

**POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS
DE
DUOMO BRUNELL, S.C.**

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Recursos Humanos son un instrumento administrativo que se utiliza de apoyo para la selección y capacitación de personal que efectivamente cumplirá con la normatividad y código de conducta de la sociedad, evitando así la integración de personal que pueda poner en riesgo el buen y correcto desempeño de las actividades de la sociedad enfocando siempre hacia la ética, legalidad, honorabilidad, inteligencia y buena fe.

Es además un elemento de consulta obligada para cada integrante de DUOMO BRUNELL S.C.

El valor de las políticas de recursos humanos, como instrumento de trabajo, radica en la información contenida en ellas, por lo tanto, mantenerlo actualizado nos permite cumplir con los objetivos por lo que fue elaborado, entre los cuales se encuentran el proporcionar la información necesaria para la correcta selección y capacitación del personal establecida por la Dirección General de DUOMO BRUNELL S.C.

DEL LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Las presentes políticas de recursos humanos deberán tener como uno de sus objetivos principales evitar la incorporación de personas o asociación de entidades que puedan generar un riesgo al cumplimiento de las normas, lineamientos, valores y códigos de actuación interna y externa aplicable a la sociedad, en un entorno de integridad, legalidad y ética.

1.- Se establece que en ningún caso debe autorizar la discriminación de persona alguna motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

2.- Se establece que las personas que ingresen como integrantes deben cumplir con los requerimientos de preparación profesional, aptitudes en el desempeño, experiencia, habilidades específicas del área, honorabilidad y legitimidad para realizar de manera

competente, íntegra y ética las funciones y responsabilidades que le sean asignadas conforme al nivel jerárquico y puesto a desempeñar.

3.- Se establece que el área de recursos humanos en apego a lo establecido por las normas y la dirección general, cuando lo considere necesario, deberá aplicar pruebas de confianza a los integrantes, y en ningún caso la jerarquía de los puestos podrá influir en la aplicación o no de estas, mismas que permitan y ayuden a medir los riesgos potenciales de comportamientos inadecuados dentro de la sociedad, priorizando en un primer plano el cumplimiento de toda la normatividad interna, el cumplimiento a la legislación aplicable a la sociedad y la ética del actuar.

4.- Se establece que cualquier integrante, sin discriminar su jerarquía o capacidad de mando, que incurra en alguna conducta que violente o vaya en contra de un actuar ético y en apego a los valores establecidos en el código de conducta de la sociedad, será objeto de sanciones de carácter interno, pero cuando la falta lo amerite podrá ser excluido de la sociedad e incluso se deberá realizar la denuncia correspondiente en cumplimiento de la legislación local o federal aplicable.