sí



**En
implementación**



No

SEXTO EJE: Entorno social

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

Descripción: la empresa debe contar con un mecanismo para evaluar sus actividades y el impacto que generan en donde se encuentra. Además, debe facilitar el diálogo con la comunidad respecto a sus actividades e implementar acciones a favor del desarrollo y la sostenibilidad.

INDICADORES

INDICADOR 1 Evaluación de impacto social y comunitario

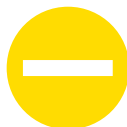
La empresa evalúa periódicamente los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos de su entorno social, considerando la participación de personas expertas y la consulta directa con las partes interesadas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta una Evaluación de Impacto Social (EVIS) formal, estudios técnicos de entorno elaborados por personas profesionales en la materia o minutas de asambleas, reuniones y audiencias periódicas con las y los vecinos o comunidades aledañas, antes y durante el desarrollo de sus operaciones.
- **No:** la empresa no realiza monitoreo, diagnóstico de riesgos ni acercamiento de consulta con el entorno comunitario.
- **E/I:** el estudio de impacto social o el protocolo de mesas de diálogo con las y los representantes vecinales, se encuentra en proceso de diseño o ejecución piloto.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 2 Responsabilidad en la cadena de valor

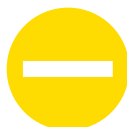
La empresa exige y promueve el respeto a los derechos humanos y a la conducta empresarial responsable entre sus socias y socios comerciales, personas subcontratistas, personas intermediarias y personas proveedoras dentro de su cadena de valor.

Criterio de evaluación

- **Sí:** demuestra la existencia de un código de conducta para personas proveedoras, integrado formalmente en contratos mercantiles, convenios u órdenes de compra, acompañado de mecanismos de formación, capacitación o debida diligencia contractual.
- **No:** no existen lineamientos, controles ni exigencias de conducta empresarial responsable para personas terceras, vinculadas comercialmente.
- **E/I:** el código de conducta para personas proveedoras y la política de compras sostenibles, están aprobados por la dirección, pero en fase de incorporación progresiva en los nuevos contratos.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Licencias regulatorias de mitigación de impacto

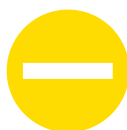
La empresa cumple con las licencias, autorizaciones y dictámenes exigidos por la ley para garantizar el mínimo impacto negativo y la correcta mitigación en el entorno donde opera.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta vigencia en sus licencias de funcionamiento, autorizaciones de uso de suelo, dictámenes de impacto ambiental o social y demuestra la ausencia de sanciones, multas o clausuras por parte de las autoridades competentes.
- **No:** opera al margen de los permisos regulatorios requeridos o mantiene sanciones graves no atendidas por afectaciones al entorno.
- **E/I:** la empresa se encuentra en proceso de solventar requerimientos específicos o tramitando la renovación de sus permisos regulatorios ante las instancias correspondientes.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Política de desarrollo sostenible y apoyo social

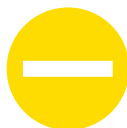
La empresa implementa programas de desarrollo sostenible vigentes, enfocados en la educación, la cultura, el mantenimiento de espacios públicos y/o la entrega de apoyos para personas pertenecientes a grupos prioritarios dentro de su comunidad.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra convenios, bitácoras financieras de asignación de apoyos a grupos prioritarios, evidencias fotográficas de rescate de áreas públicas o materiales de los programas educativos y culturales ejecutados en su entorno social en el último año.
- **No:** no realiza actividades de vinculación social, proyectos sustentables o aportaciones en beneficio de las comunidades circunvecinas.
- **E/I:** la política de desarrollo sostenible y el presupuesto para programas comunitarios están autorizados por el consejo, pero las actividades aún no se despliegan en el entorno social.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 5 Protocolo de consulta, previa, libre e informada

La empresa cuenta con un protocolo formal y mecanismos culturalmente pertinentes para realizar procesos de consulta previa, libre e informada con pueblos y comunidades indígenas, para los casos en que las actividades empresariales puedan incidir en la vida de dichos grupos.

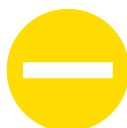
Criterio de evaluación sectorial: este indicador aplica prioritariamente a empresas de sectores con alto impacto geográfico (extractivas, energía, infraestructura, manufactura pesada o grandes desarrollos inmobiliarios). Para empresas de servicios, comercio o tecnología, que no aplique geográficamente, este reactivo se calificará como "no aplica" sin restar puntaje.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el protocolo formal de consulta corporativa y en caso de aplicar, muestra las actas de asamblea, mediaciones estatales, convenios de concertación y consentimientos firmados por las autoridades tradicionales e indígenas de su zona de influencia.
- **No:** ejecuta o planea proyectos de infraestructura o afectación en zonas de influencia indígena omitiendo la consulta legal y los procedimientos de consentimiento pertinentes.
- **E/I:** se encuentra diseñando las metodologías de acercamiento comunitario o participando en mesas de diálogo iniciales coordinadas por instituciones públicas en materia indígena.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Mecanismos de remedio y reparación ante impactos

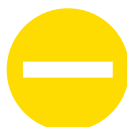
La empresa asegura medidas institucionales e instrumentos vigentes para remediar de manera efectiva cualquier impacto negativo contra los derechos humanos en el entorno donde se desenvuelve, derivado de sus actividades o relaciones comerciales.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta evidencias técnicas de protección y remediación, tales como pólizas vigentes de seguro de responsabilidad civil por daños a terceras personas, fondos financieros de contingencia comunitaria activos o un protocolo operativo formalizado para atender emergencias sociales.
- **No:** no cuenta con procedimientos, seguros de responsabilidad o fondos de emergencia para responder o reparar daños ocasionados a la comunidad o terceras personas.
- **E/I:** el protocolo de reparación y atención de quejas comunitarias está diseñado, pero se encuentra en fase de cotización de las pólizas de cobertura o de asignación presupuestal para el fondo de remediación.



Sí



**En
implementación**



No

SÉPTIMO EJE: Protección al medio ambiente

Compromiso: la empresa cuenta con un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales, adopta iniciativas para promover una mayor responsabilidad, alienta el desarrollo y la difusión de tecnologías a favor de este tema.

Descripción: consolidar de manera clara y contundente una cultura de protección al medio ambiente, mediante buenas prácticas. Además, evidenciar la generación de políticas para el cuidado del mismo en las actividades de la empresa.

INDICADORES

INDICADOR 1 Políticas preventivas y planes de contingencia

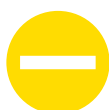
La empresa cuenta con políticas preventivas en temas sociales, ambientales y económicos. Asimismo, mantiene planes de contingencia vigentes para prevenir, mitigar y controlar daños ambientales y de salud, derivados de accidentes o emergencias operativas.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra políticas preventivas formalizadas y un plan de respuesta a emergencias y contingencias ambientales actualizado, acompañado de la integración de brigadas de emergencia, inventario de materiales de contención y evidencias de simulacros ambientales documentados.
- **No:** la empresa no cuenta con políticas preventivas ni planes de contingencia para emergencias o accidentes ambientales.
- **E/I:** el plan de contingencias ambientales está en fase de redacción o revisión técnica, pero las brigadas o los simulacros operativos aún no se formalizan.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 2 Objetivos, metas y revisión del desempeño ambiental

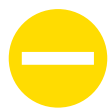
La empresa establece objetivos, metas y estrategias medibles para abordar sus impactos ambientales negativos. Además, verifica de manera periódica la efectividad de su cumplimiento para mejorar su desempeño.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta una matriz de indicadores ambientales (KPIs) con metas cuantitativas vigentes como, reducción de huella de carbono u optimización de recursos. De la misma manera, cuenta con registros firmados de las revisiones periódicas de la alta dirección sobre el avance de dichas estrategias.
- **No:** el presupuesto se asigna de forma tradicional sin fijar metas ambientales ni evaluar de manera periódica el desempeño ecológico de la organización.
- **E/I:** se están definiendo los primeros objetivos y métricas ambientales en el comité de dirección, pero aún no se cuenta con un sistema de revisión formal ni con un histórico de seguimiento continuo.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 3 Transparencia e información accesible

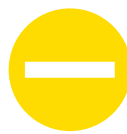
La empresa publica y hace accesible a sus grupos de interés, información clara y transparente relacionada con sus acciones, compromisos y resultados de sostenibilidad ambiental.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra reportes anuales de sustentabilidad, informes bajo criterios ESG o un apartado público y actualizado en su portal institucional dedicado exclusivamente a transparentar su desempeño, consumo de recursos e impacto ecológico.
- **No:** la empresa no publica ni difunde información relacionada con sus prácticas, impactos o resultados en materia ambiental.
- **E/I:** el informe o sección web de sostenibilidad está en fase de recopilación de datos o diseño de contenidos por el área de comunicación, pero aún no se publica oficialmente.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 4 Capacitación en materia ambiental y seguridad

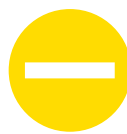
La empresa proporciona capacitación periódica a las personas colaboradoras, en materia de protección al medio ambiente, salud ocupacional y seguridad industrial

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta el plan anual de capacitación vigente, que incluye módulos ambientales (ejemplo: separación de residuos, ahorro de recursos), así como las listas de asistencia firmadas, constancias (como formatos DC-3 si aplican) o bitácoras que comprueben la capacitación de la plantilla en el último año.
- **No:** no se imparten capacitaciones ni sensibilizaciones en materia de medio ambiente, salud o seguridad al personal de la empresa.
- **E/I:** existe un calendario de capacitaciones ambientales aprobado por el área de recursos humanos, pero las sesiones formativas con las y los trabajadores se encuentran pendientes de ejecución.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 5 Mantenimiento preventivo e infraestructura de protección

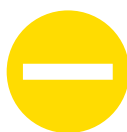
La empresa cuenta con sistemas de protección ambiental y realiza mantenimiento periódico documentado tanto a su infraestructura como a los equipos de trabajo, para evitar daños ecológicos derivados de los procesos de producción.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta las bitácoras físicas o digitales del programa de mantenimiento preventivo de maquinaria, almacenes e infraestructura clave. Asimismo, la persona auditora constata la operación de sistemas de protección instalados (por ejemplo: diques de contención de derrames, filtros de aire, válvulas de alivio).
- **No:** no se realizan mantenimientos preventivos enfocados en la seguridad ambiental ni se dispone de infraestructura o sistemas de contención contra fallas industriales.
- **E/I:** se cuenta con el programa escrito de mantenimiento, pero la ejecución sistemática de las bitácoras o la instalación de los sistemas de protección ambiental se encuentra incompleta o en fase de pruebas.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 6 Ecoeficiencia y reducción del consumo de energía

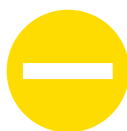
La empresa implementa medidas técnicas para reducir su consumo de energía. Asimismo, capacita a su personal y grupos de interés para asegurar la eficiencia energética en todas sus operaciones.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra bitácoras o gráficos de consumo eléctrico mensual con metas de ahorro visibles, evidencia la incorporación de tecnologías de eficiencia como, iluminación LED, sensores de presencia o maquinaria de bajo consumo y además, presenta registros de campañas internas de ahorro energético.
- **No:** no existen metas de reducción de energía, controles de consumo, ni se sensibiliza al personal sobre la ecoeficiencia eléctrica.
- **E/I:** se está realizando un diagnóstico energético especializado o instalando luminarias eficientes en áreas piloto, pero el programa integral de ahorro energético no se ha desplegado a toda la organización.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 7 Gestión hídrica, consumo sostenible y aguas residuales

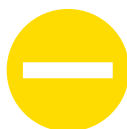
La empresa establece objetivos para la reducción del consumo de agua, implementa medidas para prevenir su contaminación y cuenta con acciones para el debido tratamiento o reutilización de aguas residuales.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta registros mensuales de consumo hídrico, evidencias de sistemas de ahorro o reutilización de agua y exhibe los dictámenes de laboratorios acreditados, permisos de descarga o títulos de concesión vigentes que demuestren el correcto tratamiento de las aguas residuales que se generan.
- **No:** no se monitorea el consumo de agua, se carece de metas de reducción y las descargas residuales se realizan sin tratamiento ni análisis de contaminantes.
- **E/I:** se están instalando dispositivos de ahorro hídrico o diseñando la planta de tratamiento/reuso, pero los análisis químicos de descargas y las metas de consumo aún están pendientes de formalización.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 8 Política y manejo integral de residuos

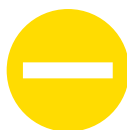
La empresa cuenta con una política adecuada y procedimientos para el manejo integral de residuos conforme a la legislación aplicable, asegurando su debido almacenamiento temporal, reciclaje y disposición final autorizada.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta su plan de manejo de residuos, la delimitación física de un almacén temporal seguro y señalizado. De la misma manera, muestra los contratos vigentes junto con los manifiestos oficiales de entrega-recepción emitidos por sistemas recolectores autorizados por la autoridad ambiental.
- **No:** no se cuenta con políticas, manifiestos ni registros vigentes sobre la gestión y disposición de residuos.
- **E/I:** se cuenta con el espacio físico y el borrador de la política de residuos, pero está en proceso la regularización de contratos con las gestorías autorizadas o el sistema de separación total en el piso de operación.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 9 Control y reducción de emisiones a la atmósfera

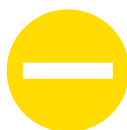
La empresa implementa acciones y monitoreos técnicos periódicos para reducir y controlar las emisiones de gases, humos o partículas a la atmósfera derivadas de las actividades.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra la Cédula de Operación Anual (COA) ingresada ante la autoridad correspondiente, ya sea la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México SEMARNAT o diversa autoridad estatal; los dictámenes de las mediciones de emisiones por laboratorios acreditados ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) y el registro de mantenimiento de los sistemas de filtración o extracción de gases.
- **No:** sin registros ni información técnica disponible sobre el control de emisiones a la atmósfera.
- **E/I:** los planes de mitigación de gases están aprobados por la dirección y se encuentra programado el primer muestreo en chimeneas o ductos con un laboratorio ambiental acreditado.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 10 Mitigación de ruido, olores y contaminación lumínica

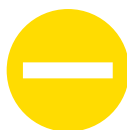
La empresa realiza controles técnicos y mediciones periódicas para reducir al mínimo los niveles de ruido, olor y luz artificial que puedan afectar la salud de su personal o generar un impacto negativo en la comunidad vecina.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta los estudios técnicos de sonometría perimetral bajo cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas aplicables en materia de ruido. Aunado, demuestra contar con barreras acústicas, sistemas de neutralización de olores o luminarias direccionadas que mitiguen el impacto externo.
- **No:** no se cuenta con información, reportes ni estudios técnicos sobre contaminación acústica, lumínica u olfativa.
- **E/I:** se han instalado algunas medidas de aislamiento físico en la maquinaria, pero las mediciones técnicas formales con laboratorios acreditados se encuentran pendientes de ejecución en el calendario actual.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 11 Protección a la biodiversidad y uso sostenible de recursos

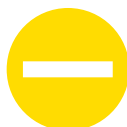
La empresa se asegura de que los recursos naturales empleados en sus operaciones se utilicen de manera sostenible, implementando medidas específicas para prevenir, minimizar y remediar los impactos negativos en la biodiversidad de su entorno.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta certificados de origen sostenible de sus materias primas principales (madera, papel, agua o insumos biológicos), planes de remediación de suelos o flora autorizados, o proyectos activos de conservación y reforestación de la biodiversidad en su zona de influencia.
- **No:** carece de información, lineamientos y políticas sobre uso de recursos sostenibles o protección a la biodiversidad del entorno.
- **E/I:** la empresa está diseñando su primera política de compras sostenibles con proveedores o planeando una campaña de conservación local, pero las acciones no se han consolidado materialmente en la operación.



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 12: Ecotecnologías

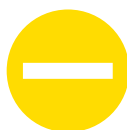
La empresa utiliza y promueve la adopción de tecnologías favorables para el medio ambiente.

Criterio de evaluación

- **Sí:** demuestra inversiones tangibles en ecotecnologías (como paneles solares, sistemas de cogeneración, flotas híbridas/eléctricas o captura de agua pluvial).
- **No:** no se cuenta con información sobre el uso de ecotecnologías.
- **E/I:** se cuenta con propuestas técnicas y cotizaciones autorizadas para la transición a



Sí



**En
implementación**



No

INDICADOR 13: Vinculación ambiental externa

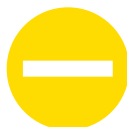
La empresa participa conjuntamente con autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil para resolver problemáticas ambientales de su comunidad.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta minutas, convenios o evidencias fotográficas de su participación activa en comités, jornadas ecológicas o redes de colaboración ambiental externas.
- **No:** no se cuenta con información sobre vinculación ambiental con entes externos.
- **E/I:** se está en pláticas iniciales para sumarse a un proyecto ambiental local, pero la implementación aún está pendiente.



Sí



**En
implementación**



No

11. CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO PyME 10-50 personas colaboradoras

INDICADOR 1 Declaración de compromiso formal (Obligatorio)

El negocio cuenta con una declaración, carta compromiso o manifiesto visible, firmado por la gerencia, donde se compromete públicamente a respetar los derechos humanos y la dignidad de su personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** existe un documento físico impreso, firmado y colocado en un área común del establecimiento (por ejemplo: zona de descanso, comedor, cerca de la entrada) donde se declare el compromiso del negocio con el trato digno, el respeto y los derechos humanos.
- **No:** no existe ningún documento, manifiesto ni declaración por escrito en el lugar de trabajo.



Sí



No

INDICADOR 2 Abolición del trabajo infantil y forzado (Obligatorio)

El negocio prohíbe y elimina cualquier forma de trabajo infantil, forzado u obligatorio, garantizando el ingreso exclusivo de personal en edad laboral legal y de manera plenamente voluntaria.

Criterio de evaluación

- **Sí:** el negocio mantiene un expediente básico de cada persona colaboradora; mismo que incluye obligatoriamente una identificación oficial con fotografía (INE, pasaporte, cartilla o acta de nacimiento) que comprueba la mayoría de edad legal, y se constata que no se retienen documentos originales ni se imponen jornadas bajo coacción.
- **No:** se detecta la presencia de personas menores de dieciocho años de edad, laborando fuera del marco de la ley, o bien, el negocio no cuenta con identificaciones que acrediten la edad de su personal operativo.



INDICADOR 3 Formalidad laboral y transparencia (Obligatorio)

La empresa garantiza la certeza jurídica de su personal mediante la firma de un contrato individual de trabajo por escrito donde se estipulen claramente sus funciones, horarios, salario y prestaciones.

Criterio de evaluación

- **Sí:** el 100% de la plantilla laboral cuenta con un contrato individual de trabajo en papel o formato digital, debidamente firmado por ambas partes, con una copia entregada a la persona trabajadora.
- **No:** el personal labora bajo acuerdos puramente verbales, sin ningún documento legal por escrito que respalde sus condiciones de contratación.



INDICADOR 4 Cumplimiento regulatorio básico (Obligatorio)

El establecimiento se encuentra debidamente registrado ante las autoridades competentes y cuenta con las licencias comerciales ordinarias necesarias para operar de manera legal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** exhibe de forma vigente la Constancia de Situación Fiscal (RFC) del negocio (ya sea como persona física o moral) y la Licencia(s) de Funcionamiento Municipal correspondiente.
- **No:** el negocio opera en la informalidad total, carece de registros fiscales o mantiene sus licencias vencidas sin atender.



INDICADOR 5 Jornadas y descansos legales (Obligatorio)

El negocio demuestra el respeto a los límites de la jornada de trabajo, otorga el día de descanso semanal obligatorio y realiza el pago correspondiente en caso de horas extraordinarias conforme a la ley.

Criterio de evaluación

- **Sí:** se constata (mediante controles de asistencia como, listas firmadas, tarjetas de asistencia o bitácoras de horarios, complementado con entrevistas confidenciales al personal) que las jornadas no exceden los máximos legales y se otorga el día de descanso de manera regular. En caso de existir horas extras, se comprueba su registro y pago correspondiente.
- **No:** el personal labora de manera sistemática jornadas que exceden los límites de ley sin retribución económica, o se les niega de forma recurrente el derecho al descanso semanal ordinario.



INDICADOR 6 Acceso a la seguridad social (Obligatorio)

El negocio exhibe las constancias de alta oportuna y el cumplimiento en el pago de aportaciones en beneficio de su plantilla laboral ante el IMSS y el INFONAVIT, para garantizar de forma efectiva el derecho a la salud y a la vivienda digna.

Criterio de evaluación

- **Sí:** presenta las constancias de alta vigentes y los comprobantes de pago de las cuotas correspondientes a la totalidad de su plantilla laboral.
- **No:** las y los colaboradores trabajan sin registro, dejándoles en riesgo de sufrir accidentes de trabajo, enfermedades o no tener acceso a una vivienda.



INDICADOR 7 Entorno libre de violencia y acoso (Obligatorio)

El negocio cuenta con una pauta escrita de cero tolerancia y un buzón físico protegido para prevenir y atender el maltrato, acoso laboral o acoso sexual, garantizando la confidencialidad de las quejas y la protección contra represalias.

Criterio de evaluación

- **Sí:** muestra un documento de política de respeto firmado por el personal y dispone de un buzón de quejas físico, confidencial y resguardado de la vista pública, garantizando mediante un lineamiento básico que cualquier inconformidad será atendida directamente por la propiedad o gerencia bajo estricta confidencialidad y sin represalias.
- **No:** no se dispone de ningún canal físico o digital para recibir quejas o inconformidades, ni existen lineamientos o advertencias explícitas sobre la prohibición del acoso y la violencia en el lugar de trabajo.



INDICADOR 8 Espacio seguro e higiénico (Obligatorio)

Las instalaciones del negocio cuentan con condiciones básicas de orden, limpieza, ventilación, botiquín de primeros auxilios y extintores vigentes para proteger la integridad física y salud de quienes ahí laboran.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la persona auditora constata visualmente que las áreas de trabajo y tránsito están limpias y despejadas de obstáculos, hay ventilación o iluminación adecuadas al giro, se cuenta con un botiquín básico abastecido y al menos un extintor señalizado con carga y vigencia al corriente.
- **No:** el espacio presenta riesgos evidentes de accidentes (cables expuestos, pasillos bloqueados, falta de higiene), carece de extintores con carga vigente o no dispone de insumos básicos de primeros auxilios.



INDICADOR 9 Reclutamiento libre de filtros médicos (Obligatorio)

El negocio prohíbe explícitamente y demuestra no solicitar exámenes de gravidez (embarazo) o pruebas médicas de enfermedades de transmisión sexual (ETS) como requisito indispensable para el ingreso o la permanencia del personal.

Criterio de evaluación

- **Sí:** los perfiles de puesto, solicitudes de empleo o entrevistas verbales, omiten por completo estos requisitos. Los expedientes confirman la inexistencia de perfiles clínicos restrictivos y no se condiciona la permanencia laboral a dichas pruebas.
- **No:** se exige abiertamente o de forma encubierta la entrega de pruebas de embarazo o de ETS para acceder a una vacante o para conservar el empleo en el negocio.



INDICADOR 10 Igualdad de trato y oportunidades (Obligatorio)

La gerencia asegura que las decisiones de contratación, pago y trato diario se basan exclusivamente en la capacidad laboral, prohibiendo distinciones por motivos de género, origen, edad u orientación sexual o cualquier otro que sea discriminatorio.

Criterio de evaluación

- **Sí:** se constata (mediante la revisión de tareas, la existencia de salarios equitativos y/o entrevistas confidenciales con el personal) que no existen brechas discriminatorias, maltratos verbales ni favoritismos basados en la condición personal de las y los colaboradores.
- **No:** se pagan salarios diferenciados a personas que realizan exactamente la misma función con base en su género, o se aplican criterios excluyentes en el trato diario y la distribución de descansos.



INDICADOR 11 Protección a la lactancia materna (Obligatorio)

El negocio respeta los periodos de lactancia establecidos en la ley otorgando el tiempo necesario y provee un espacio privado, digno e higiénico, adecuado a las posibilidades físicas de la empresa, para el uso de las madres trabajadoras.

Criterio de evaluación:

- **Sí:** se comprueba la asignación de un espacio físico exclusivo (que bajo ninguna circunstancia puede ser un baño), limpio, resguardado de la vista pública y dotado de un asiento cómodo, respetando los tiempos de ley sin aplicar descuentos económicos en el sueldo.
- **No:** no se dispone de ningún espacio privado para este fin, obligando al uso de áreas públicas o sanitarios, o bien se imponen restricciones de tiempo que obstaculizan este derecho.



INDICADOR 12 Trato inclusivo al público consumidor y a la proveeduría (Obligatorio)

El establecimiento garantiza que no se ejerzan actos de discriminación ni se niegue el servicio o el acceso a las y los clientes o personas proveedoras, por motivos de su condición social, étnica, de género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra.

Criterio de evaluación

- **Sí:** el negocio mantiene una política de puertas abiertas, no cuenta con restricciones arbitrarias o discriminatorias de acceso y el personal brinda un trato equitativo y respetuoso a las y los clientes, así como a las personas proveedoras.
- **No:** se constatan o se han documentado quejas por prácticas de segregación, burlas, maltrato o negativa injustificada de servicio, a personas por sus características o condiciones individuales.



Sí



No

INDICADOR 13 Manejo ordinario y responsable de residuos (Obligatorio)

El negocio implementa la separación básica de sus desechos y cuenta con un sistema de disposición final adecuado conforme a su giro, evitando la acumulación insalubre o el desecho de contaminantes sin responsabilidad.

Criterio de evaluación

- **Sí:** la persona auditora constata visualmente la existencia de contenedores diferenciados para la separación básica de basura (orgánica e inorgánica). En caso de que se generen residuos especiales menores, se demuestra su entrega a centros de recolección autorizados, manteniendo el local y su fachada limpios.
- **No:** los residuos de toda índole se mezclan sin ningún criterio de separación, se acumulan de forma insalubre en los accesos, o se detecta el vertido de sustancias o desechos prohibidos en el drenaje público o calles.



Sí



No

INDICADOR 14 Ecoeficiencia básica en el uso de recursos (Obligatorio)

El negocio comprueba la implementación de medidas entre su personal para evitar el desperdicio de agua potable y energía eléctrica en las actividades diarias del establecimiento.

Criterio de evaluación

- **Sí:** se comprueba visualmente el uso de tecnologías de ahorro y la presencia de señalética o recordatorios visibles para el apagado de equipos. El personal confirma conocer y aplicar las medidas de cuidado de los recursos.
- **No:** no existen controles ni intenciones de ahorro, se observa el uso generalizado de iluminación ineficiente, fugas de agua no atendidas o equipos encendidos de forma innecesaria fuera de los horarios de operación.



INDICADOR 15 Convivencia armónica con el entorno social (Obligatorio)

El negocio cuida que sus operaciones diarias (niveles de ruido, uso del espacio público o manejo de olores) no generen afectaciones directas a la salud ni perturben la paz de la comunidad circundante.

Criterio de evaluación

- **Sí:** el establecimiento opera respetando el libre tránsito (no invade banquetas con mercancía o mobiliario sin el permiso correspondiente), mantiene sus niveles de ruido o música dentro de límites moderados y canaliza adecuadamente sus olores o humos. No se cuenta con registro de quejas o conflictos activos con el vecindario.
- **No:** se obstruye deliberadamente la vía pública dificultando el paso peatonal, se genera ruido excesivo fuera de horarios comerciales o se emiten humos y olores molestos de forma directa hacia las viviendas colindantes, existiendo inconformidades vecinales.



12. EVIDENCIAS

Las evidencias que existan para cada uno de los indicadores deberán ser compartidos con la persona revisora, tanto en la revisión preliminar como durante la visita *in situ*. Las evidencias deben encontrarse vigentes al momento de su ofrecimiento y pueden ser recabadas en formato físico y/o digital.

13. VISITAS *IN SITU*

Las visitas *in situ* tienen como finalidad verificar el grado de cumplimiento de las empresas participantes en la promoción y garantía de los derechos humanos. Esta visita *in situ* de validación y observación se realizará en las instalaciones de la empresa participante y será desplegada por una persona revisora.

En caso de que la empresa participante no acceda a la realización de la visita *in situ*, se dará por finalizado el procedimiento, con independencia de lo que la empresa participante haya manifestado en la autoevaluación diagnóstica.

14. DICTAMEN

Se emitirá un dictamen (Anexo 20.4), dentro de los 15 días siguientes de haberse llevado a cabo la visita. Posteriormente, dentro de los 5 días siguientes de emitido el dictamen, se hará entrega del reconocimiento que constata la obtención del Distintivo.

Con posterioridad al dictamen y al otorgamiento del reconocimiento, la CEDH Chihuahua o el organismo público protector de derechos humanos que corresponda, podrán determinar la suspensión temporal o la revocación definitiva del Distintivo, (otorgando previamente a la empresa de que se trate la oportunidad de manifestar lo que considere conveniente al respecto), en caso de que existan razones justificadas para considerar que la empresa no se encuentra cumpliendo debidamente con la promoción y garantía de los derechos humanos, de acuerdo con los parámetros que se tuvieron en consideración para otorgar el Distintivo.

Es importante señalar que las resoluciones emitidas por el organismo derechohumanista correspondiente, con motivo del procedimiento para obtener el Distintivo serán irrevocables e inapelables, sin embargo, la empresa participante puede aplicar nuevamente en el momento que así lo desee, siempre que cumpla con los requisitos conducentes.

15. RECONOCIMIENTO

Las empresas participantes que cumplan con los términos del presente instrumento recibirán el reconocimiento respectivo.

Asimismo, aquellas empresas que logren cubrir el 100% de los indicadores correspondientes a la "Versión Empresa", se les entregará de manera especial la mención de "Excelencia al Compromiso con los Derechos Humanos".

Es opcional aparecer en una publicación a nivel local y a través de los medios de información electrónicos con los que cuenta la CEDH o el organismo correspondiente, para fortalecer la proyección como: "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos".

En la fecha que cada organismo público protector de derechos humanos considere, se podrá celebrar un evento oficial para entregar una estatuilla alusiva al Distintivo, a las empresas que lo obtengan por primera vez.

La estatuilla en cuestión puede variar en su diseño, sin embargo, siempre debe incluir el emblema y/o isologo del Distintivo “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”. (Anexo 20.5). La entrega de la estatuilla será opcional, sin embargo, el documento que avale la obtención del Distintivo, debe ser entregado dentro de los siguientes 5 días, posteriores al dictamen.

La CEDH o el organismo correspondiente, otorgará carta de agradecimiento a las empresas participantes que no reúnan los requisitos para obtener el Distintivo.

16. USO DEL DISTINTIVO

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

La CEDH Chihuahua o el organismo público correspondiente, proporcionará el isologo oficial que se puede publicitar, así como las reglas sobre su uso.

El uso del isologo podrá suspenderse temporal o definitivamente a juicio de los organismos públicos protectores de derechos humanos que lo hayan otorgado en su entidad federativa. Lo anterior, sucederá cuando la empresa haga uso indebido del mismo o en los casos en los que se determine suspender o revocar el Distintivo.

En este contexto cabe señalar que la marca y aviso comercial “Empresa comprometida con los Derechos Humanos” es para uso, bajo licencia exclusiva de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.



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

17. ASESORÍA

La empresa participante recibirá asesoría sobre el proceso para la obtención del Distintivo por parte de una persona revisora, de forma virtual o telefónica. Cada empresa participante se encuentra en total libertad de contratar la asesoría que considere conveniente a su cargo y costo, para armonizar y cumplir con los indicadores planteados.

18. SEGUIMIENTO AL COMPROMISO

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

19. REGISTRO AUTORIZADO

Las empresas que han obtenido el Distintivo así como el periodo de vigencia del mismo, son publicados en la página oficial de la CEDH: <http://www.cedhchihuahua.org.mx/portal/> y <https://distintivoempresadh.mx>.

De igual manera, cada organismo público protector de derechos humanos, puede publicar las empresas que obtuvieron el Distintivo en su entidad federativa. Asimismo, cada organismo debe remitir al correo electrónico: registro@distintivoempresadh.mx, o al que le sea notificado, el nombre y logotipo de las empresas que hayan obtenido el Distintivo, en formato vectorizado o en alta definición, acompañado de la dirección de la página digital de cada empresa.

Nombre de la empresa:			
Página web:			
Dirección de correo electrónico:			
Número de personal			
Mujeres:		Hombres:	
Sector al que pertenece			
Primario	Secundario	Terciario	Otro
Actividades Principales:			
Domicilio			
Calle:		Colonia:	
Código postal:		Ciudad:	
Teléfono(s):			
Datos de la persona enlace inicial de la empresa <i>(Primer contacto y comunicación inicial)</i>			
Nombre:			
Puesto:			
Correo electrónico:		Teléfono(s):	

20. ANEXOS

20.1 DATOS DE REGISTRO

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 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 tendrá conocimiento de la información, únicamente con fines de evaluación y para el procesamiento estadístico que de la misma estrategia se derive, no se utilizará ningún dato de esta información de ninguna manera distinta al propósito del presente.

En el mismo sentido, no se proporcionarán datos de la información obtenida a ninguna otra instancia sin el consentimiento previo y por escrito de la empresa; tampoco se manejará, usará, explotará o divulgará la información confidencial a ninguna persona o entidad bajo ningún motivo, salvo que la empresa lo autorice expresamente por escrito.

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

20.2 CARTA COMPROMISO

Ciudad, estado, a día de mes de año

A quien corresponda:

Hago de su conocimiento que en la empresa _____, ubicada en _____, apoyamos y expresamos el compromiso de implementar los contenidos que conforman los siete ejes del distintivo “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”, tanto al interior de nuestra empresa como con nuestros grupos de interés.

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

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

ATENTAMENTE

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

20.3 CARTA DE NO CUMPLIMIENTO Y AGRADECIMIENTO

Ciudad, estado, a día de mes de año
ASUNTO: Distintivo “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”

Representante Legal
Empresa
PRESENTE.

Anteponiendo un cordial saludo, hago de su conocimiento que la empresa [nombre] no cumplió de manera satisfactoria con los requisitos necesarios para la obtención del distintivo: “Empresa comprometida con los Derechos Humanos”.

Le agradecemos el interés por participar en este importante esfuerzo para lograr que el sector empresarial cumpla con los más altos estándares en cuanto a la protección de los derechos humanos. Quedamos a la orden para ofrecer la capacitación y guía que le permita implementar una cultura de respeto a la dignidad humana y con ello, obtener este reconocimiento. Le recordamos que en cualquier momento podrá acceder a la obtención, previo el cumplimiento de los requisitos conducentes.

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

ATENTAMENTE

Nombre
Cargo

20.4 DICTAMEN

Ciudad, estado, a día de mes de año
ASUNTO: Distintivo, “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”

Representante Legal
Empresa
PRESENTE.

Anteponiendo un cordial saludo, hago de su conocimiento que la empresa [nombre] cumplió de manera satisfactoria con los requisitos necesarios para la obtención del distintivo denominado “Empresa comprometida con los Derechos Humanos”, mismo que cuenta con vigencia de un año a partir de la recepción del presente.

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

Anexo a la presente, encontrará el Distintivo que le acredita como una Empresa Comprometida con los Derechos Humanos.

Quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

Nombre
Cargo

20.5 ESTATUILLA EJEMPLO



21. BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.
<https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
<https://www.oecd.org/finance/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable-7abea681-es.htm>
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- Guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.
<https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/empresas-libres-de-violencia-guia-practica-para-la-prevencion-deteccion-atencion-y-sancion-de-la-violencia-basada-en>
- Instrumentos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo,
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.
<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
y
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

- Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la abolición del trabajo forzoso.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) y su Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
y
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Observación general núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.
<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-24-state-obligations-under>
- Observación general núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño.
<https://www.unicef.org/peru/informes/comit%C3%A9-de-los-derechos-del-ni%C3%B1o-observaci%C3%B3n-general-n%C2%BA-16>
- ISO 26000 en responsabilidad social.
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:vl:es>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGEEPA.pdf>
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPPSO.pdf>

- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
<https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Modelo de Política de Integridad Empresarial de la Secretaría de la Función Pública.
<https://www.gob.mx/sfp/documentos/modelo-de-politica-de-integridad-empresarial>
- Resolución A/HRC/RES/17/4 “Los derechos humanos y las empresas internacionales y otras empresas” aprobada por el Consejo de Derechos Humanos,
https://digitallibrary.un.org/record/706796/files/A_HRC_RES_17_4-ES.pdf?ln=en

22. AVISO DE PRIVACIDAD INTEGRAL

Datos de la persona responsable

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Chihuahua es la responsable del tratamiento de los datos personales que se le proporcionen, mismos que 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. Las oficinas de apoyo se encuentran ubicadas en avenida Zarco número 2427, Col. Zarco, Chihuahua, Chihuahua.

Datos personales que se recaban y sus finalidades

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

Identificarle como persona usuaria o beneficiaria de los programas y proyectos que ejecuta o apoya la CEDH; para la atención y/o trámite de quejas recibidas por presuntas violaciones a los derechos humanos; brindar atención psicológica, asesoría u 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 la base de datos de contactos; contactarle vía telefónica o por correo electrónico; proceso de alta de personas proveedoras y trámites de pago; acceso al 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 las personas empleadas y personas que visitan la CEDH; para generar el registro como persona usuaria en cualquiera de nuestros portales web y para conocer el nivel de estudios y otras habilidades académicas y profesionales.

De manera adicional, se utilizará la información personal para las siguientes finalidades, que no son necesarias para los fines de la CEDH pero que permiten y facilitan 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 personas familiares, dependientes y beneficiarias.
- 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: estado de salud presente y futuro, origen étnico, entre otros.

Para el tratamiento de los datos sensibles se requiere el consentimiento expreso y por escrito de la persona 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.

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.

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

Es posible revocar en cualquier momento, el consentimiento que en su caso se haya otorgado para el tratamiento de los datos personales. Asimismo, usted tiene derecho a conocer qué datos personales tenemos, para qué los utilizamos y las condiciones del uso.

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

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

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

1. Nombre completo de la persona 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 de la persona 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 de la persona titular, la persona mandataria, 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 la persona titular.

6. Cualquier otro elemento o documento que facilite la localización de los datos personales de la persona titular.
7. En el caso de la solicitud de oposición, manifestar las causas legítimas o la situación específica que le 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, la persona 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. La persona 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 a la persona 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.

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.

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



CEDH

MANUAL

DISTINTIVO

Empresa Comprometida
con los Derechos Humanos
