



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: P-7.3-JAR-03
Diversidad e Inclusión

Revisión: 00

Política de Diversidad e Inclusión

Alcance

La siguiente política aplica para todos los colaboradores de la empresa JAR Electrónica Aplicada, S.A. de C.V.

Responsables

Todos somos responsables de fomentar el respeto e igualdad.

Objetivos

La presente política tiene por objetivo establecer los lineamientos que promueven una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral en JAR Electrónica Aplicada.

1. No discriminación

Con el paso de los años ha permitido crear una cultura que refleje el compromiso y valores de la empresa en sus colaboradores.

Los procesos de reclutamiento y selección de talento se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción de género.

Se prohíbe el trato injusto o indiferente que tenga por objetivo excluir, discriminar, obstaculizar, restringir el desarrollo adecuado de la persona en su lugar de trabajo en términos generales **ninguna persona será discriminada por cuestiones de:**

- Raza
- Género
- Religión
- Color de piel
- Preferencia sexual
- Orientación sexual
- Identidad de Género
- Estado civil o conyugal
- Origen étnico o nacionalidad
- Discapacidad
- Edad
- Apariencia física
- Embarazo
- Condición económica, social o jurídica
- Idioma

1.1 Lenguaje Inclusivo

Siendo que por este último se prohíbe el lenguaje discriminatorio y sexista, el lenguaje puede transmitir y reforzar estereotipos históricos que en ocasiones impiden el respeto

e igualdad. Tener un buen canal de comunicación en la organización nos permite difundir información libre de estereotipos y prejuicios.

- No utilizar el femenino que denoten posesión en las mujeres, por ejemplo: “la asistente del director”
- No usar estereotipos en frases que consoliden roles tradicionales, por ejemplo: las mujeres tienen roles sin importancia
- No usar términos masculinos como universales, usar ambos términos en artículos, sustantivos, adjetivos donde se asegure la presencia de mujeres y hombres, por ejemplo: las colaboradoras y colaboradores
- No manifestar fórmulas de tratamiento que impliquen inferioridad, menosprecio o infravaloración (incluyendo el diminutivo)
- Cuando se realice una oferta de empleo deberán aparecer ambos términos femenino y masculino, evitar barras diagonales que diferencien uno de otro ejemplo: diseñador/a
- Usar un lenguaje incluyente, no sexista, no está permitido fomentar la violencia a través de este, evitar humillar, violentar o estigmatizar.

1.2 Inclusión laboral

La inclusión laboral tiene como objetivo promover el fácil acceso a un empleo digno sin importar las circunstancias en las que alguien pueda encontrarse.

En JAR electrónica realizamos la selección del talento más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales.

1.2.1 Personas con Discapacidad

El humanismo es uno de nuestros valores en donde reconocemos que el respeto mutuo es la clave principal para el crecimiento y desarrollo de una organización. Tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran recae en el compromiso de respetar sin importar las condiciones físicas o sociales.

Trabajadores con Discapacidad: Aquellos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal

- Se analizará previamente a la contratación la compatibilidad del puesto vs discapacidad para determinar las actividades que realizará la persona contratada.
- Se facilitará el acceso en las instalaciones y sistemas con el fin de que puedan desplazarse sin ningún obstáculo
- Se contará con señalizaciones que faciliten la estadía, desplazamiento y acciones a seguir en caso de emergencia.
- Se brindará información sobre el plan de emergencia vigente, instrucciones a seguir e informar a cada representante de brigada, esto en caso de necesitar apoyo saber con quién dirigirse.

- Se considera brindar capacitación al menos en los siguientes temas: información de riesgos específicos a los que pueda estar expuesto, acciones y medidas preventivas, plan de emergencias.

1.2.2 Equidad de Género

En JAR promovemos la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa en todos los aspectos laborales tanto en la formación, promoción profesional y condiciones laborales, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.

- Se refuerza el compromiso con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nos aseguramos de que nuestra política de compensaciones tenga las mismas oportunidades en la remuneración entre mujeres y hombres.
- Nos comprometemos en el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa, implementando prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto.
- Potencializamos los procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización.
- La toma de decisiones es equilibrada, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales.

1.2.3 Adultos mayores

Hoy en día uno de los grandes desafíos que las empresas suelen enfrentar es la diversidad de generaciones lo que abre paso a métodos y estrategias que evolucionan con el paso del tiempo.

Las nuevas generaciones de adultos mayores tienen como fin generar una mejor cultura de calidad de vida. Por lo que uno de nuestros objetivos es aprovechar los conocimientos, experiencia y valores definidos. Sensibilizarnos en esta opción nos permite brindar oportunidades de ingresos en beneficio a la economía familiar.

1.2.4 Comunidad LGBT+

La inclusión de la diversidad sexual en las empresas crea un ambiente de trabajo que mejora la productividad. Es por esto que JAR promueve la aceptación de cada colaborador y colaboradora sobre sus preferencias sexual y dentro de sus procesos de selección no discrimina a ningún candidato viable y cuentan con las remuneraciones y condiciones laborales adecuadas para el puesto de trabajo.

1. Prevención

En caso de que nos encontremos o seamos testigos de alguna violación en contra de nuestros derechos incluyendo discriminación, exclusión o negación de algún servicio, ponemos a su disposición la siguiente liga, donde de forma anónima se estarán atendiendo las denuncias

<http://www.surveymonkey.com/r/HolaJAR>

2. Proceso de denuncia y consecuencias

En nuestra empresa, todos nos comprometemos a cumplir con los valores de nuestra cultura, las políticas internas y las normas y lineamientos derivados de las mismas, con el fin de asegurar el logro de nuestras metas y objetivos, construir un ambiente de trabajo positivo y cuidar nuestra reputación.

Las denuncias se recibirán de forma anónima sin embargo es importante asegurarnos que la información proporcionada es verídica.

El departamento de capital humano en conjunto con dirección general realizará una investigación profunda para determinar las causas de los involucrados, se analizarán los probables riesgos y se adoptarán medidas disciplinarias para dar seguimiento y evaluar la situación.

Las medidas disciplinarias son las siguientes:

- Charla disciplinaria
- Compromiso de cambio
- Acta administrativa
- Suspensión de labores
- Rescisión de contrato

Todas las situaciones para tomar en cuenta serán tomadas en cuenta rigiéndonos por los estándares éticos de la unidad de negocio.

INFORMACIÓN DE PROPIEDAD

La información contenida en este documento es propiedad de **JAR Electrónica Aplicada S.A. de C.V.**

El poseedor de este documento deberá: (1) Conservar la información confidencialmente y proteger la misma de revelación y distribución a terceras partes y (2) Usar la misma para propósitos de operación y mantenimiento de las Políticas y Procedimientos.