



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## Objetivo

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión tiene por objetivo establecer los lineamientos que promueven una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral en Grupo JAR.

## Alcance

La presente Política es aplicable para todas y todos los colaboradores y las colaboradoras que conformen esta Unidad de Negocio, así como cualquier Proveedor, Socio o Socia y/o Cliente durante su instancia dentro del Corporativo, haciendo valer nuestros derechos, obligaciones y valores como empresa diversa, equitativa e incluyente dentro de nuestra sociedad laboral.

## Marco Jurídico

Se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa, las principales normas en las que se enmarca y adhiere la presente Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

## Definiciones

**Diversidad.** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

**Equidad.** Que implica la adaptación de servicios, productos, programas, herramientas o procesos a las necesidades, intereses, condiciones o realidades de las personas que forman parte de cada uno de los grupos de interés.

**Inclusión.** Medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos”.

**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

**Lenguaje incluyente.** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

**Lenguaje no sexista.** Uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Discapacidad.** Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

**Trabajadores con Discapacidad.** Aquéllos 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.

**Género.** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

**Movimiento LGBTQ+.** Es el movimiento social que lucha contra la discriminación y en favor de la normalización y reconocimiento de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales.

**Orientación sexual.** Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona. Comúnmente se consideran las siguientes categorías

## Principios

### 1- No discriminación

Con el paso de los años Grupo JAR 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 alguna.

Grupo JAR prohíbe el trato injusto o indiferente que tenga por objetivo excluir, discriminar, obstaculizar, y/o 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 o Expresión de Género, Estado civil o conyugal, Origen étnico o nacionalidad,

Discapacidad, Edad, Apariencia física, Embarazo, Condición económica, social o jurídica o Idioma.

### 2- Lenguaje inclusivo y no sexista

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.

### 3- 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 Grupo JAR realizamos la selección del talento más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales, género, edad, orientación, deseo y/o identidad sexual:

### **3.1- Trabajadores 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, mentales o sociales.

### **3.2- Equidad de Género**

En Grupo JAR promovemos la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa, en cada uno de 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.

### **3.3- 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.

### **3.4- Comunidad LGBTQ+**

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

## Compromisos

Como unidad, Grupo JAR se compromete a:

- Fomentar relaciones de respeto hacia todas las personas independientemente de su raza, color de piel, religión, género, preferencia, orientación o identidad sexual, nacionalidad, idioma, edad, discapacidad, apariencia, situación económica o social.
- Reafirmar una cultura que refuerce la inclusión de la diversidad de colaboradores y colaboradoras que existen dentro de nuestra organización.
- No juzgar el aspecto físico, ideas, creencias, situación económica o social, nacionalidad, preferencias y/o identidad sexual de ninguna persona perteneciente a Grupo JAR.
- Generar una inclusión laboral con la finalidad de garantizar que toda persona colaboradora se sienta segura de relacionarse, convivir y trabajar en conjunto de los demás miembros de la organización.
- Abatir toda situación de discriminación que pueda llegar a presentarse dentro Grupo JAR por medio de los diferentes sectores que lo conforman.
- Tomar represalias justas en contra de personas que tengan o muestren actitudes y posturas discriminatorias para con sus compañeros y compañeras de trabajo, así como con sus subordinados y/o líderes.
- No hacer uso de lenguajes que puedan ser percibidos como sexistas o discriminatorios cuyos significados denoten prejuicios y estereotipos históricos maliciosos.
- Implementar un lenguaje inclusivo y no sexista para con los colaboradores y las colaboradoras, desde la búsqueda de candidatos por medio del reclutamiento, hasta el momento de la terminación de la relación laboral.
- Potencializar los procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres, con la cualificación necesaria, en todos los ámbitos de la organización.
- Proveer por un futuro de mismas oportunidades laborales para todas las personas que prestan sus servicios a dentro de Grupo JAR por igual.

- Asegurar una remuneración justa y equitativa para nuestras colaboradoras en comparación con los empleados del género masculino, independientemente del puesto y/o actividades que desempeñen, impidiendo así una brecha salarial.
- Desarrollar nuevos liderazgos inclusivos que potencialicen a cada una de las áreas y equipos dentro la organización, otorgándoles poder y autonomía para tomar sus propios retos y decisiones.
- Analizar la infraestructura y reconocer los espacios no propicios para personas que posean distintas discapacidades físicas, mentales y/o sociales, así como iniciar con la búsqueda de soluciones a las problemáticas que se presenten sobre este tema.
- Contar con señalizaciones que faciliten la estadía, el desplazamiento y las acciones a seguir en caso de emergencia.
- Consolidar que todas las personas que conforman Grupo JAR se sientan valoradas, incorporadas y atendidas por parte de la empresa.
- Promover esta política por medio todas las personas empleadas de esta organización, con la finalidad de que conozcan sus obligaciones y derechos para con sus compañeros y compañeras, así como para con ellas mismas.
- Extender nuestra cultura y valores desde nuestros clientes internos, hasta con nuestros clientes externos y público en general, a través de prácticas correctas y buen comportamiento dentro y fuera de las instalaciones.

## Reportes y Denuncias

En caso de ser víctimas o testigos de alguna violación en contra de nuestros derechos incluyendo discriminación, exclusión o negación de algún servicio dentro o por parte de algún miembro, proveedor, socio, socia, colaborador o colaboradora de Grupo JAR, ponemos a disposición la siguiente liga, en donde, de forma anónima, se podrá realizar la denuncia para ser atendida secuencialmente:

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

Es importante asegurarnos que la información proporcionada es verídica, por lo que el departamento de Capital Humano, en conjunto con Dirección General, serán los encargados de

realizar 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.

En caso de violación a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, Grupo JAR pone en práctica las siguientes medidas disciplinarias:

1. Charla disciplinaria con compromiso a un cambio en el comportamiento y Acta Administrativa.
2. Charla disciplinaria con compromiso a un cambio en el comportamiento, Acta Administrativa y Suspensión de labores 3 días sin goce de sueldo.
3. Charla disciplinaria, Acta Administrativa y Rescisión de contrato laboral.
4. Todas las situaciones a evaluar e investigar serán tomadas en cuenta rigiéndonos por los estándares éticos de la unidad de negocio.

Grupo JAR prohíbe cualquier tipo de represalia, dentro y/o fuera de las instalaciones, hacia y en contra de el o la denunciante que haya realizado reporte alguno (sea víctima o testigo) sobre cualquier falta o violación a la presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

## **Responsables**

El departamento de Capital humano es el encargado de promover y difundir la presente Política a cada una de las personas que crean y forman Grupo JAR, así como de verificar que su contenido sea puesto en práctica de manera correcta, asegurando su vigencia y revisiones en el tiempo que correspondan.

Los colaboradores y colaboradoras que conforman Grupo JAR son responsables de respetar y llevar a cabo la presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como de denunciar, en la herramienta correspondiente, si llegasen a ser víctimas o testigos de alguna situación de faltas a la misma.

Nuestros líderes y superiores son los encargados de mantener y fomentar el buen ambiente laboral por medio de la diversidad dentro de nuestro plantel, con igualdad de oportunidades a quienes somos parte de esta empresa, trabajando de la mano unos con otros, tomando en cuenta las distintas realidades de cada persona, promoviendo siempre el respeto.



La Dirección General se compromete a asegurarse de que la política de equidad de género corresponda o se concilie con la cultura y la planeación estratégica de la organización, así como con nuestros códigos de conducta o de ética.

### **Documentos relacionados**

La presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión funge como agregado para la complementación del Código de Ética de Grupo JAR.

#### **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.



# EL FUTURO ES AHORA

 @SomosJAR

 @SomosJAR

 @SomosJAR

 @somosjar

Tel: +52 (81) 8048 9200

[www.grupojar.com](http://www.grupojar.com) | [info@grupojar.com.mx](mailto:info@grupojar.com.mx)  
Marcelino M. Lacas #324, Col. Deportivo Obispado,  
Monterrey, Nuevo León, México

**COBERTURA A NIVEL NACIONAL**

PRESENCIA: Ciudad de México, Bajío y Chiapas