

Política de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Fecha de última revisión: 10/08/2022 | Todos los empleados deben cumplir la

[Política Completa](#)



Resumen de la Política



Generalidades de la Política

Sempra y las Compañías de Sempra se comprometen a proporcionar un lugar de trabajo respetuoso y libre de discriminación, acoso, intimidación y represalias. Sempra y las Compañías de Sempra ofrecen igualdad de oportunidades y fomentar una fuerza laboral diversa y una cultura de inclusión.



Qué está prohibido

Sempra y las Compañías de Sempra no tolerarán la discriminación, el acoso o la intimidación. Tratamos a nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores y otros recursos que no sean empleados con respeto, justicia y dignidad.

Si ve o sospecha de intimidación, discriminación o acoso en el trabajo, póngase en contacto con su supervisor, con el Departamento de Recursos Humanos, con el Chief Ethics Officer de Sempra, o con la Línea de Ética y Cumplimiento.



Sin represalias

Sempra y las Compañías de Sempra no tolerarán ninguna forma de represalia contra cualquier persona que presente una queja de buena fe sobre discriminación o acoso, que informe de buena fe sobre un posible incidente de discriminación o que coopere en la investigación de dichas quejas. Se tomarán medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, contra cualquier empleado que cometa un acto de represalia.

¿Tiene Preguntas?



[Responsable de la Política](#)
policymanagement@sempra.com

¿Tiene algo que reportar?



www.SempraEthics.com
Estados Unidos: 800-793-7723
México: 001-770-582-5249

Política de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Dept. Responsable.: Recursos Humanos

Fecha Efectiva: 07/01/2007

Contacto: [Responsable de la Política](#)

Fecha de Revisión: 10/08/2022



Política

Sempra y las Compañías de Sempra se comprometen a proporcionar un lugar de trabajo respetuoso y libre de discriminación, acoso, intimidación y represalias. Sempra y las Compañías de Sempra ofrecen igualdad de oportunidades y fomentar una fuerza laboral diversa y una cultura de inclusión.

Compromiso con la Diversidad e Inclusión

El firme compromiso de Sempra y de las Compañías Sempra con la diversidad comienza de airaba. El aprecio por la diversidad de nuestra fuerza laboral forma parte de lo que somos como familia de empresas y es importante para nuestra forma de hacer negocios. Comprender el valor de la diversidad y practicar la inclusión nos permite aprovechar los recursos, internos y externos, que se traducen en una variedad más amplia de enfoques para la solución de problemas y la mejora de las perspectivas empresariales. El aprecio por la diversidad y la inclusión también ayuda a garantizar que los empleados puedan alcanzar todo su potencial y contribuir al éxito de nuestras compañías.

Nuestra visión es celebrar la diversidad y crear una cultura de inclusión. Al conocer a quienes nos rodean, podemos responder mejor a las necesidades de nuestros empleados y clientes. Esto hace que los empleados se sientan más comprometidos y que tengan conexiones más fuertes con nuestras comunidades. Cuando mostramos respeto por los demás y tratamos a todos con justicia, desarrollamos la confianza. El lugar de trabajo se convierte en un lugar vibrante en el que las perspectivas únicas aportan ideas innovadoras que pueden propiciar resultados empresariales más sólidos.

(Extracto de la definición de Diversidad e Inclusión del Comité de Empleados para la Diversidad e Inclusión).

Acoso y Discriminación

Sempra y las Compañías de Sempra no toleran el acoso de ningún solicitante, empleado (incluyendo a los compañeros de trabajo, supervisores y gerentes), trabajador temporal, recursos que no sean empleados, u otro tercero, cliente o proveedor. En general, el acoso es un contacto físico o visual no deseado, verbal o no verbal, o una conducta que crea un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, o que interfiere injustificadamente en el desempeño laboral.

El acoso por cualquier motivo discriminatorio, como la raza, color, origen nacional, ascendencia, ciudadanía, creencia religiosa, discapacidad física o mental, incluidos el VIH y el SIDA, el cáncer, las características genéticas, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, permiso de atención médica y familiar, estado militar o afiliación política está prohibido y es ilegal. El acoso incluye muchas formas de comportamiento ofensivo e incluye el acoso a una persona de la misma clase protegida como el acosador.

Los ejemplos de acoso pueden ser, entre otros, los siguientes

- Insultos sexuales, raciales o étnicos, bromas, comentarios, insinuaciones, proposiciones, amenazas o comportamientos verbales similares o abusos verbales basados en cualquier característica o categoría protegida.
- Miradas prolongadas o repetidas que una persona razonable encontraría incómodas.
- Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales o amenazar con represalias después de una respuesta negativa a insinuaciones sexuales.
- Comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexual o racialmente degradantes utilizadas para describir a una persona, o cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas.
- Mostrar o compartir imágenes de contenido sexual, carteles despectivos, caricaturas, dibujos, objetos sugerentes u otros elementos similares basados en cualquier característica protegida.

Política de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Dept. Responsable.: Recursos Humanos

Fecha Efectiva: 07/01/2007

Contacto: [Responsable de la Política](#)

Fecha de Revisión: 10/08/2022



- Tocar a una persona sin su consentimiento, interferir en sus movimientos normales de trabajo o agredirla.
- Comportamientos de acoso o ciberacoso, como burlas repetidas e inoportunas, iniciar o perpetuar rumores falsos, enviar mensajes hirientes, acosadores o amenazantes a través del correo electrónico, los mensajes de texto o las redes sociales, hacerse pasar por alguien en línea para acosar o herir a otra persona, o difundir una imagen poco halagadora o sexualmente sugerente de otra persona en línea.

Además, Sempra y las Compañías de Sempra no toleran la discriminación ilegal y apoyan activamente las leyes y reglamentos antidiscriminatorios en todos los lugares en los que desarrollamos nuestra actividad. Los ejemplos de discriminación pueden incluir, sin limitación, los siguientes:

- Una empleado no es promovido porque su supervisor cree que interferirá con sus obligaciones familiares.
- No se contrata a un candidato calificado en silla de ruedas sin considerar si el puesto puede ser modificado.
- Un empleado con acento extranjero es excluido de proyectos que le daría más visibilidad.
- Se contrata a un solicitante perteneciente a una minoría en detrimento de otro más calificado porque tiene una complejión más ligera.
- Un empleado es excluido de una promoción o se le da una baja evaluación de desempeño debido a la transformación o expresión de la identidad de género.
- Se niega a un empleado la posibilidad de tomar descansos para orar sin considerar si se le puede proporcionar una adaptación.
- Un empleado es rechazado de una promoción u otra oportunidad debido a su edad.

Responsabilidad y Compromiso

Esta política se aplica a todos los empleados de todos los niveles y en todo momento. Sempra y las Compañías de Sempra esperan que todos los empleados:

- Lean, entiendan y apoyen esta política,
- Aseguren que sus acciones contribuyan a un entorno en el que todos sean tratados con respeto y dignidad,
- Denuncien sin demora cualquier incidente de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, y
- Eviten el comportamiento de espectadores al:
 - No fomentar ni apoyar comportamientos inadecuados (dejen claro que no se involucrarán)
 - Intervenir directamente (digan que la conducta es inaceptable; defiendan a la víctima)
 - Denunciar la mala conducta (no asuman que los demás hablarán o denunciarán un incidente)
 - Acercarse a la víctima (reconozcan que el comportamiento es inaceptable; la animan a buscar ayuda)

Los supervisores serán responsables de:

- Prevenir la discriminación y el acoso,
- Asegurar que los empleados conozcan la política mediante capacitaciones y/o la revisión de la política,
- Identificar los problemas potenciales,
- Tomar medidas correctivas rápidas y eficaces,
- Informar rápidamente de las preocupaciones siempre que esté justificado, y
- Evitar y prevenir las represalias.

Se tomarán medidas disciplinarias, hasta e incluso el despido, contra cualquier empleado que tenga un comportamiento que infrinja esta política.

Política de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Dept. Responsable.: Recursos Humanos

Fecha Efectiva: 07/01/2007

Contacto: [Responsable de la Política](#)

Fecha de Revisión: 10/08/2022



Informes de Reclamaciones Internas

Los empleados deben denunciar los incidentes de discriminación o acoso en el siguiente orden, a:

- Su supervisor, gerente o director,
- Departamento de Recursos Humanos,
- Departamento de Diversidad e Inclusión,
- Chief Ethics Officer (Ethics@Sempra.com), o
- Línea de Ética y Cumplimiento anónima de Sempra

Los empleados pueden notificar incidentes en línea en www.SempraEthics.com, o llamar a los siguientes números de teléfono:

- Estados Unidos: 800-793-7723
- México: 770-582-5249

Si el incidente involucra al supervisor del empleado, se puede informar a cualquier otro recurso de esta lista.

Plantear una inquietud a un miembro de la dirección es lo mismo que plantear una inquietud a Sempra o a las Compañías de Sempra (a través del Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Diversidad e Inclusión o la Línea de Ética y Cumplimiento). En consecuencia, todas estas inquietudes deben ser investigadas, y ningún miembro de la dirección debe prometer a un empleado que sus preocupaciones no serán reveladas. En la medida de lo posible en las investigaciones, las preocupaciones pueden plantearse de forma anónima. Sempra y las Compañías de Sempra tomarán las medidas correctivas adecuadas en respuesta a las quejas que se presenten, y dichas quejas se tratarán mediante una investigación justa, oportuna y exhaustiva.



Sin Represalias

Como se indica en la Ethics & Compliance - Reporting and Investigating Concerns Policy (Política de Reporte e Investigación de Sucesos – Ética y Cumplimiento), Sempra y las Compañías de Sempra no tolerarán ninguna forma de represalia contra cualquier persona que denuncie de buena fe un posible incidente de acoso o discriminación o que coopere en la investigación de dichas denuncias.

Los posibles actos de represalia pueden incluir:

- Reprender al empleado o proporcionarle una evaluación del rendimiento menos favorable de lo que debería,
- Trasladar al empleado a un puesto con menor compensación o reducir significativamente sus responsabilidades,
- Involucrarse en el abuso verbal o físico,
- Amenazar con hacer o hacer realmente informes a las autoridades, como informar de la situación de inmigración,
- Aumentar el escrutinio del empleado,
- Difundir rumores falsos,
- Sabotear la capacidad del empleado para realizar su trabajo, como ocultar información u omitir al empleado de reuniones esenciales.

Se tomarán medidas disciplinarias, hasta e incluso el despido, contra cualquier empleado que tome represalias.

Política de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso

Alcance: Todos los Empleados de Sempra y las Compañías de Sempra

Dept. Responsable.: Recursos Humanos

Fecha Efectiva: 07/01/2007

Contacto: [Responsable de la Política](#)

Fecha de Revisión: 10/08/2022



Otros Recursos

Los empleados que crean que han sido objeto de acoso o discriminación ilegal también pueden presentar una denuncia ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (en el teléfono 800-669-4000) o la agencia estatal equivalente. *Los empleados que consideren que han sufrido acoso o discriminación pueden tener derecho a multas o daños y perjuicios, a la contratación o reincorporación, a los salarios atrasados o a los ascensos y a medidas cautelares.

| Estado | Agencia del Estado* | Número de Teléfono |
|------------|--|--------------------|
| California | California Department of Fair Employment and Housing (Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California) | 800-884-1684 |
| Louisiana | Louisiana Commission on Human Rights (Comisión de Derechos Humanos de Luisiana) | 225-342-6969 |
| Texas | Texas Workforce Commission, Civil Rights Division (Comisión de Empleo de Texas, División de Derechos Civiles) | 888-452-4778 |

* Los estados en los que Sempra o las Compañías de Sempra desarrollan su actividad y que no figuran en esta lista no tienen una agencia estatal equivalente.



Definiciones

Compañía de Sempra – Una subsidiaria u otra entidad en la que Sempra tiene la propiedad y el control mayoritarios.



Guía de Retención de Información

Para obtener orientación sobre el período de retención adecuado para la información relacionada con esta política, consulte el documento [Política de Administración de la Información](#).



Ayuda a un Clic de Distancia

Puede plantear preguntas o inquietudes sobre cuestiones de cumplimiento o ética visitando nuestra página web anónima de la Línea de Ética y Cumplimiento de Sempra en www.SempraEthics.com, o a través de la Línea de Ética y Cumplimiento de Sempra Infraestructura México www.lineadedenuncia.com/sicontigo/, o llamando a la Línea de Ética y Cumplimiento que aparece a continuación.



Línea de Ética y Cumplimiento

Sempra: Estados Unidos: 800-793-7723 | México: 001-770-582-5249

Línea de Ética y Cumplimiento de Sempra Infraestructura México: 800-062-2107