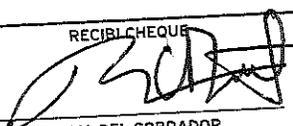
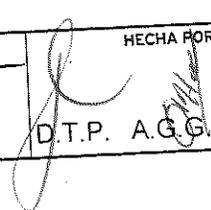
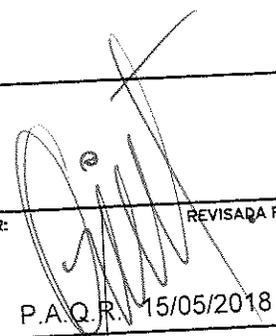


CONCEPTO DEL PAGO
Centro de enseñanza y promoción de derechos human
 F/C412330 Pago correspondiente a los meses de febrero y marzo de 2018 por construccion de el distint

CUENTA	SUB-CUENTA	NOMBRE	PARCIAL	DEBE	HABER
111	20100000	Banamex 3513213 Ppal.			81,200.00
533	41100000	Servicios de capacitación		81,200.00	
SUMAS				81,200.00	81,200.00

RECIBI CHEQUE  FIRMA DEL COBRADOR	HECHA POR:  D.T.P. A.G.G. P.A.Q.R.	REVISADA POR:  15/05/2018	AUTORIZADA POR: J.L.A.G.	POLIZA No. 000141 11523
--	--	--	-----------------------------	--------------------------------------

CENTRO DE ENSEÑANZA Y PROMOCION DE DERECHOS HUMANOS Y CULTURA DE PAZ SC R.F.C.: CEP1611309D0 PARQUE LOS MARMOLES 3306 RESERVA DEL PARQUE 31207 CHIHUAHUA CHIHUAHUA CHIHUAHUA, MEXICO

FACTURA

Folio Fiscal 90F7207E-0345-F829-B7FD-B0AFFC412330 No. de Serie del Certificado del SAT 00001000000402636111 Fecha y hora de certificación 2018-03-16T11:37:38

Fecha y hora de emisión 2018-03-16T11:36:26 Serie No. de Serie del Certificado del Emisor 00001000000405980860 Moneda MXN Tipo Cambio 1 Clave CFDI I - Ingreso

FACTURAR A:

Razon Social: COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS RFC: CED920927MP5 Domicilio: ZARCO No. 2427 Col. ZARCO Ciudad: CHIHUAHUA CHIHUAHUA MEXICO C.P. 31020 Uso de CFDI: G03 - Gastos en general

Table with columns: C., CLAVE UNIDAD, CLAVE PROD./SERV, SKU, DESCRIPCION, P. UNITARIO, IMPORTE. Row 1: E48 - Unidad de servicio, 86101810, Pago correspondiente a los meses de Febrero y Marzo de 2018 por concepto de construcción de el distintivo 'empresa comprometida con los derechos humanos'

Desglose de Impuestos Traslados. Table with columns: Impuesto, Base, Tipo Factor, Tasa o Cuota, Importe. Row 1: 002 - IVA, 70000.00, Tasa, 0.160000, \$ 11,200.00

IMPORTE CON LETRA: Ochenta y un mil doscientos pesos, 00/100 MXN FORMA DE PAGO: 01 - Efectivo claveReceptor: CED920927MP5

Método de Pago: PUE - Pago en una sola exhibición Lugar de Expedición: 31207 Régimen Fiscal: 601 - General de Ley Personas Morales Comentarios:

Handwritten signature and stamp area.



SELLO DIGITAL DEL EMISOR cVRJO1c2S1S1827qpwh490r6jQ+swxqAVTHIB6MhB9XSZYZnikTtUA7JIYN/aTM1xj4VID4RfC602s1mHyOLfzCgBk7dwFKXcjzF1U/hzi95JdTlGqZNg e2goK5JvWU4NVx9fgFo2L94BMHSIUUVJNmQ+yL4k7YlaHtr40regCFaSaZsESZKDC3j2Y29jvWQvD8dKQ9rPnXjz/Ush/3k0J37YsWAVvRw0WRlX RGAzTcm7u6+8OUkBP1lqB0/y6q7caboAn16J43UyJ8cOWjfh8i9HYWofCifzV4FILMpbINxuuYlPpCRvs9D6e0mI8M9MZOSZAUtzKNrVlgSG8g==

SELLO DIGITAL DEL SAT b23Hwq3sQnMw6jxgzkFdxP/5j9FXOIubLxXshR8mzA7c0ImEOOS1HA3HXYUazpyi9zTLQ8/MkdSIDE2bNh9kb6JnQzSIomhV64JVsYkBPgbP5 k0GfyRQ1MV+RRhvtzE2F8Yti/aF+iq6EITi26Uun2PDRkN4a2LjCj51WpoLngcOK2RtqMG/6skWBNPlwLuDyRv8J/pXBfLECTQ0cyNmjrC/Fz6+HORE CAC2W8eK4gkITrg1YsWqJ0quWEiIz8ylKHdPe5+RtUQxaDiotFwXkwRYwYvRi5tmchWd59q4XezSGAKzYRF1NCz6Dc1/Acd/emjTPW4nkQ/ISQ=

CADENA ORIGINAL DEL COMPLEMENTO DE CERTIFICACION DIGITAL DEL SAT ||1.1|90F7207E-0345-F829-B7FD-B0AFFC412330|2018-03-16T11:37:38|cVRJO1c2S1S1827qpwh490r6jQ+swxqAVTHIB6MhB9XSZYZnikTtUA7JIYN/aTM1xj4VID4RfC602s1mHyOLfzCgBk7dwFKXcjzF1U/hzi95JdTlGqZNg e2goK5JvWU4NVx9fgFo2L94BMHSIUUVJNmQ+yL4k7YlaHtr40regCFaSaZsESZKDC3j2Y29jvWQvD8dKQ9rPnXjz/Ush/3k0J37YsWAVvRw0WRlX RGAzTcm7u6+8OUkBP1lqB0/y6q7caboAn16J43UyJ8cOWjfh8i9HYWofCifzV4FILMpbINxuuYlPpCRvs9D6e0mI8M9MZOSZAUtzKNrVlgSG8g==|00001000000402636111||

000144

Handwritten mark or signature.



Chihuahua, Chihuahua . a 26 de Marzo 2018

COMISION ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
PRESENTE

Por medio de la presente me dirijo a usted para hacerle entrega de las evidencias parciales de los trabajos derivados del contrato Distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos".

- 1.- Propuesta de contenido para tríptico informativo "Empresa y Derechos Humanos", la cual fue enviada para revisión al C. José Luis Armendáriz el 17 de Noviembre de 2017 y una vez aprobado el contenido sujeto a cambios, se envió al Diseñador Carlos González el 15 de enero del presente para que lo trabajara.
- 2.- Envío de archivos al C. José Luis Armendáriz con los diseños editables para el Distintivo "Empresa comprometida con los derechos humanos" el día 17 de Noviembre de 2018.
- 3.- Ejes del distintivo "Empresa comprometida con los Derechos Humanos" para revisión enviados al C. José Luis Armendáriz el día 9 de Marzo del 2018 y junta posterior el día viernes 23 de marzo para cambios a los mismos.
- 4.- Propuesta de convocatoria corta para cartel y redes sociales "Distintivo Empresa comprometida con los derechos humanos" enviada el día 6 de marzo 2018 para revisión.
- 5.- Formato de registro enviado en línea para su respuesta y aprobación, enviado al C. José Luis Armendáriz el día 6 de Marzo 2018.
- 6.- Envío de diseño del material entregable del distintivo, para su aprobación al C. José Luis Armendáriz el 13 de Enero de 2018.

Agradezco de antemano sus atenciones quedando de usted.

ATENTAMENTE

Roberto Carlos Domínguez Cano

000145 3

**La Comisión Estatal de los Derechos Humanos del estado de
Chihuahua**

CONVOCA

a todas las empresas tanto del sector privado, que tienen una estructura organizacional y administrativa y que buscan crecer y desarrollar una cultura de los Derechos Humanos; a participar para hacerse acreedores al:

DISTINTIVO

**"EMPRESA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS
HUMANOS"**

Objetivo General

Este distintivo tiene el objetivo de reconocer los esfuerzos de las empresas del sector privado, que desarrollan iniciativas orientadas para incrementar la madurez relacionada con los más altos estándares de calidad sobre derechos humanos y empresa, para contribuir al fortalecimiento del entorno laboral, social, así como al logro de las metas de la empresa y sus grupos de interés.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos que impulsará el distintivo, serán orientados a:

- A. **Consolidar y promover** compromisos y avances en una cultura de respeto y promoción a los derechos humanos en el ámbito de las empresas.
- B. **Impulsar** acciones de identificación, prevención, mitigación y de reparación en casos de riesgos relacionados con los derechos humanos provocados por sus actividades o relacionados directamente con sus operaciones comerciales.
- C. **Apoyar y fomentar** la solución pacífica de los conflictos derivados de las actividades directas e indirectas de las empresas.
- D. **Fortalecer y desarrollar** las habilidades sociales de los colaboradores en lo referente a las actividades laborales.
- E. **Contribuir** al logro de los objetivos de Responsabilidad Social y Sustentabilidad.
- F. **Impulsar y difundir** la sostenibilidad y los derechos humanos como ventajas competitivas empresariales.
- G. **Estimular y promover** prácticas y comportamientos que impulsen directamente la mejora continua en 7 ejes fundamentales:

000146 4

- Cultura de los Derechos humanos
- Prácticas laborales armónicas
- Fortalecimiento Organizacional
- Inclusión
- No Discriminación
- Entorno Social
- Protección al medio ambiente

Categorías

Serán consideradas las siguientes empresas de cualquier sector productivo las siguientes:

Micro	de 1 a 10 colaboradores
Pequeña	de 11 a 30 colaboradores
Mediana	de 31 a 250 colaboradores
Grande	Cualquier empresa perteneciente a cualquier sector productivo que la Secretaría de Economía no considere como micro, pequeña y mediana empresa.

*Se aplican restricciones

Requisitos de participación:

Los requisitos de participación se encuentran en el portal:

Fechas:

Mayores informes:

I.- Primer eje: Cultura de los Derechos humanos.

Compromiso:

Fortalecer la cultura de los derechos humanos en la empresa, el conocimiento y la sensibilización de mejores prácticas de derechos humanos, así como de los beneficios.

Implementar y fortalecer una cultura de derechos humanos significa que la empresa adquiera un compromiso contundente de respeto y promoción a los Derechos Humanos, tanto hacia el interior como con su entorno directo, a través de políticas institucionales, en su normatividad, en sus programas de capacitación, en mecanismos de queja sobre violaciones a derechos humanos en el interior, así como en su impacto al exterior y una debida diligencia en sus actividades para evitar violaciones a derechos humanos o mitigarlas, a través de análisis de riesgos de actuación.

INDICADORES

- 1.- La empresa declara públicamente su compromiso con los Derechos Humanos.
- 2.- La empresa establece políticas de respeto y promoción a los Derechos Humanos en la normatividad de la empresa.
- 3.- Promueve los Derechos Humanos hacia el interior de la organización (colaboradores) y en el exterior (proveedores, contratistas, contratistas de seguridad, empresas colaboradoras, entorno inmediato, clientes).
- 4.- Defiende los Derechos Humanos atendiendo y gestionando las preocupaciones y conflictos de sus colaboradores y de los grupos de interés, así como los riesgos de violaciones a Derechos Humanos derivadas de las actividades de la empresa.
- 5.- Actúa con la debida diligencia analizando los riesgos relacionados a la vulneración de los derechos humanos derivados de sus actividades, con el fin de identificar, prevenir, mitigar, y responder de las consecuencias negativas.

9. La empresa asegura jornadas laborales a sus colaboradores de acuerdo a los límites máximos y los periodos de descanso establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

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

11. La empresa capacita a sus colaboradores sobre temas de seguridad en el trabajo.

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

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

III. Tercer eje: Fortalecimiento organizacional

Compromiso: La empresa identifica sus valores, los fortalece y trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión, identificando sus debilidades, oportunidades, amenazas y disfuncionalidades para garantizar su permanencia, expansión, competitividad y desarrollo social.

Indicadores:

1. La empresa se encuentra debidamente registrada ante las instancias gubernamentales y empresariales, y cumple con los requisitos exigidos por la ley para realizar sus actividades.
2. La empresa incluye en su normatividad una política de valores relacionados con el respeto a los derechos humanos de sus colaborador y al fortalecimiento de su organización.
3. La empresa promueve con sus grupos de interés sus valores de manera clara y por escrito
4. La empresa cuenta con un código de ética, lo hace visible y lo publica.

5. La empresa capacita a sus trabajadores en valores éticos individuales y colectivos y en habilidades personales.
6. La empresa capacita a sus colaboradores y grupos de interés en temas de lucha contra la corrupción.
7. la empresa cuenta con mecanismos para identificar sus debilidades, oportunidades, amenazas y disfuncionalidades con el fin de fortalecer su organización.
8. la empresa tiene un mecanismo para investigar las denuncias que se presenten de corrupción en su organización.

IV. Cuarto eje: Inclusión

Compromiso: La empresa asegura mejores prácticas que favorezcan la inclusión de personas que se encuentren en alguna condición o situación de vulnerabilidad y promueve la diversidad cultural.

1. La empresa tiene una política a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal
2. La empresa cuenta con un programa de contratación de personas en situación vulnerable o de atención prioritaria y lo anuncia.
3. La empresa cuenta con aviso de privacidad y protección de datos personales sensibles de sus colaboradores.
4. La empresa cuenta con una cantidad mínima de personas en situación de vulnerabilidad contratadas.
5. La empresa capacita a sus colaboradores y a sus grupos de interés en temas relativos a la diversidad cultural.
6. La empresa capacita a sus colaboradores y grupos de interés en temas específicos sobre personas en situación de vulnerabilidad, con necesidades específicas o de atención prioritaria.

7. La empresa cuenta con instalaciones adecuadas para personas con condiciones de vulnerabilidad.

V. Quinto eje: No discriminación

Compromiso: La empresa implementa las acciones necesarias para desarrollar, promover y evidenciar conductas para eliminar el estigma y toda forma de discriminación.

Incluir categorías sospechosas en la explicación

1. La empresa cuenta con una política de igualdad laboral y no discriminación asegurando que el salario, seguridad social, permisos y demás decisiones relacionadas con sus actividades se basen en criterios objetivos y racionales.
2. La empresa tiene en su normatividad una política clara de igualdad y contra la discriminación
3. La empresa garantiza la igualdad salarial (a igual trabajo, igual salario).
4. La empresa cuenta con un programa permanente de capacitación sobre igualdad y no discriminación
5. La empresa cuenta con programas de formación y capacitación al cual pueden acceder sus colaboradores en condiciones de igualdad.
6. La empresa cuida que sus programas de formación y capacitación son respetuosos de la diversidad, de la multiculturalidad y neutros en cuanto al género y culturalmente adecuados en cuanto al entorno.
7. Las personas encargadas de la contratación de personal reciben cursos sobre no discriminación y temas relacionados.
8. La empresa en sus anuncios de empleo no hace referencia a características de las personas o alusión a las categorías sospechosas, a menos que sea parte de su política de inclusión laboral.

9. La empresa no exige a las candidatas a colaboradoras exámenes de no gravidez para ser contratadas.
10. La empresa se asegura que su documentación organizacional no utilice lenguaje sexista, estereotipado o denostativo para ningún tipo de persona.
11. La empresa pone a disposición de sus colaboradores un mecanismo de reclamación que les permita presentar quejas por discriminación en el trabajo.
12. La empresa cuenta con una persona que se encarga de que se cumplan las políticas de no discriminación y de dar seguimiento a las quejas que se presenten por estos motivos.

VI. Sexto eje: Entorno Social

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

1. La empresa identifica y evalúa, siempre que le sea posible, las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos del entorno en el cual desarrolla sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.
2. La empresa cumple con las exigencias de la ley para garantizar el mínimo impacto negativo al entorno en el cual desarrolla sus actividades.
3. La empresa cuenta con una política de desarrollo sostenible en su entorno social a través de programas educativos, culturales, de mantenimiento de espacios públicos, de apoyos para personas en condición vulnerable.

4. La empresa en caso de ser necesario contrata expertos en materia de derechos humanos, manejo de conflictos, impacto ambiental.
5. La empresa debe tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas, que puedan ser susceptibles de afectación, consultando directamente y teniendo en cuenta la diversidad cultural; antes, durante y después de comenzar sus actividades para prevenir, reducir y mitigar cualquier impacto negativo.
6. la empresa tiene un mecanismo de consulta previa con el entorno y obtener su consentimiento informado en el caso de nuevas actividades que puedan llegar a impactar negativamente.
7. La empresa asegura medidas para remediar cualquier impacto negativo a los derechos humanos de su entorno derivado de las actividades que realiza o de sus relaciones comerciales.

VII. Séptimo eje: Protección al medio ambiente.

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

1. La empresa cuenta con políticas preventivas en temas ambientales y en caso de emergencia cuenta con procedimientos de emergencia y capacitación para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana.
2. La empresa trata de evitar daños al medio ambiente a través del mantenimiento periódico de sus procesos de producción y sistemas de protección ambiental.
3. La empresa apoya la investigación científica sobre cuestiones medioambientales relativas a sus actividades.
4. La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y capacita a sus colaboradores y grupos de interés para que implementen medidas de reducción de energía.

5. La empresa tiene objetivos de reducción del consumo de agua y capacita a colaboradores y grupos de interés para reducir el consumo de agua y el tratamiento de aguas residuales.

7. La empresa rotula correctamente todos los recipientes para almacenar los residuos, incluyendo un símbolo relevante de peligro para los residuos peligrosos y capacita a sus colaboradores y grupos de interés sobre el manejo de residuos y reciclaje.

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

9. La empresa cuenta con los permisos necesarios para los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones y cumple con la normatividad aplicable.

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

11. La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros.

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

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

14. La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible.

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

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

11/11/11

0

0

000

B

Características del Distintivo

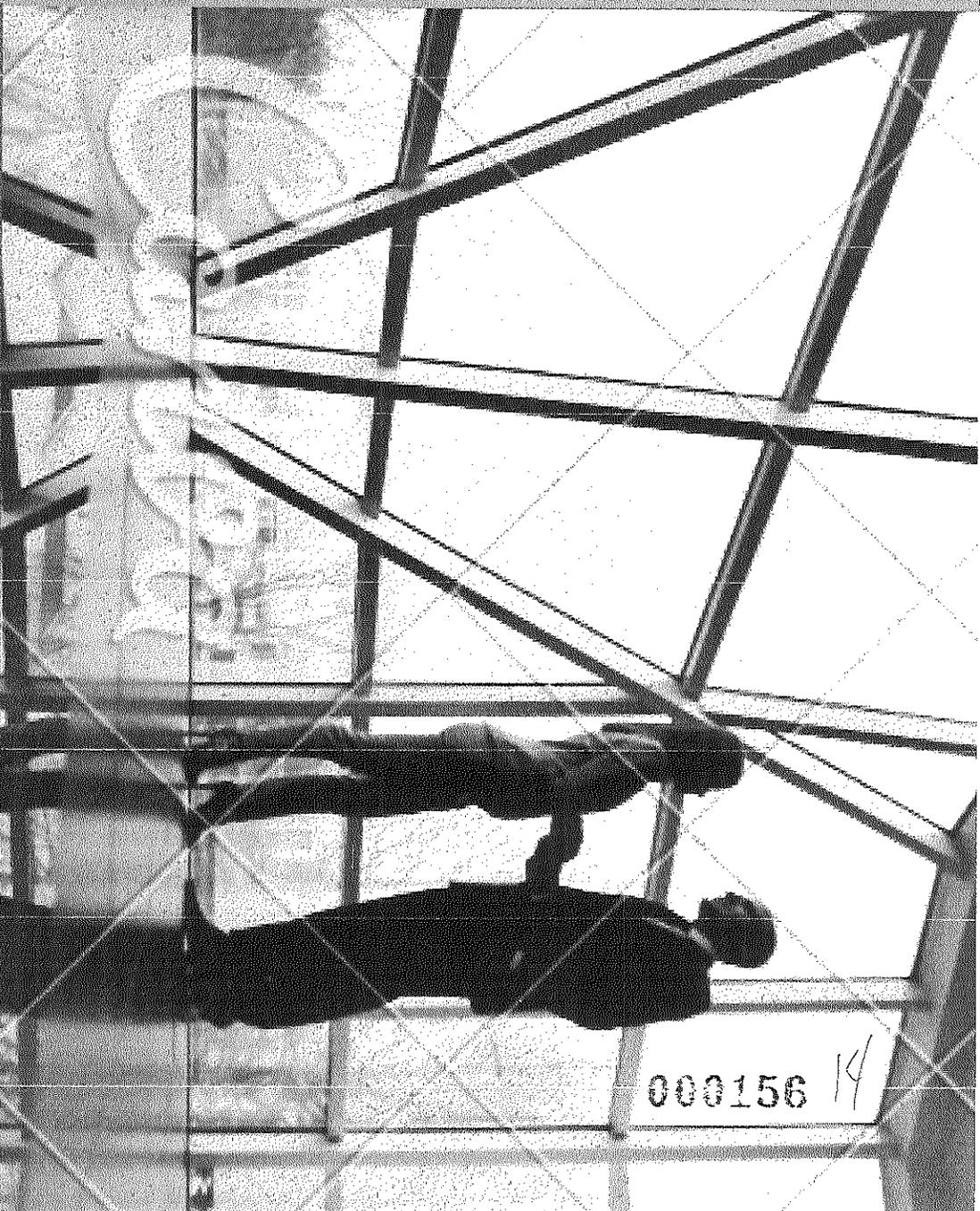
Desde su origen, el sistema de evaluación del Distintivo será un referente sobre los Derechos Humanos en la Empresa, misma que se actualizará cada dos años en beneficio de las empresas participantes.

Características del Distintivo

Desde su origen, el sistema de evaluación del Distintivo será un referente sobre los Derechos Humanos en la Empresa, misma que se actualizará cada dos años e 4^{ta} beneficio de las empresas participantes.

Inscripción.

La participación para obtener el Distintivo, parte de dar respuesta a la convocatoria mediante el registro de la solicitud de inscripción de forma impresa, o bien electrónica.



Costo de Inscripción.

La participación en el proceso de evaluación para la obtención del Distintivo implica un costo de recuperación.

**Comisión Estatal
de los Derechos
Humanos de
Chihuahua.**

000156 14

¿Qué es el Distintivo "Empresa Comprometida con los Derechos Humanos"?

Es un instrumento para reconocer el compromiso adquirido voluntariamente por las empresas en materia de derechos humanos, y que tiene como finalidad estimular el incremento de la madurez y mejora en las prácticas de derechos humanos así como el fortalecimiento como centro de trabajo y producción

¿Qué gana mi empresa al obtener el distintivo?

Fortalecer factores que muchas veces no se visualizan dentro de la empresa al establecer mecanismos de protección, prevención y difusión sobre los derechos humanos que fomentan buenas relaciones laborales sanas sustentadas en el respeto mutuo.

¿Cuál es el primer paso para la obtención del distintivo?

Expresar el interés en su obtención a través del registro como empresa candidata a obtener el distintivo mediante su registro vía llenado de la solicitud de inscripción de participación en el concurso.

Implicaría la elaboración de un diagnóstico en la empresa, para determinar el nivel de madurez de mejores prácticas relacionadas con los 7 ejes mencionados en cada uno de los Objetivo Específicos sobre:

1. Cultura de los Derechos humanos.
2. Relaciones laborales armónicas.
3. Fortalecimiento Organizacional.
4. Inclusión.
5. No discriminación.
6. Entorno Social.
7. Protección al medio ambiente.

¿Cuánto tiempo dura la vigencia?

Tiene una duración de dos años, donde el distintivo tiene un carácter de certificación de los estándares de mejores prácticas y que dicha certificación es prorrogable mediante evaluaciones periódicas que permitan actualizar y mantener vigente el desempeño con altos estándares para la empresa acreedora del distintivo.

¿Quiénes pueden participar?

El Distintivo está abierto a todas las empresas tanto del sector privado como del sector público, asociaciones y cámaras empresariales, así como organizaciones de la sociedad civil que tienen una estructura organizacional y administrativa y que buscan crecer y desarrollarse en mejores prácticas de los Derechos Humanos en la empresa.

INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL
REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES
CREDENCIAL PARA VOTAR

NOMBRE: DOMINGUEZ
 CANG: ROBERTO CARLOS
 EDADE: 40
 SEXO: H

DOMICILIO:
 C. SONORA 56 DPTO 2
 COL CENTRO 33860
 HIDALGO DEL PARRAL, CHIH

FOLIO: 000055200173 AÑO DE REGISTRO: 1991-01
 CLAVE DE ELECTOR: DMCNRB71090008600
 CURP: DOCR710907HCHMNB09

ESTADO: 08 MUNICIPIO: 032
 LOCALIDAD: 0001 SECCION: 1309
 EMISION: 2011 VIGENCIA HASTA: 2021



FIRMA

ESTE DOCUMENTO ES INTRANSFERIBLE
 NO ES VALIDO SI PRESENTA TACHAS,
 OTRAS O ENMIENDAS UJAS

EL TITULAR ESTA OBLIGADO A NOTIFICAR
 EL CAMBIO DE DOMICILIO EN
 LOS 90 DIAS SIGUIENTES A QUE ESTE
 OCURRA

EDMUNDO LACROO MOLINA
 SECRETARIO EJECUTIVO DEL
 INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL



13090197433

ELECCIONES FEDERALES LOCALER Y EXTRAORDINARIAS

000158