

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso



1. Objetivo y alcance

En apego al Código de Ética, el presente documento describe el compromiso de IEnova o cualquiera de sus subsidiarias tendrá en ofrecer a todos sus Colaboradores un lugar de trabajo respetuoso, libre de discriminación, acoso, intimidación y represalias. IEnova y cualquiera de sus subsidiarias brindarán igualdad de oportunidades y fomentarán una fuerza laboral diversa y una cultura de inclusión.

IEnova y cualquiera de sus subsidiarias no tolerarán la discriminación, el acoso o la intimidación de ningún tipo; nuestros Colaboradores, clientes, proveedores y contratistas serán tratados con respeto, justicia y dignidad.

La presente política aplicará a todos los Colaboradores de Infraestructura Energética Nova, S.A.B. de C.V. y sus diferentes Subsidiarias en México, en adelante "IEnova" o "Compañía".



2. Índice de temas

1.	Objetivo y alcance	1
2.	Índice de temas	1
3.	Política	2
4.	Definiciones y terminología	5
5.	Referencias y formatos	5
5.1	Referencias internas	5
5.2	Referencias externas	5
5.3	Formatos	5
6.	Responsables	5
7.	Autorización	6
8.	Contactos (Dudas y/o aclaraciones)	6
9.	Control de cambios	6

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso



3. Política

3.1. Compromiso con la diversidad y la inclusión.

IEnova tendrá el compromiso de respetar la diversidad y reconocerá que esta es parte de la riqueza de la familia de Colaboradores de IEnova; comprender el valor de la diversidad y practicar la inclusión nos permitirá aprovechar los recursos, internos y externos, que se traducen en una variedad más rica de enfoques para la resolución de problemas y mejores perspectivas de negocio.

El aprecio por la diversidad y la inclusión también ayudará a garantizar que los empleados puedan alcanzar su máximo potencial y contribuirá al éxito de nuestras empresas.

IEnova estará comprometida en ofrecer a todos sus Colaboradores las mismas oportunidades de éxito, sin tomar en cuenta la raza, color, nacionalidad, linaje, ciudadanía, religión, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado civil, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, edad, estado militar, situación social y económica, filiación política o cualquier otra característica protegida por la ley. De igual forma, no existirá discriminación de ningún tipo para los colaboradores que hayan tenido COVID-19 o hayan convivido con algún familiar que lo tenga o haya tenido.

Nuestra visión será celebrar la diversidad y crear una cultura de inclusión. Aprendiendo de quienes nos rodean, podremos responder mejor a las necesidades de nuestros Colaboradores y clientes. Esto se traducirá en que nuestros Colaboradores estarán más comprometidos y tendremos conexiones más sólidas con nuestras comunidades. Cuando se muestra respeto por los demás y se trata a todos de manera justa, se desarrolla un ambiente de confianza y nuestro lugar de trabajo se convierte en un lugar vibrante donde las perspectivas únicas producen ideas innovadoras que conducen a mejores resultados comerciales.

3.2. Acoso y discriminación.

3.2.1. Acoso.

El acoso es el hostigamiento, persecución o molestia que realiza una persona a otra. El acoso refiere a una acción o conducta que implica generar una incomodidad a otra. El acoso podrá ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o inferiores en referencia al que sufre el acoso.

Algunos ejemplos de acoso podrán incluir, pero no se limitarán a:

- Insultos, bromas, comentarios, insinuaciones, proposiciones, amenazas o comentarios verbales similares de carácter sexual, racial o étnico. Cualquier comportamiento o abuso verbal basado en cualquier característica o categoría protegida por la ley.
- Miradas lascivas prolongadas o repetidas que resultarían incómodas a cualquier persona sensata.
- Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales o hacer o amenazar con represalias después de una respuesta negativa ante las insinuaciones sexuales.
- Comentarios verbales y/o gráficos sobre el cuerpo de un individuo, palabras sexuales o racialmente degradantes utilizadas para describir a un individuo, o cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas.
- Mostrar o compartir imágenes relativas a la orientación sexual, carteles despectivos, caricaturas, dibujos sugerentes, objetos u otros artículos similares basados en cualquier característica protegida por la ley.

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso

- Tocamientos no deseados, interferencia con los movimientos laborales normales de una persona o agresiones en cualquier sentido.
- Conductas de intimidación o acoso cibernético, como burlas repetidas no deseadas, iniciar o perpetuar rumores falsos, envío de mensajes hirientes, acosadores o amenazantes a través de correo electrónico, mensajes de texto o redes sociales, hacerse pasar por alguien en línea para acosar o lastimar a otra persona, o difundir una imagen poco halagadora o sexualmente sugerente de otra persona en línea.

IEnova no tolerará ningún tipo de acoso cometido por ningún Colaborador, sin importar su rango jerárquico, cliente, proveedor y contratistas.

3.2.2. Intimidación

Se considerará intimidación a todo comportamiento fuera de lugar e irrazonable que denigra, intimida o humilla a otros colaboradores, ya sea en forma individual o grupal. Las conductas de intimidación suelen darse en forma persistente y formando parte de un patrón, pero también pueden ocurrir como un incidente único. En general, las lleva a cabo un individuo, pero también pueden formar parte del funcionamiento de un grupo.

Los ejemplos de discriminación podrán incluir, pero no se limitan a:

- A una empleada se le niega un ascenso porque su supervisor cree que interferirá con sus obligaciones familiares.
- No se contrata a un solicitante calificado en silla de ruedas sin considerar si el puesto pudiera modificarse.
- Un empleado con acento extranjero está excluido de proyectos que le darían más visibilidad.
- Se contrata a un solicitante de una minoría en lugar de un solicitante de una minoría más calificado porque tiene una tez más clara.
- A un empleado se le niega un ascenso o se le da una evaluación de desempeño baja debido a la transformación o expresión de la identidad de género.
- A un empleado se le niega la capacidad de tomar descansos para orar sin tener en cuenta si se puede proporcionar una adaptación.
- A un empleado se le niega una promoción u otra oportunidad debido a su edad.

3.3. Responsabilidad y rendición de cuentas.

Esta política se aplicará a todos los Colaboradores en todos los niveles y en todo momento.

IEnova esperará que todos sus Colaboradores:

- Leerán, comprenderán y respaldarán esta política,
- Se asegurarán que sus acciones contribuirán a un entorno en el que todos serán tratados con respeto y dignidad.
- Informarán de inmediato cualquier incidente de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, y
- Evitarán el comportamiento de espectadores al:
 - No alentar ni apoyar el comportamiento inapropiado (dejar en claro que no se participará).
 - Intervenir directamente (decir que la conducta es inaceptable; defender a la víctima).
 - Informar sobre la mala conducta que ha ocurrido o está ocurriendo (no suponga que otros hablarán o reportarán un incidente).
 - Acercarse a la víctima (reconocer que el comportamiento es inaceptable y alentar a la víctima a buscar ayuda).

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso

Los Colaboradores supervisores serán responsables de:

- Prevenir la discriminación y el acoso,
- Asegurarse de que los Colaboradores conozcan y apliquen la presente política
- Identificar posibles preocupaciones.
- Adoptar medidas correctivas rápidas y eficaces.
- Informar rápidamente las inquietudes.
- Abstenerse y prevenir represalias.

Si observara o sospechara de una posible discriminación o acoso en el trabajo, deberá reportarlo a su supervisor, a la Dirección de Ética Corporativa, a la Dirección de Gestión de Talento y Cultura o de manera anónima y gratuita a través de las líneas de denuncia de IEnova.

IEnova no tolerará ninguna forma de represalia contra cualquier persona que presente una queja de buena fe sobre discriminación y/o acoso. Se tomarán medidas disciplinarias, que pudieran incluir el despido contra cualquier empleado que cometa un acto de represalia, en contra de quien, de buena fe, denuncie o colabore en la investigación de quejas de acoso y/o discriminación.

Se tomarán medidas disciplinarias, incluyendo el despido, contra cualquier Colaborador que se involucre en un comportamiento que viole esta política.

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso



4. Definiciones y terminología

Término	Definición
Colaborador	Persona que cuente con contrato indefinido, temporal y/o de subcontratación de IEnova y/o cualquiera de sus subsidiarias
Subsidiaria	Entidad sobre la cual IEnova es accionista y de alguna manera pueda decirse que “controla” dicha Entidad. Se entenderá que IEnova tiene el control de una Entidad si tiene la capacidad de ejecutar cualquiera de los siguientes actos (i) imponer, directa o indirectamente, decisiones en las asambleas generales de accionistas, de socios u órganos equivalentes, o nombrar o destituir a la mayoría de los consejeros, administradores o sus equivalentes, de una Entidad; (ii) mantener la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital social de una Entidad; o (iii) dirigir, directa o indirectamente, la administración, la estrategia o las principales políticas de una Entidad, ya sea a través de la propiedad de valores, por contrato o de cualquier otra forma

Los términos anteriores podrán ser utilizados en singular o plural, así como en masculino o femenino dependiendo del contexto de la presente política.



5. Referencias y formatos

5.1 Referencias internas

Código de Ética.

5.2 Referencias externas

N/A

5.3 Formatos

Código y nombre del documento	Código de retención
N/A	N/A



6. Responsables

Responsabilidad	Área
Administrar el contenido del Procedimiento	El designado por parte de la Dirección de Ética Corporativa.
Cumplir con la política	Todos los empleados
Vigilar cumplimiento	Área Legal
Aplicar sanciones	Gestión de Talento y Cultura

General	
Clave: GE-16	No. de Versión: 01
Fecha de Elaboración: 27 abr 2021	Fecha de modificación: 27 jun 2021

Política para un lugar de trabajo libre de Discriminación y Acoso



7. Autorización

Nombre	Puesto
Rene Buentello Carbonell	Vicepresidente Ejecutivo de Cumplimiento y Abogado General
Alex Rios	Director de Ética Corporativa
Ramiro Fernández	Gerente Sr. De Cumplimiento



8. Contactos (Dudas y/o aclaraciones)

Preguntas relacionadas con la implementación o cumplimiento de esta Política deberá discutirse con el supervisor inmediato; el contacto designado como responsable en esta Política será el Director de Ética Corporativa o el Jefe de Ética Corporativa, o bien podrá comunicarse a la Línea de apoyo en Ética al 800 062 2107. La Línea de apoyo en Ética está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana. Todas las llamadas a la Línea de apoyo en Ética podrán ser tratadas confidencialmente.

Contacto	Correo Electrónico	Número Telefónico
René Buentello	rbuentello@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00
Alex Ríos	alrios@SempraGlobal.com	(55) 91 38 01 00
Jimena Hernández	jihernandez@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00



9. Control de cambios

Revisión	Fecha	Descripción	Sección afectada	Observaciones
01	27 jun 2021	Adecuaciones de forma	4	