



Política de Igualdad y Equidad

1. Objetivo General.

Incorporar la perspectiva de Igualdad, Equidad, Inclusión y pertenencia de manera transversal en todas las áreas funcionales y operaciones de Vitro, previniendo cualquier tipo de discriminación.

2. Objetivos específicos.

- 2.1 Garantizar lugares de trabajo equitativos, mediante la igualdad laboral y no discriminación para todo el personal.
- 2.2 Prohibición del maltrato, violencia y cualquier forma de distinción, exclusión y restricción del acceso a los Derechos Humanos y laborales por cuestión de género o por alguna otra condición atribuible a los grupos vulnerables.
- 2.3 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el bienestar en el trabajo.

3. Alcance.

La presente Política es de aplicación general y obligatoria para todo el personal de todas las unidades y sitios de negocio de Vitro.

4. Definiciones.

- 4.1. **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, la 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.
- 4.2. **Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres 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. Por tanto, no existen limitaciones impuestas por los roles de género estrictos, de manera que los distintos comportamientos,

aspiraciones y necesidades de hombres y de mujeres se consideran, se valoran y favorecen a la par.

4.3. Igualdad sustantiva: Se refiere al acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de manera igualitaria para toda persona. Para alcanzar la igualdad sustantiva por género, es necesario que las leyes existentes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica, la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos y en la cotidianidad.

La igualdad sustantiva es aplicable también para todos los grupos vulnerables, por ejemplo, adecuación de instalaciones para facilitar el acceso a las personas con discapacidad.

4.4. Grupos vulnerables: Grupos en situación de exclusión tales como: grupos étnicos, mujeres, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH-sida, adultos mayores, migrantes, desplazados y refugiados, infantes, jóvenes, grupos religiosos y personas con discapacidad.

4.5. Personas con discapacidad: Las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo teniendo un historial de tal impedimento que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, de tal manera que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

4.6. Persona calificada: Significa que la persona cumple los requisitos relacionados con el puesto de trabajo que ocupa (o solicita) en el cual puede realizar sus funciones esenciales, con o sin una adaptación razonable de las instalaciones.

4.7. Lenguaje sexista: Se refiere a las expresiones que denigran principalmente a la mujer respecto a su persona, roles o funciones dentro de la sociedad o entorno, utilizando palabras o términos que posicionan de manera predominante y superior al hombre, pudiendo contener además algún tipo de discriminación reflejado de forma gramatical o en la forma de hablar y mediante las palabras utilizadas al escribir.

4.8. Brecha salarial: Se refiere a las diferencias existentes respecto de los salarios percibidos por hombres y mujeres realizando el mismo nivel de puesto. La brecha salarial se da por los obstáculos y desigualdades que históricamente ha enfrentado la mujer, por los efectos que tiene la maternidad, la ejecución de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y atención de la familia, posicionándola en una situación de desventaja a pesar de cumplir con los mismos objetivos y resultados laborales que un hombre en su misma posición.

4.9. Perspectiva de género: Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual.

4.10. Accesibilidad: Se refiere a las medidas pertinentes para asegurar espacios de trabajo que brinden el entorno físico, las herramientas de trabajo, las tecnologías de la información, la disponibilidad de la información, así como otros servicios e instalaciones del centro de trabajo, que le permita al personal con algún problema de movilidad o percepción

sensorial, de entender un espacio e integrarse en él para desempeñarse con la misma facilidad y naturalidad que el resto del personal.

- 4.11. Plan de igualdad:** Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación respecto de la igualdad y equidad, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo. El plan de igualdad de Vitro, fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- 4.12. Sistema de Denuncias:** herramienta designada para la gestión de denuncias con acceso para colaboradores y terceros.
- 4.13. Comité de Ética:** Grupo multidisciplinario central conformado por empleados Vitro, encargado de manejar de manera confidencial, expedita e imparcial los casos de excepción de la presente política.
- 4.14. Denuncia:** Reporte realizado de manera confidencial mediante el Sistema de Denuncias sobre cualquier posible violación o acto contrario a esta política.

5. Responsabilidades.

- 5.1** Es responsabilidad de la Alta Gerencia (puestos directivos, gerencias, mandos medios y Recursos Humanos):
- 5.1.1 Deberán promover la legitimidad y autoridad concedida a la naturaleza del puesto, tanto entre hombres como mujeres con el personal a su cargo.
 - 5.1.2 Deberán promover el fortalecimiento de competencias y desarrollo de las mujeres y la eliminación de toda discriminación basada en el sexo o cualquier otra condición o situación de vulnerabilidad.
- 5.2** Es responsabilidad de todo el personal de Vitro:
- 5.2.1 El personal de Vitro deberá observar una conducta de igualdad de trato, no discriminación y respeto a los Derechos Humanos, en la interacción y ejercicio de sus funciones con nuestros diferentes grupos de interacción tales como clientes, proveedores, consultores, agentes, compañeros de trabajo, personas de la comunidad y demás terceros.
 - 5.2.2 Deberán respetar la totalidad de los lineamientos que establece la presente política.
 - 5.2.3 Deberán abstenerse de conducirse con manifestaciones físicas, verbales, o ambas, que puedan constituir actos de discriminación, hostigamiento, acoso sexual o violencia laboral hacia los compañeros o personal subordinado, hacia nuestros proveedores, clientes o personas de las comunidades donde tenemos operaciones.

5.3 Es responsabilidad del Comité de Ética:

5.3.1 Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

5.3.2 Instituirá los lineamientos necesarios y en caso necesario la adaptación de las instalaciones para garantizar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral y la inclusión de personas con discapacidad.

5.3.3 Será responsable de analizar, evaluar e investigar las quejas o reportes respecto de trasgresiones a los principios contenidos en la presente política, derivado de situaciones inequitativas o discriminatorias, así como de hostigamiento sexual o violencia de género, garantizando se brinde la atención necesaria a la persona denunciante desde una perspectiva de bienestar psicosocial, así como el establecimiento de las sanciones pertinentes a la persona denunciada, una vez comprobada la queja, conforme a lo siguiente:

- i. Amonestación verbal: Se impondrá cuando sean faltas leves y de muy bajo impacto a la persona víctima.
- ii. Amonestación escrita: Se aplicará cuando la persona denunciada, reincida en una falta previamente indicada en forma verbal, o bien cuando la afectación resulte en mayor gravedad hacia la persona víctima o hacia la reputación corporativa de Vitro.
- iii. Suspensión de uno a ocho días sin goce de sueldo: Se aplicará a faltas muy graves o por reincidencia de una conducta ya sancionada.
- iv. Amonestación escrita con apercibimiento: Se aplicará a infracciones de carácter severo o bien, por reincidencia en conductas graves ya sancionadas. El apercibimiento constituirá la advertencia a la persona denunciada para corregir su conducta con el objeto de evitar una sanción de suspensión laboral o la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa, en caso necesario.
- v. Rescisión del contrato de trabajo: Se aplicará en caso de que la persona denunciada incurra en las amonestaciones con apercibimiento anteriormente, o en alguna de las causales que señala el Artículo 47 Fracc. II de la Ley Federal del Trabajo.

El Comité de Ética, deberá conocer el protocolo de atención a personas víctimas de acoso sexual o violencia laboral establecido en Vitro, para dar seguimiento a las denuncias de acoso sexual o violencia laboral, conforme al mismo.

5.3.4 Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y nombres de los denunciantes para no vulnerar su posición o dignidad humana, o a solicitud expresa de la persona que presenta la denuncia, debiendo tomar las acciones de mejora, difundiendo las medidas implementadas en toda la organización, para evitar la posible prevalencia del mismo tipo de quejas.

5.3.5 Asegurar que Vitro lleve a cabo acciones diversas en sus diferentes sitios de trabajo, las cuales contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género, así como el desarrollo de actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres, hombres y personas de los grupos vulnerables.

5.3.6 Vigilar la integración efectiva de la perspectiva de género y equidad en todas las políticas de la empresa, promoviendo la utilización de un lenguaje no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, así como de asegurar que los medios de comunicación de Vitro transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

5.3.7 Velar por el cumplimiento de la presente política en las funciones principales siguientes:

- a. Diseñar e implementar un sistema de monitoreo e informes que mida la efectividad del Plan de Igualdad y Equidad.

- b. Determinar el grado en que se cumplen las metas y objetivos del plan.
- c. Identificación de la necesidad de acciones correctiva, en su caso como parte del círculo del mejor de dicho plan.

5.4 Es responsabilidad de los Comités de Sostenibilidad:

- 5.4.1 Representación de los puestos clave de las diferentes áreas operativas, para el despliegue, capacitación y difusión de los lineamientos contenidos en la presente política.

5.5 Es responsabilidad del área de Sostenibilidad:

- 5.5.1 Coordinar con los Comités de Sostenibilidad de las unidades de negocio, la difusión y capacitación sobre los temas contenidos en la presente política.
- 5.5.2 Preparación de los contenidos de los materiales necesarios para la capacitación y difusión en las unidades de negocio.
- 5.5.3 Establecer los lineamientos y mecanismos que orienten a Vitro hacia la facilitación de la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, considerando los marcos normativos y leyes aplicables, así como cambios o tendencias en la materia a fin de que Vitro se mantenga como una empresa reconocida por sus buenas prácticas en esta materia.
- 5.5.4 Llevar a cabo el diseño, monitoreo e indicadores de impacto en términos de la presente política, así como las recomendaciones y oportunidades de mejora ante el Comité de Sostenibilidad de Corporativo que promuevan un entorno inclusivo e igualdad de trato en los lugares de trabajo.
- 5.5.5 Emisión, armonización y/o actualización de las políticas, procedimientos, protocolos e iniciativas que permitan el pleno establecimiento de los objetivos de la presente política y sus lineamientos.

6. Lineamientos Generales.

- 6.1 Son principios rectores de la presente política, la no discriminación, la equidad, la inclusión y el respeto a los Derechos Humanos de toda persona, así como la observación de todos aquellos principios contenidos en las leyes y normas aplicables a la equidad, la igualdad e inclusión.
- 6.2 Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades para toda persona que labora para Vitro.
- 6.3 Se establece el cumplimiento de la equidad laboral, igualdad, inclusión y no discriminación como parte de la filosofía corporativa y conducta de Vitro, y se espera de todo el personal su cumplimiento.
- 6.4 En los procesos de reclutamiento y selección se otorgarán las mismas oportunidades de contratación de manera imparcial y objetiva, considerando las necesidades reales y normativas aplicables de las leyes laborales y de Derechos Humanos, para el correcto desempeño del puesto de trabajo conforme a las condiciones de Salud y Seguridad requeridas para el puesto en específico.
- 6.5 Garantizar el derecho fundamental a la no discriminación e inclusión en todos los aspectos de Recursos Humanos, incluyendo los procesos de reclutamiento y selección, contratación, asignación de trabajo, entrenamiento, formación y promoción, compensación, beneficios, disciplina, procesos de transferencia, separación o terminación laboral y retiros y/o jubilaciones.
- 6.6 La promoción y ascenso, se regirá en función de los criterios y objetivos de desempeño claros, teniendo en cuenta la formación académica, experiencia y conocimiento del puesto, méritos reales, las competencias y habilidades objetivas con las que la persona debe contar

para ocupar un puesto determinado, y desde luego, conforme a su trayectoria y plan de carrera para desarrollarse dentro de la empresa.

- 6.7** Se impulsará una mayor participación de las mujeres en las posiciones de Alta Gerencia y toma de decisiones de las operaciones de Vitro, mediante la capacitación y aprendizaje continuo, asistencia a talleres y conferencias profesionales relativas a su área de experiencia; cuyo objetivo será fomentar el incremento de la cuota de paridad y las acciones e iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento del liderazgo del personal femenino.
- 6.8** Respecto al establecimiento de los sueldos y salarios; y cualquier otra forma de compensación, incluidos beneficios complementarios, se aplicará el principio de igualdad de retribución o igualdad salarial, el cual establece el mismo nivel de sueldo para el personal masculino y femenino respecto de un mismo puesto de trabajo, evitando brechas salariales por género, considerando el mismo principio de igualdad remunerativa para personal vulnerable.
- 6.9** Se implementará la perspectiva de género de manera transversal en todas las operaciones, así como las medidas necesarias para favorecer el acceso de la mujer al empleo, facilitar su carrera profesional y la conciliación de la vida laboral y familiar, estableciendo para ellos acciones diversas tales como:
- Permisos de maternidad y paternidad
 - Horarios de trabajo flexible
 - Trabajo a distancia
 - Capacitación y desarrollo
 - Permisos especiales para la atención de responsabilidades en el rol de maternidad y paternidad
- 6.10** Se asignará el Sistema de Denuncias, como canal de atención de denuncias por discriminación, violencia o acoso sexual, el cual garantiza la confidencialidad de la información, la protección de la persona denunciante, y el seguimiento y observación de medidas de atención disciplinaria y la reparación de daños en caso necesario.
- 6.11** Vitro, a través de los Comités de Sostenibilidad de cada unidad de negocio, se asegurará de realizar las adaptaciones a las instalaciones y los ajustes necesarios razonables para lograr una igualdad sustantiva en los sitios de trabajo, la accesibilidad y desplazamiento para personas con discapacidad, e instalaciones inclusivas para personas indígenas, así como las políticas y materiales de capacitación y difusión que permitan su comprensión a personal vulnerable.
- 6.12** En cuanto a nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa, estos se planearán con perspectiva de género e igualdad de oportunidades y el respeto a los Derechos Humanos, para contribuir a la integración social, económica y financiera de grupos vulnerables.
- 6.13** Se llevarán a cabo vinculaciones con organizaciones de la Sociedad Civil, que permitan la inclusión laboral y no discriminación para personas con discapacidad o personas de alguno de los grupos vulnerables, a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas a su condición, considerando las normas de salud y seguridad en el trabajo para su empleabilidad.
- 6.14** Se promoverá la participación del personal de las diferentes áreas y unidades de negocio, en Cámaras y Comités de Género de la Industria, así como con la Academia, entre otros actores, para fomentar alianzas de colaboración que nos permitan potenciar de manera

conjunta, el impacto directo en el logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible conforme a la Estrategia de Sostenibilidad de Vitro.

6.15 Se promoverán espacios orientados al desarrollo personal y profesional de las mujeres y grupos vulnerables, y el fomento de su participación en foros estratégicos de Equidad de Género en nuestra esfera de influencia e incidencia en política pública.

6.16 Se favorecerá el uso el lenguaje no sexista en la comunicación interna de Vitro, así como en las campañas de publicidad y marketing.

6.17 Se dará a conocer el pronunciamiento de la Dirección General de la “Cero Tolerancia” a la discriminación, acoso sexual y violencia en el trabajo, y del compromiso con la Igualdad de trato e Igualdad de oportunidades; y desde luego del cumplimiento de las exigencias legales, normativas y estándares internacionales en la materia.

6.18 Se capacitará a los directores, gerentes de área y supervisores en todos los niveles para asegurar que la política sea entendida y se evitan sesgos o criterios de entendimiento subjetivos.

6.19 Los presentes lineamientos deberán observarse de manera conjunta con lo establecido en el Plan de Igualdad y Equidad, nuestro Código de Ética y demás políticas y normas establecidas por Vitro y sus subsidiarias respecto de la equidad, inclusión, no discriminación, no violencia laboral y el respeto a los Derechos Humanos.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

7. Marco regulatorio.

México	Centroamérica	Europa	Estados unidos
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – Organización de las Naciones Unidas (ONU) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad - ONU Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, Igualdad racial Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, Igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Real Decreto 902/2020, Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.			
Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración. Convenio 111 de la OIT sobre la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación. Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad.			
			Igualdad de Pago, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de Estados Unidos. 29 CFR Parte 1604 Directrices sobre Discriminación por sexo.

		Ley de Empleo de 1967 Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.
Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Ley General para la Inclusión de personas con Discapacidad. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial. NOM-034-STPS- 2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad.		

8. Documentos internos relacionados.

- 8.1 Plan de Igualdad
- 8.2 Código de Ética
- 8.3 Política de Contratación
- 8.4 Protocolo de atención a denuncias por acoso sexual o violencia laboral
- 8.5 Sistema de Denuncias



9. Emisión de la Política.

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

10. Anexos

No aplica