



Política de Derechos Humanos

1. Objetivo General.

Establecer los principios y lineamientos que reafirman nuestro compromiso con el respeto, promoción y en su caso la remediación de los Derechos Humanos universalmente reconocidos, así como los derechos fundamentales en el trabajo.

2. Objetivos específicos

- 2.1 Prevenir y mitigar cualquier dificultad a que pudieran dar lugar nuestras operaciones y funciones empresariales por la no observación de los Derechos Humanos y laborales.
- 2.2 Promoción y alineación del respeto a los Derechos Humanos y laborales con nuestros grupos de interés, brindando una respuesta positiva mediante buenas prácticas corporativas, la adecuada gestión de políticas y establecimiento de acuerdos y obligaciones contractuales.
- 2.3 Favorecer el trabajo decente y seguro en todos los sitios de operación de Vitro, procurando el desarrollo económico, social y el cuidado y protección del medio ambiente.

3. Alcance.

La presente política aplica a todas las actividades u operaciones de Vitro en todos los sitios en los cuales se desarrollen, así como en la interacción y relación con todos nuestros Grupos de Interés.

4. Definiciones

- 4.1. **Derechos Humanos:** Son el conjunto de atribuciones sustentadas en el reconocimiento de la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, opinión política, posición económica o cualquier otra condición. Toda persona tiene los mismos Derechos Humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son además inherentes, inalienables, universales, indivisibles e interdependientes.
- 4.2. **Debida diligencia en materia de Derechos Humanos:** Es un proceso continuo y proactivo para identificar los impactos negativos reales o potenciales por el incumplimiento de los Derechos Humanos, con el objeto de prevenir, mitigar, responder o reparar las consecuencias negativas a la persona o grupos de personas directamente afectadas por las operaciones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida de un proyecto, de una actividad de la organización o por sus relaciones comerciales. La empresa deberá actuar incluso cuando no hayan contribuido a generarlos de manera directa, ya que evitar la complicidad es un elemento fundamental de la diligencia debida.
- 4.3. **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 así como la igualdad real de

oportunidades de las personas, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, la condición de veterano protegido, o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

4.4. Igualdad: Situación en la cual todas las personas acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. El principio de igualdad establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para que aquellos que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales.

4.5. Agravio: Ofensa a la fama u honor de una persona. Perjuicio que se hace a alguien en sus derechos e intereses. Percepción de una injusticia que afecte a los derechos reivindicados por una persona o grupo de personas sobre la base de una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales o nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas.

4.6. Trabajo infantil: Designa cualquier trabajo realizado por un niño o un joven, a menos que se considere aceptable según el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima, el cual establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 en determinadas condiciones estrictas). Asimismo, también se prevé la posibilidad de fijar inicialmente la edad mínima en 14 años (12 años para los trabajos ligeros) en los casos en que la economía y las instituciones educativas del país no estén debidamente desarrolladas.

Según el Convenio 182 relativo a las peores formas de trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al «niño» como toda persona menor de 18 años.

De cualquier, manera, el término de “trabajo infantil” debe comprenderse como todo trabajo que priva a las niñas y niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que:

- i. Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; y/o
- ii. Interfiere con su escolarización puesto que: les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- iii. Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo.

4.7. Peores formas de Trabajo infantil: Se refiere a todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, entre ellas, la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución y la pornografía infantiles; la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el

tráfico de estupefacientes; y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

4.8. Minerales en conflicto: Los minerales en conflicto según las Normas de la Comisión de Bolsa y Valores de los EE.UU. (Securities and Exchange Commission - SEC) se refieren a materias primas o minerales que provienen de una parte particular del mundo donde ocurre un conflicto por parte de grupos armados, afectando la extracción y el comercio de esos materiales. Estos minerales conflictivos son el estaño, el tántalo, el tungsteno y el oro (3TG), tanto en forma de mineral como de materiales refinados. Los minerales en conflicto son extraídos en la República Democrática del Congo y pueden pasar por numerosos lugares de los países vecinos cuando son enviados para procesamiento. Estos países son: la República Democrática del Congo (RDC), la República del Congo, la República Centroafricana (RCA), el Sudán del Sur, Ruanda, Uganda, Zambia, Angola, Burundi y Tanzania.

4.9. Esfera de Influencia: ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones.

4.10. Grupos de Interés/parte relacionadas: Son todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas. Los Grupos de Interés o partes interesadas de una empresa suelen incluir a los empleados, las personas de la comunidad en la que opera la empresa, los clientes, los consumidores, los accionistas, los socios comerciales, proveedores, organizaciones de la sociedad civil, subcontratistas y gobiernos, certificadoras, entre otros.

4.11. Diálogo social: comprende todo tipo de negociaciones, consultas o el solo intercambio de información sobre temas de interés común o alguna preocupación legítima, entre representantes de gobiernos, de los trabajadores, las personas de la comunidad, organizaciones de la sociedad civil, o alguna otra parte relacionada. Los objetivos buscados por Vitro para dialogar serán; alentar la buena gobernanza, la interacción pacífica y respetuosa, la estabilidad social y laboral, el impulso del progreso económico, así como la mejora del tejido social, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entornos de trabajo productivo y decente en condiciones de libertad, seguridad y bienestar y dignidad.

4.12. Principios del Pacto Mundial: Es una iniciativa de Naciones Unidas sobre las responsabilidades fundamentales de las empresas en materia de Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. Son considerados como principios básicos (10 principios) para hacer negocios con un enfoque de sostenibilidad corporativa y gozan de consenso universal.

A continuación, se enlistan:

Derechos Humanos

Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Estándares Laborales

Principio 3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente

Principio 7 Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción

Principio 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Una empresa puede hacer evidente su compromiso con los Principios del Pacto a través de la adhesión voluntaria a esta iniciativa.

- 4.13. Evaluación de Impacto por incumplimiento en Derechos Humanos:** Al evaluar el impacto por una presunta violación de los Derechos Humanos, se deberán tener en cuenta tanto las consecuencias reales como las potenciales. Las consecuencias potenciales (riesgos) deben prevenirse o mitigarse mediante la integración en toda la empresa de lineamientos y capacitación sobre la observación de los Derechos Humanos, en tanto que las consecuencias reales, es decir los daños o afectaciones que ya se hayan producido, deben ser reparadas. La reparación de daños puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas), así como medidas de prevención de nuevos daños y el otorgamiento de garantías de no repetición.

5. Responsabilidades.

5.1 Es responsabilidad de la Dirección General:

- 5.1.1 Expresar la voluntad y compromiso público de Vitró hacia el respeto a los Derechos Humanos y laborales.
- 5.1.2 Actuar con apego a la observancia de los Derechos Humanos, siendo ejemplo en la organización y con nuestros grupos de relación, a la vez que contribuimos a preservar la buena reputación corporativa de Vitró.
- 5.1.3 Requerir de todos los Directores de las unidades de negocio, su responsabilidad del respeto a los Derechos Humanos y laborales en todas las operaciones y relaciones con los diferentes grupos de interés, estos incluyen entre otros, la no discriminación, la prohibición de contratación menores, el trabajo forzoso o esclavitud moderna, así como a cualquier otra práctica corporativa que vulnere los derechos humanos y el bienestar e integridad de las personas, pudiendo ser personal, personas de la comunidad o personas relacionadas en la cadena de suministro.
- 5.1.4 Asegurar que las áreas involucradas en los procesos de gestión del personal, compras, relación comunitaria y relaciones con terceros comprenden la importancia y alcance del cumplimiento de los Derechos Humanos.
- 5.1.5 Requerir de todos los Directores, que todo el personal de su unidad de negocio conozca y comprenda los lineamientos establecidos en la presente política, para asegurar que se conduzcan de manera previsible conforme a los mismos, acatando

el respeto a los Derechos Humanos y laborales, así como la conducta en apego a nuestros valores y ética corporativa.

- 5.1.6 Asignar un equipo multidisciplinario, para la elaboración, revisión y actualización de la presente política, considerando las expectativas de los Grupos de Interés y los riesgos potenciales por incumplimiento al respeto de los Derechos Humanos y laborales, identificados como parte de nuestro proceso de mapeo de riesgos de negocio, así como un proceso de Debida Diligencia para la prevención de ocurrencia de incumplimiento de los mismos.
- 5.1.7 Asegurar que la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y laborales, queda reflejada en todas las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para observar el compromiso asumido por el Consejo y Dirección a nivel de toda la empresa y en la cadena de suministro.

5.2 Es responsabilidad de todo Director de Negocio:

- 5.2.1 Asegurar que todas las operaciones son realizadas en un marco de respeto y promoción de los Derechos Humanos, laborales y un entorno de salud y seguridad en el trabajo.
- 5.2.2 Asegurar que todo el personal de su unidad de negocio conozca, comprenda y observe el respeto a los lineamientos contenidos en la presente política.
- 5.2.3 Construir un compromiso de liderazgo con enfoque en el respeto los Derechos Humanos y laborales, el reconocimiento de la dignidad humana, así como la igualdad y justicia para toda persona.
- 5.2.4 Asegurar el apoyo directivo para la asignación de los recursos necesarios para la plena ejecución de la presente política.
- 5.2.5 Asegurar que exista la capacitación y los mecanismos necesarios para la implementación de la presente política, así como la integración, adaptación o mejora de los procedimientos para integrarla en todas las funciones de las operaciones de la empresa, incluyendo la cadena de suministro.
- 5.2.6 Asegurar que los líderes promuevan el respeto a los Derechos Humanos con sus equipos de trabajo y estos a su vez para lograr un efecto en cascada en toda la organización.

5.3 Es responsabilidad de Recursos Humanos:

- 5.3.1 Incorporar los Derechos Humanos y la equidad e igualdad laboral en el sistema de gestión del talento, considerando estos lineamientos desde el proceso de búsqueda y selección de talento, hasta las evaluaciones, compensaciones y plan de desarrollo.
- 5.3.2 Asegurar que no existe contratación de menores de edad, solicitando la documentación necesaria para verificar la mayoría de edad de los postulantes. Para el caso de practicantes, se deberá tener el acuerdo con Universidades, realizando los trámites con la documentación oficial de la Universidad, facilitando a los practicantes los horarios y formación necesaria que les permita continuar con su formación académica conforme a su programa académico.
- 5.3.3 Informar a todos los empleados de nuevo ingreso sobre los lineamientos de la presente política y todas las demás relacionadas al fomento de una cultura de

integridad y de ambiente laboral de respeto y bienestar en el trabajo, de salud y seguridad y de Diversidad, Equidad e Igualdad.

- 5.3.4 Dar a conocer de manera clara, las sanciones y responsabilidades en las que un empleado puede incurrir en caso de incumplimiento a los lineamientos considerados en la presente política.
- 5.3.5 Brindar la capacitación necesaria sobre esta política, asegurando que sea brindada a todas las unidades de negocio en el idioma natal y a todos los diferentes niveles, logrando un nivel de comprensión claro que permita su cumplimiento.
- 5.3.6 En coordinación con el área de Jurídico, será responsable de administrar cualquier cambio y actualización, difundiendo las actualizaciones al personal y nuestros grupos de interés.
- 5.3.7 Asegurar que todas las regiones y unidades de negocio donde operamos tengan en claro la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y laborales.

5.4 Es responsabilidad de Abastecimientos:

- 5.4.1 La implementación de la presente política, el Código de Ética y otros documentos relacionados con los valores de Vitro para la observación de todos los proveedores.
- 5.4.2 Brindar a los proveedores información clara sobre nuestras expectativas y directrices respecto del cumplimiento de los Derechos Humanos y laborales.
- 5.4.3 Considerar el cumplimiento de los proveedores en Derechos Humanos y laborales como parte de los criterios de evaluación y selección, sin incurrir en prácticas de discriminación en el proceso.
- 5.4.4 Llevar a cabo un mapeo de riesgos por incumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro, entre ellos: la contratación de menores, trabajo forzoso, contratación de migrantes sin condiciones laborales y de seguridad y salud, discriminación, acoso, y cualquier otra práctica que atente contra la salud y bienestar de las personas, su dignidad e integridad.
- 5.4.5 Desarrollar los controles necesarios para mitigar los riesgos identificados en el mapeo, así como los procedimientos necesarios para asegurar la mejora continua.
- 5.4.6 Realizar un proceso de aseguramiento basado en las directrices de la Debida Diligencia para cadenas de suministro, que permita verificar el cumplimiento del respeto a los Derechos humanos, derechos laborales y buenas prácticas de sostenibilidad.
- 5.4.7 Dar a conocer el Sistema de Denuncias a la cadena de suministro para reportar cualquier incumplimiento o situación relacionada.
- 5.4.8 Llevar a cabo un plan de desarrollo de proveedores, orientado al cumplimiento de la presente política, así como de otros requerimientos en materia ambiental y de gobierno corporativo.

5.5 Es responsabilidad de Control Interno:

- 5.5.1 El establecimiento de los controles internos para la prevención de riesgos por incumplimiento de los Derechos Humanos y laborales en nuestras operaciones y relaciones con terceros.
- 5.5.2 Verificar el cumplimiento de esta política dentro de su programa de revisión de las unidades de negocio.
- 5.5.3 Informar de manera inmediata y expedita al Comité de Ética las denuncias recibidas relativas al incumplimiento de la presente política o agravios.
- 5.5.4 Velar porque el personal se apegue a las normas de conducta, la presente política y al sistema de integridad de Vitro, así como a las normas jurídicas, éticas y morales,

para evitar afectaciones indirectas por incumplimiento a los Derechos Humanos y laborales.

- 5.5.5 Vigilar que el área de Abastecimientos considera los principios contenidos en la presente política como parte del proceso de evaluación y selección de proveedores y prestadores de servicio.
- 5.5.6 Considerar como parte de sus mecanismos y procesos de evaluación interna, el cumplimiento de Debida Diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre el incumplimiento de los Derechos Humanos y laborales directamente relacionadas con nuestras operaciones y productos.

5.6 Es responsabilidad del Comité de Ética:

- 5.6.1 Establecer los mecanismos operativos efectivos de presentación de reclamaciones para las personas que se hayan visto afectadas negativamente por la falta de cumplimiento de los Derechos Humanos o laborales por las actividades de Vitro.
- 5.6.2 Dar seguimiento a las denuncias recibidas por incumplimiento a la presente política, así como identificar junto con el área de Auditoría Interna el impacto de las mismas y la definición junto con el área de Jurídico de las sanciones aplicables, observando siempre la Debida Diligencia en la aplicación de sanciones para la reparación de daños, en caso de situaciones adversas.
- 5.6.3 Informar al Consejo Directivo las denuncias recibidas, el impacto de las mismas, las sanciones establecidas en cada caso y la conclusión de los mismos.
- 5.6.4 Realizar cuantas modificaciones y actualizaciones de la presente política sean necesarias para su buen funcionamiento y control sobre las actividades que permitan minimizar el riesgo de incumplimiento de los Derechos Humanos y laborales.
- 5.6.5 Establecer lo que Vitro espera, en relación con los Derechos Humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con nuestras operaciones, difundándose interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas, quedando reflejado en las políticas y los procedimientos operacionales su cumplimiento.
- 5.6.6 Asegurar que se brinda la capacitación pertinente y necesaria al personal en sus diferentes niveles de función en la estructura organizacional, considerando la difusión respecto al compromiso y declaración de Dirección sobre el respeto a los Derechos Humanos, la implementación y/o actualización de las políticas y los procedimientos correspondientes, así como el Sistema de Denuncias para cualquier reporte. Considerando información adicional sobre la rendición de cuentas para empleados y ejecutivos que ocupen cargos clave en la empresa.
- 5.6.7 Integrar los subcomités necesarios en las Unidades de negocio para la ejecución eficaz de la presente política.
- 5.6.8 Brindar la reparación de daños o cooperar en la reparación de las situaciones adversas por incumplimiento de Derechos Humanos que Vitro pudiera causar aún de forma involuntaria o contribuido mediante un proceso legítimo.

5.7 Es Responsabilidad del área de Sostenibilidad:

- 5.7.1 Evaluar el posible impacto de la empresa en materia de Derechos Humanos, identificando junto con el área de Auditoría Interna las áreas de riesgo, incluido el análisis de riesgo geográfico sobre este tema, para la evaluación de las operaciones, como la consulta con las partes interesadas.
- 5.7.2 Brindar a las diferentes áreas de capacitación, comunicación, Comités de Sostenibilidad, entre otros; la información y capacitación necesaria para el seguimiento a la presente política.
- 5.7.3 Establecer los indicadores de medición del progreso de los programas o medidas implementadas para la prevención de incumplimiento de los lineamientos contenidos

en la presente política. teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos adecuados, así como fuentes internas y externas, incluidas las partes afectadas en caso de llegar a ocurrir, llevando el seguimiento e información en reportes internos y públicos de los avances al respecto de manera anual.

- 5.7.4 Establecer los lineamientos para la relación comunitaria derivada de los programas de inversión y responsabilidad social, con la permanente consideración del respeto a los Derechos Humanos, con especial atención a la observación de los Derechos Humanos específicos para las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, tales como comunidades indígenas, migrantes, niños, mujeres, entre otros.
- 5.7.5 Asegurar junto con el área de Jurídico, la existencia del protocolo de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, difundido y al alcance de todo el personal en cargos de liderazgo.
- 5.7.6 En coordinación con el área de Jurídico, informar de las nuevas disposiciones y lineamientos en materia de Derechos Humanos y derechos laborales a la Dirección General y Comité de Ética para su implementación en la organización a través de los diferentes equipos de trabajo.
- 5.7.7 Llevar a cabo la identificación de los vacíos existentes en la presente política y políticas relacionadas, e iniciar un proceso que alerte al Comité de Ética sobre las áreas operativas o actividades con vulnerabilidad al incumplimiento de los Derechos Humanos y las medidas de prevención y aspectos prioritarios, todo ello como proceso de mejora continua permanente.
- 5.7.8 Preparar los reportes necesarios para informar sobre los objetivos, compromisos, y desempeño de la organización en materia de cumplimiento de los Derechos Humanos de forma clara, transparente y con la periodicidad necesaria para atender los requerimientos de terceros interesados al igual que informar a la Dirección General, Comité de Ética y directores de las Unidades de negocio.

5.8 Es responsabilidad de los colaboradores:

- 5.8.1 Realizar sus actividades con el debido respeto de los Derechos Humanos hacia todas las personas con quienes se relacionan en sus funciones y actividades.
- 5.8.2 Atender diligentemente la capacitación que se les brinde en relación a los Derechos Humanos, para adquirir el pleno entendimiento de sus derechos al mismo tiempo que comprende la obligación individual que tienen también para su cumplimiento hacia las demás otras personas, teniendo ejemplos claros de conductas o prácticas que podrían vulnerar su observación dentro de la organización y con nuestros grupos de relación, además de la responsabilidad legal personal en la que podrían incurrir en caso de violaciones graves de Derechos Humanos.
- 5.8.3 Informar a su jefe inmediato las exigencias contrapuestas a los lineamientos contenidos en la presente política que pueda provocar o contribuir a provocar violaciones graves a los Derechos Humanos y laborales. Contribuir con
- 5.8.4 Denunciar mediante el sistema Alert, cualquier conducta o acto que incumpla el respeto a los Derechos Humanos, la discriminación o atente contra las buenas prácticas del cumplimiento de nuestros valores o cualquier otro asunto que incumpla los lineamientos generales de la presente política.

6. Lineamientos Generales.

6.1 Compromiso al respeto a los Derechos Humanos

Como empresa nos comprometemos a la incorporación de prácticas de respeto y promoción de los Derechos Humanos, así como su no violación ni complicidad, según lo señalan los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Por lo que aseguraremos que todas nuestras políticas, procedimientos y mecanismos reflejan y facilitan este compromiso en nuestras operaciones, relaciones, cadena de suministro y demás Grupos de Interés.

6.2 Grupos minoritarios

En la observación de los Derechos Humanos en la organización, se deberán considerar los instrumentos de las Naciones Unidas que detallan los derechos de las minorías, como son los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y sus familias, refugiados; para favorecer que las personas pertenecientes a las minorías antes mencionadas así como otras minorías y colectivos como son las personas de la comunidad LGBTQI, para que puedan ejercer plena y eficazmente todos sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación alguna y en plena igualdad ante la ley.

6.3 Igualdad y no Discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación deberán constituir la esencia de nuestras buenas prácticas en igualdad de oportunidades y de trato con el fin de eliminar la discriminación. Entendiendo que los Derechos Humanos no se restringen a grupos especiales, sino que son para toda la sociedad y para el mundo entero, por lo que como organización evitaremos en nuestras operaciones y relaciones de negocio, cualquier tipo de discriminación, 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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

6.4 Capacitación en materia de Derechos Humanos

Se brindará la formación necesaria en materia de Derechos Humanos a todos los niveles de la organización, para asegurar que la totalidad del personal conoce y comprende claramente el alcance de los Derechos Humanos, asegurando de igual manera la promoción de nuestros valores y actitudes que alientan a todas las personas a gozar de sus propios derechos y los de los demás; desarrollando la conciencia de que todos compartimos la

responsabilidad común de hacer de los Derechos Humanos una realidad en toda la sociedad, por tanto se dará a conocer al personal sus derechos pero también sus deberes al igual que las consecuencias en caso de incumplimiento.

6.5 Respeto a los Derechos Humanos por parte de nuestros Grupos de Interés

La adopción de nuestro compromiso al respeto por los Derechos Humanos, deberá considerar la colaboración y el trabajo conjunto con nuestros diferentes Grupos de Interés, promoviendo en nuestra área de influencia, la importancia del reconocimiento a la dignidad humana y las vulnerabilidades de los grupos minoritarios, comunicando nuestra política en Derechos Humanos e iniciativas relevantes, observando así mismo la Debida Diligencia en consonancia con los Diez Principios del Pacto Mundial y los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos como marco normativo a considerar en el proceso de evaluación y contratación de proveedores y las actividades de vinculación social con las Comunidades donde operamos, a fin de prevenir algún efecto adverso sobre las personas en materia de Derechos Humanos.

6.6 Eliminación de Trabajo forzoso u obligatorio

Nos aseguraremos de que las fuentes de empleo que ofrecemos se eligen libremente por todos los candidatos, asegurando que no se emplee trabajo forzoso, servil o involuntario penitenciario en nuestros puestos de trabajo. Contando con horarios establecidos conforme a las leyes laborales.

6.7 Eliminación efectiva del Trabajo Infantil

Nos proclamamos a favor de la abolición de la explotación infantil, para que cada niña y cada niño tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental, por tanto, favorecemos la eliminación de todo trabajo que ponga en peligro su educación, su sano desarrollo y su integridad, por lo que respetamos la edad mínima de admisión al empleo en nuestros procesos de reclutamiento conforme a lo establecido a las leyes de los países donde operamos.

Compartiendo además con nuestra cadena de suministro el objetivo en común que garantice su acceso a la educación y un entorno seguro.

Buscaremos la asociación con organizaciones de la sociedad civil que velen por el impulso del bienestar y los derechos de la Infancia, la libre de explotación, violencia o cualquier tipo de agravio contra las y los menores.

6.8 Trata de persona y esclavitud moderna

Nos comprometemos a trabajar enérgicamente para erradicar la trata de personas y la esclavitud moderna en todas sus formas y a nivel global, colaborando con otras partes interesadas y promoviendo políticas y acciones efectivas en nuestra cadena de suministro para proteger y promover los derechos fundamentales de todas las personas.

6.9 Derechos indígenas/tradicionales/territoriales (Nosotros)

Deberemos tener en cuenta los principios del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, dondequiera que nuestras operaciones puedan afectar los Derechos Humanos de los pueblos indígenas. Como empresa, reconocemos y respetamos la

importancia de la cultura, el patrimonio y los derechos tradicionales de los pueblos indígenas y apoyamos la identificación, el registro, la gestión y la protección de los sitios del patrimonio cultural indígena.

6.10 Prevención de la violencia laboral o acoso

Deberemos implementar las normas laborales establecidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial relativos a la violencia laboral por amenazas, coerción mental o física, así como acoso por cualquier acto ofensivo, comentario o exhibición que humille, insulte o cause vergüenza, o cualquier acción de intimidación o amenaza, por lo que velaremos por mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso, ya sea físico, verbal o psicológico.

6.11 Trabajadores migrantes

En caso de existir alguna contratación de trabajadores migrantes, nos aseguraremos de que tengan los mismos derechos que los empleados locales del sitio de trabajo, así como de que las comisiones y otros honorarios relacionados con el empleo de los trabajadores sean cubiertos por Vitro. Así mismo, en ninguna circunstancia se le solicitará al trabajador la entrega de algún depósito económico para su contratación como tampoco estará permitido la retención física de su identificación oficial, pasaporte, visas, o cualquier otro documento, en el entendido que al igual que a los empleados locales solo se guardará archivo electrónico o copia de sus documentos, para su expediente de personal.

6.12 Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a unirse y formar o afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso, estableciendo un diálogo constructivo con sus representantes libremente elegidos para participar en negociaciones colectivas de acuerdo con las normas legales aplicables.

6.13 Condiciones de trabajo

Como empleador, deberemos brindar certeza jurídica a todo nuestro personal, por lo que todo el personal deberá contar con la contratación legal laboral, debiendo recibir su contrato de trabajo por escrito, con términos claros y condiciones mutuamente acordadas y demás que por derecho les correspondan, así como las funciones para las cuales están siendo contratados, teniendo la libertad de renunciar sin coerción o retención de ningún documento de tipo personal.

6.14 Salario y remuneración justos

Deberemos proporcionar a los trabajadores una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas y las de los miembros de su familia que dependen directamente de ellos, por lo que nos aseguraremos de otorgar salarios justos en la industria, así como las compensaciones y beneficios legalmente establecidos en los países donde operamos.

6.15 Seguridad y Salud en el trabajo

En materia de seguridad y salud, mantendremos nuestro modelo de mejora continua, manteniendo y monitoreando nuestras medidas de prevención y sus indicadores de manera

sistemática, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables e incluyentes en todos los sitios donde operamos. Todo el personal tendrá derecho a descansos razonables, acceso a baños, instalaciones de descanso y agua potable en su lugar de trabajo, vacaciones de acuerdo con la legislación del país donde operamos, así como a recibir los cursos apropiados de capacitación y los equipos de protección personal para la ejecución segura de sus labores.

6.16 Minerales provenientes de zonas en conflicto

Nos comprometemos en emplear y fomentar que los materiales y/o productos que utilizamos en nuestras actividades, provengan de fuentes legales y sostenibles, aboliendo el uso de “minerales de conflicto”, participando activamente en iniciativas para apoyar la Debida Diligencia en su obtención, como la Responsible Minerals Initiative (Iniciativa de Minerales Responsables), aplicable de la misma manera a nuestros proveedores para que nos garanticen que sus materiales y/o productos no estén asociados con minerales de zonas de conflicto o regiones contiguas.

6.17 Comunicación y difusión

Para fomentar la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de Derechos Humanos, se deberán integrar los derechos humanos en las comunicaciones internas y externas de la empresa, para asegurar que nuestros Grupos de Interés tienen conocimiento de nuestra política y sus implicaciones contractuales y comerciales.

6.18 Denuncia por vulnerabilidad a los Derechos Humanos

El personal de Vitro, deberá reportar mediante el Sistema de Denuncias, cualquier agravio, acto u omisión que vulnere los Derechos Humanos, en nuestras relaciones comerciales con clientes, en la cadena de suministro, con las comunidades o el personal relacionada con nuestras operaciones, debiendo existir un protocolo de atención a denuncias considerando la diligencia debida del propio proceso.

Se deberá comunicar a nuestros Grupos de Interés la existencia del Sistema de Denuncias, para que las personas y comunidades que consideren que han sido vulneradas en sus Derechos Humanos puedan denunciarlo libremente para su atención y seguimiento por parte del Comité de Ética.

6.19 Prevención de la corrupción como medida de protección de los Derechos Humanos

Las medidas de prevención de la corrupción en nuestro Sistema de Integridad y Política Anticorrupción y Antilavado, deberán considerar no solo el riesgo de los efectos puramente económicos, sino también en la prevención de impactos en los Derechos Humanos de las personas de manera diferenciada, pues las personas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad sufren más sus consecuencias, por lo que enfoque para la prevención de la corrupción no sólo se centrará en la sanción de actos, sino también en la reparación de los daños a las personas afectadas en caso de existir, y en las garantías de no repetición de los actos que provocaron los impactos.

6.20 Debida Diligencia

Deberá existir un proceso de Debida Diligencia para identificar los posibles impactos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos en el ámbito de nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro, para prevenir y mitigar los mismos y en su caso las medidas de remediación en efectos reales, así como de rendir cuentas sobre la efectividad de dicho proceso. En términos generales, el proceso de Debida Diligencia deberá considerar los siguientes aspectos:

- Reconociendo del contexto en el que llevamos a cabo nuestras operaciones e industria,
- Evaluar los riesgos o impacto de la empresa en materia de Derechos Humanos; no solo por su cumplimiento dentro de la organización sino en nuestras relaciones con otros, y el cumplimiento de terceros para que satisfacer estos derechos,
- Integrar los hallazgos de la evaluación a través de las funciones y procesos internos pertinentes a fin de garantizar que se evite y mitigue eficazmente el impacto negativo real o potencial en los Derechos Humanos,
- Realizar seguimiento de la efectividad de la respuesta al impacto negativo real o potencial en los Derechos Humanos,
- Comunicar cómo se aborda el impacto en los Derechos Humanos; proporcionando información suficiente para evaluar la idoneidad de la respuesta, y
- Proveer o cooperar en la remediación de impactos negativos en los Derechos Humanos que la empresa haya causado o en los que haya contribuido.

En relación con la Debida Diligencia con nuestra Cadena de Suministro, se deberá llevar a cabo conforme a lo establecido en la Política de Abastecimiento Sostenible, Anexo 4 – Proceso de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro y Anexo 5 – Proceso de Aseguramiento de los Proveedores.

6.21 Actualización de la presente política

Debido a que los riesgos de Derechos Humanos pueden cambiar a medida que evolucionan las situaciones y el contexto operacional de la empresa, la presente política deberá ser objeto de revisión y mejora, al igual que, si a través del proceso vigente de Debida Diligencia resulta inadecuada en la prevención de riesgos y las consecuencias negativas de las actividades de la organización sobre los Derechos Humanos.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

La presente política entrará en vigor a partir del día 07 de febrero de 2025.

7. Marco regulatorio

México	Latinoamérica	Europa	Estados unidos
Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas. Los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.			

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos - Organización de las Naciones Unidas (ONU). Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (OIT). Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Human Rights Translated: A Business Reference Guide. La Fair Labour Association. Ley Dodd-Frank Act de los Estados Unidos de América. Canada's Bill S-211 Act.	
Ley Federal del trabajo – México	

8. Documentos internos relacionados.

- 8.1 Código de Ética
- 8.2 Política de Igualdad y Equidad
- 8.3 Política de Anticorrupción y Antilavado
- 8.4 Política de Abastecimiento Responsable

9. Emisión de la Política

1ª Versión	Febrero 2025
------------	--------------

10. Anexos

No aplica