



PENTAFON
RESULTADOS A TU MEDIDA

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL

I. PROPÓSITO

Asegurar a todos los empleados la oportunidad de gozar de un ambiente libre de cualquier tipo de acoso, discriminación o intimidación debido al género, raza, color de piel, religión, edad, discapacidad, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.

II. POLÍTICA GENERAL

A efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entenderá por discriminación, cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, sin embargo, no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación. Por ello, debe quedar claro que, para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho.

Dado lo anterior, reafirmamos nuestro compromiso y promovemos que:

Ninguna persona deberá estar sujeta a discriminación en su empleo, contratación, salario, beneficios, promociones o disciplina, por temas de género, raza, color de piel, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico, o incluso haber padecido o padecer alguna enfermedad crónica siempre que no le imposibilite realizar las funciones propias para las que se le contrate y que no ponga en riesgo al resto de nuestra plantilla (Inclusive haber padecido COVID 19) o cualquier otra razón.

1. Las decisiones en Pentaфон serán hechas exclusivamente sobre las bases de la educación, entrenamiento y demostrando habilidades, esto aplicable a la contratación, asignación de trabajo, salarios, bonos, asignaciones, promociones, disciplinas, terminaciones y retiros.
2. En Pentaфон no habrá diferencias en compensaciones y beneficios atribuibles a género, raza, color de piel, religión, edad, discapacidad, preferencia sexual, identidad de género, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.
3. La empresa no solicitará información a los solicitantes acerca de su religión o simpatía política.
4. Nos comprometemos a investigar y subsanar cualquier situación en la cual el empleado considere que ha sufrido algún tipo de discriminación. El proceso de acciones correctivas será aplicado a cualquier empleado que viole esta política.

III. INCLUSIÓN LABORAL

En Pentaфон fortalecemos nuestros valores y es por ello que estamos abiertos a la contratación de adultos mayores, personas con discapacidad y personas vulnerables a otras situaciones ya

que estamos convencidos de que estas situaciones no interfieren de ninguna manera con el talento.

IV. PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN

Con el propósito de que la presente política se cumpla y promueva un ambiente libre de discriminación, es importante: Cualquier empleado que haya experimentado o haya sido testigo de algún acto de discriminación, tiene la responsabilidad y libertad de informarle a su supervisor inmediato, gerente de área, personal de recursos humanos o a través de nuestros Canales de Comunicación:

LINEA: 800 7368236/ WhatsApp: 5534899796

Buzón: <http://pentafon.wixsite.com/intranet/buzon>

La empresa investigará toda situación de discriminación. Si la investigación confirma lo sucedido, la empresa aplicará acciones correctivas que van desde un acta administrativa hasta la rescisión del contrato de trabajo de aquellas personas que fuesen encontradas responsables.

LA INVESTIGACIÓN DEBE INCLUIR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

1. La fecha y hora del incidente.
2. Una descripción del lugar donde ocurrió el incidente.
3. Una descripción completa y detallada del incidente.
4. Los nombres de las personas que pudieron haber presenciado el incidente.
5. Una descripción de la relación entre los involucrados antes de que ocurriera el incidente.

Todo reporte de discriminación o acoso será confidencial y se involucrará el menor número de personas posibles. No se tomará ninguna represalia con la persona que haga un reporte o testifique en este tipo de incidente.

V. MANEJO Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El encargado de Responsabilidad Social y el Gerente de ADP son los gestores de la comunicación, implementación, manejo y supervisión de la presente política.

VI. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes lineamientos:

1. La presente política se publicará en diferentes áreas de la empresa.
2. Los representantes de Recursos Humanos deberán explicar en su totalidad la política a empleados nuevos, durante el período de inducción.

3. Es responsabilidad continua del supervisor inmediato, el asegurarse que todos sus empleados conocen y respetan lo previsto en la política, así como también su responsabilidad el repasar la política con todos los empleados que son transferidos a su área.

4. Esta política estará disponible para consulta a todos los empleados. Esta medida asegurará su total comprensión.

VII. COMISIÓN MIXTA

Con el fin de prevenir la discriminación y vejación a los derechos humanos, pentafon, constituye una comisión mixta que será representada por dos personas correspondiente del área de trabajadores: Romo Arciniega Ariadna Margarita y Baez Varela Mari Carmen y dos de parte del patrón: CC. Rojas Bolaños Erika, Barrera Rangel Daniel, cuyas funciones serán:

1. Contribuir en la difusión y cumplimiento a la política de: No Discriminación e Inclusión Laboral.
2. Dar seguimiento al proceso de tickets, para la atención de las denuncias;
3. Presentar un reporte de los seguimientos cada 6 meses;
4. Mantenerse adheridos a Pacto Mundial y participar en las herramientas que nos sean proporcionadas para mejorar la defensa de los Derechos Humanos.

La causa de remoción a los representantes será el Incumplimiento de las funciones propias. Asimismo, las sesiones ordinarias tendrán una Periodicidad de 6 meses, sin embargo, Cuando las circunstancias lo requieran, la anticipación mínima para su notificación es de 24 horas hábiles.