**OBJETIVO**

Brindar las condiciones idóneas, cuidando y protegiendo la integridad y bienestar de los trabajadores vulnerables de la empresa.

**INTRODUCCIÓN**

La empresa respetará los derechos humanos de los grupos vulnerables y les protegerá de situaciones de discriminación. Es necesario ofrecer libre acceso a los diferentes espacios donde puedan hacer uso de los recursos los trabajadores vulnerables al igual que cualquier otro trabajador de la empresa. Este procedimiento tiene sus bases en los preceptos contenidos en el Código Base ETI, la Ley Federal del Trabajo, así como por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos. (Personalizar segun las leyes, normas y regulaciones aplicables en su país)

DEFINICIÓN. Grupos vulnerables: Grupo de personas pertenecientes a grupos minoritarios o con alguna deficiencia a largo plazo ya sea física, mental o sensorial

**RESPONSABILIDAD**

* El Comité de Responsabilidad Social deberá revisar este documento y dar retroalimentación, en caso de aplicar cualquier cambio.
* El responsable de Derechos Humanos se encargará de supervisar que todo el personal cumpla con los reglamentos y políticas del manejo de trabajadores vulnerables.
* Todo el personal será responsable de la implementación del presente POE.

**PROCEDIMIENTO**

Para el cumplimiento de este procedimiento se deberá tener en cuenta en todo momento los siguientes puntos importantes:

* Tratarles con naturalidad y respeto a su dignidad.
* En general se adoptará una manera de hablar natural y sencilla, evitando un lenguaje técnico o complejo, utilizando frases directas y bien construidas. Saludar y despedirse de ellas con normalidad como ocurre con cualquier otra persona.
* Se incluirá en todas las actividades propias de la empresa a las personas en situaciones de vulnerabilidad debido a género, edad, raza, orientación sexual, capacidades diferentes, pertenencia a una etnia o pueblo indígena, condiciones de embarazo, enfermedad (SIDA), entre otros.
* Resolver sus cuestionamientos, dudas e inquietudes con paciencia y comprensión.
* Salvo cuestiones intelectuales, tratarles de acuerdo a su edad.
* Limitar el apoyo a lo necesario procurando que se desenvuelvan con la mayor independencia posible en sus actividades; evitando la sobreprotección y prejuicios.
* Facilitar la relación con otras personas.
* La empresa tomará acciones con el fin de proteger los derechos humanos y evitar la discriminación de sus trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.

**Personas con discapacidad física**

* Centrarse en las capacidades de la persona y no en sus limitaciones. Una discapacidad no es una incapacidad. El comité de Responsabilidad Social en conjunto con el Gerente General y/o el departamento de recursos humanos buscarán la función o puesto más adecuada donde la persona se pueda desempeñar adecuadamente con el mayor nivel de autonomía posible.
* El reglamento interior de trabajo, contrato individual, prestaciones, horarios de descanso y demás políticas y procedimientos establecidos por la empresa se respetarán tal y como se realiza con los demás trabajadores.

**Mujeres embarazadas**

* La empresa no despedirá a ninguna mujer por motivo de estado de embarazo o lactancia. Tampoco realizará pruebas de embarazo como requisito para la contratación, como condición para la permanencia en el empleo o cualquiera otra actividad laboral propia de la empresa.
* Las mujeres embarazadas tendrán derecho a una licencia de maternidad y las prestaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo. (Personalice a las leyes aplicables en su país).
* La empresa permitirá a la persona en estado de embarazo ausentarse del trabajo para realización de exámenes prenatales. Debe existir un previo aviso, solicitar el permiso según el procedimiento de la empresa y llevar un justificante.
* Se brindará el tiempo para la lactancia que la ley establece.
* De ser necesario la empresa adecuará espacios para la lactancia.

**Personas con SIDA**

* La empresa proporcionara los mismos derechos laborales a todos sus trabajadores, incluyendo aquellos que padezcan el síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).
* No se les exigirá un test de VIH para su ingreso, como condición para la permanencia en el empleo o cualquiera otra actividad laboral propia de la empresa.
* Aquellas personas que padezcan esta afección tienen el derecho de no dar a conocer su diagnóstico si así lo desean.
* La empresa brindará protección de los datos personales a los trabajadores, incluida la información médica personal, por medio del acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información con el que cuenta la empresa.

**Personas pertenecientes a una etnia o grupo indígena**

* La empresa respetará, promoverá, protegerá y garantizará los derechos humanos de los trabajadores pertenecientes a grupos indígenas, tal como lo hace con los demás trabajadores.
* La empresa tomará acciones con el fin de proteger los derechos humanos y evitar la discriminación de sus trabajadores de origen indígena.
* Siempre que no interfiera con sus funciones laborales o represente un peligro para su salud o seguridad podrán portar la indumentaria propia de su cultura y hablar su propio dialecto.

**Personas de distinta orientación sexual**

* Las personas con distinta orientación sexual sin importar su identidad de género, su atuendo o sus características físicas tienen los mismos derechos y responsabilidades que los demás trabajadores. La empresa protegerá y promoverá sus derechos y evitará su discriminación.
* Se brindará protección de los datos personales a los trabajadores, incluida la información médica personal, documentos de identificación de acuerdo a su identidad de genero, acta de nacimiento, acta de matrimonio, adopción de menores entre otros, por medio del acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información.
* La empresa promoverá el desarrollo libre de su personalidad en el lugar de trabajo siempre guardando el debido respeto a los derechos de los demás trabajadores y cumpliendo con las normas del reglamento interior de trabajo, que aplican por igual a todos los trabajadores.
* La empresa tomará acciones a quien o quienes acosen o de cualquier manera discriminen al trabajador por motivo de su orientación sexual, apariencia física o atuendo.

**FRECUENCIA**

Siempre que se cuente con trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables.

**DOCUMENTOS RELACIONADOS**

* Aviso de protección de datos y privacidad.
* Incumplimiento de empleado.
* Tabla de referencia para la aplicación de sanciones.

**ACCIONES CORRECTIVAS**

En caso de no seguir las recomendaciones de este procedimiento el personal deberá ser capacitado y/o buscar recursos de concientización para evitar situaciones de acoso y discriminación para eliminarlas o disminuirlas.

Si el acoso y/o discriminación es recurrente en base a la tabla de referencia de aplicación de sanciones se aplicará un reporte de incumplimiento, el cual deberá archivarse en el expediente del responsable.

En casos especiales, delicados o de existir casos que pueden considerarse o dar lugar a un delito o acto de odio, el encargado de Derechos Humanos en conjunto con el comité de Responsabilidad Social dará aviso a las autoridades correspondientes y se seguirá la situación por la vía apropiada. La empresa aplicará la sanción interna conveniente a el o los responsables.

**VERIFICACIÓN**

* Todos los procedimientos, documentos y políticas serán revisados antes de cada temporada o anualmente.
* El Gerente General en conjunto con el personal involucrado, tendrán que revisar anualmente la eficacia y aplicabilidad de este documento.

**Revisó: ­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Aprobó: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Responsable de Dpto. RH Gerente General**