

	Elaboró	Revisó	Autorizó
Nombre	Ing. Laura Robles Apango	Lic. Carlos M. Zurita García	Ing. Jesús Rascón Celma
Puesto	Jefe de Compliance	Director de Capital Humano y Compliance	Director General
Firma			

1. Alcance

Es aplicable a todo el personal que labora en Unicar Plastics, S.A, de C.V., su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Dirección de Capital Humano y Compliance, Direcciones de Area (Comité Directivo) y las Gerencias de Recursos Humanos, responsables de disponer los recursos necesarios para la difusión e implementación en todas las unidades de negocio y áreas de la empresa, como una forma de incluir laboralmente a las personas en situación de vulnerabilidad y de evitar cualquier forma, práctica o procedimiento, desde la perspectiva de responsabilidad social, que genere efectos discriminatorios hacia cualquier persona que labore en la empresa, sin considerar su nivel jerárquico.

2. Política

Es política de Unicar Plastics, S.A. de C.V. promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, privilegiando la defensa de los derechos humanos, conscientes de la importancia de la responsabilidad social, por lo que asumimos como una obligación fomentar acciones que faciliten la igualdad laboral y no discriminación dentro y fuera de la organización así como con nuestros grupos de interés.

La igualdad laboral y no discriminación son de aplicación obligatoria para todo el personal, sin distinción alguna, con intención o sin ella cuando tenga por objeto o resultado obstaculizar, menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

El origen étnico o nacionalidad, el color de piel, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, religión, apariencia física, el embarazo, orientación sexual, filiación política, estado civil, situación familiar, antecedentes penales, condición de salud, incluido el haber padecido COVID -19 o cualquier otro motivo. Se entenderá también como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y cualquier otra forma de intolerancia.

Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la organización, así como actos que atenten contra un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral; Es obligación de todos preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional y evitar condiciones que afecten el entorno laboral. Cualquier persona que sienta vulnerada su dignidad tiene derecho a ser protegida y la empresa la obligación de hacerlo.

En apego a lo anterior, queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de quienes ostenten un nivel jerárquico en la empresa hacia el personal y entre el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de Unicar Plastics, S.A. de C.V. La presente política complementa las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta, Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y la Política de Contratación, mismas que servirán siempre de referencia para el comportamiento de nuestros colaboradores.

Es de gran importancia para nosotros, el uso de un lenguaje incluyente, que permita ir posicionando a todas las personas como susceptibles de ocupar un puesto, en donde el único requisito sea cumplir con el perfil laboral que la vacante demanda. Es por esto, que en Unicar Plastics se fomenta el uso de un lenguaje correcto para referirse de manera adecuada a los grupos en situación de vulnerabilidad, particularmente los términos relacionados con las personas con discapacidad, personas adultas mayores y personas con VIH. Es responsabilidad del área de Recursos Humanos, sensibilizar a los colaboradores respecto a la importancia del uso de un lenguaje actual y con perspectiva de derechos humanos.

Es discriminatorio, toda distinción o exclusión que tenga el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico y social, cultural, civil o de otro tipo.

Unicar Plastics está comprometido a trabajar para erradicar cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad o cualquier otra condición que atente contra los principios de igualdad de trato y oportunidades. El fomento de las buenas prácticas laborales dentro de nuestras instalaciones y la creación de entornos favorables libres de discriminación para todos los colaboradores facilitarán las condiciones para crear y fomentar un clima laboral productivo e incluyente, con compromiso y sensibilidad hacia cualquier grupo poblacional vulnerable.

Unicar Plastics entiende este reto como parte de su estrategia para generar valor y fortalecer la confianza con su entorno, además de contar con un equipo de colaboradores alineado con las expectativas de una sociedad diversa y que reconoce en las personas en situación de vulnerabilidad un potencial talento.

Creemos en nuestra aportación para generar un cambio social y cultural a favor de las personas en situación de vulnerabilidad, para que podamos transformar culturalmente la visión que la sociedad o las comunidades donde nos ubicamos tienen respecto a este grupo de personas, ayudar en la disminución de la brecha educacional y laboral de las personas en estas situaciones, realizar dentro de las posibilidades de la empresa una adecuación de las instalaciones con los estándares de acceso universal.

Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de nuestro ámbito de influencia, nos aseguramos de que proveedores/clientes no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos y apoyamos la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

El Comité Directivo y Gerencias de Recursos Humanos implementarán las acciones necesarias para:

- Diseñar, implementar, operar y dar seguimiento a acciones que favorezcan al desarrollo del

personal.

- Difundir y asegurar la igualdad laboral, la no discriminación y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la empresa promoviendo y manteniendo un ambiente laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
- Asegurar que en el reclutamiento y selección de personal los y las candidatos(as) para un puesto, sean evaluados de igual forma, considerando la educación, competencias, conocimientos, experiencia y responsabilidad.
- Asegurar que en la descripción y perfil de cada puesto sea indistinto el sexo y la edad de la persona que podría desempeñarlo; En todo caso, la naturaleza del puesto puede hacer alguna diferencia en forma enunciativa pero nunca podrá ser limitativa.
- Asegurar que la capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal se realice con igualdad de condición para hombres y mujeres.
- Las compensaciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la compañía para todos los puestos.
- Asegurar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la compañía.
- Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- Promover un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de los y las empleados(as).

Unicar Plastics se compromete a fomentar las buenas prácticas laborales a través de la sustentabilidad y acompañamiento de sus procesos mediante la sensibilización, a través de la impartición de talleres informativos, programas, conferencias, y toda acción que contribuya a crear ambientes libres de discriminación, respetuosos del derecho a la diferencia y a favor del desarrollo humano de todos los colaboradores.

La infracción a las normas contenidas en la presente política tendrá como consecuencia, según la gravedad del caso, las acciones previstas en el Sistema Integral de Etica establecido en la empresa, cuyo documento base es el Código de Etica y Conducta y de ser necesario, la imposición de las sanciones previstas en el mismo, en el Reglamento Interior de Trabajo o en su caso, recurrir a las leyes y reglamentos vigentes y las sanciones aplicables al caso.

3. Control de cambios

Revisión	Fecha	Paginas afectadas	Motivo del Cambio
0	Abril de 2016	Todas	Emisión de la política
1	Noviembre de 2019	Todas	Se amplía la política al concepto de no discriminación
2	Junio de 2020	Pág. 1	Se incluye la no discriminación a personal que padeció COVID-19