



Política.

Política de lugar de trabajo libre de acoso en Canadá.

Propósito y alcance

Esta Política afirma el compromiso de TC Energía de:

- prevenir y proteger contra el Acoso en el lugar de trabajo;
- fomentar un Lugar de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo donde se prohíbe el Acoso de cualquier tipo; y
- ser un líder de la industria en prácticas de salud y seguridad y mantener un Lugar de trabajo seguro y saludable.

Esta Política se aplica a todos los Empleados y Contratistas en Canadá y describe los procesos para reportar y resolver acusaciones de Acoso en el Lugar de trabajo.

Política

1 Roles y responsabilidades

1.1 TC Energía:

- a) responderá a las Denuncias con prontitud y de acuerdo con el proceso de resolución descrito en esta Política; y
- b) tomará las medidas correctivas apropiadas, hasta e incluyendo la terminación del empleo o contrato, contra:
 - Empleados y Contratistas que incumplan esta Política;
 - Empleados y Contratistas que no presenten Reportes de Buena Fe;
 - Empleados y Contratistas que interfieran o no cooperen con la resolución de una Denuncia, incluyendo:
 - destruir u ocultar intencionalmente información relevante; o
 - proporcionar a sabiendas información falsa; y
 - un líder que está consciente del Acoso y no toma las medidas adecuadas.

- 1.2 Todos los Empleados y Contratistas deben:
- a) cumplir con esta Política;
 - Los Contratistas también deben cumplir con la política de prevención de acoso de su empleador.
 - b) completar la capacitación obligatoria descrita en la sección 5 de esta Política (solo para Empleados y CWCs);
 - c) reportar de inmediato cualquier violación real o sospechada de esta Política de acuerdo con la sección 6;
 - d) promover y apoyar un Lugar de trabajo respetuoso y libre de Acoso;
 - e) cooperar con cualquier proceso de resolución aplicable;
 - f) mantener la estricta confidencialidad y respetar la privacidad de las personas involucradas en la resolución de cualquier Denuncia; y
 - g) no tomar represalias contra personas involucradas en situaciones relacionadas con el Acoso y reportar cualquier acción de represalia inmediatamente como se describe en la sección de No Represalias de esta Política.
- 1.3 El Coordinador de Investigación de Acoso debe:
- a) realizar una revisión inicial de cada Denuncia; y
 - b) supervisar el proceso de resolución de conformidad con esta Política.
- 1.4 El Comité de Políticas de Seguridad trabajará conjuntamente con la Compañía para cumplir con los requisitos impuestos por la legislación aplicable en materia de prevención del Acoso en el Lugar de trabajo.

2 Evaluación del Lugar de trabajo

- 2.1 La Compañía realizará, en conjunto con el Comité de Políticas de Seguridad, una evaluación del Lugar de trabajo teniendo en cuenta los factores de riesgo internos y externos que pueden contribuir al Acoso en el lugar de trabajo. La evaluación del Lugar de trabajo considera:
- a) la cultura, condiciones, actividades y estructura organizativa del Lugar de trabajo;
 - b) cualquier informe, registro y datos relacionados con el Acoso en el lugar de trabajo;
 - c) la disposición física del Lugar de trabajo;
 - d) las medidas existentes para proteger la salud psicológica y la seguridad en el Lugar de trabajo; y
 - e) factores externos, incluyendo, entre otros, violencia familiar.
- 2.2 La Compañía, en conjunto con el Comité de Políticas de Seguridad:
- a) revisará la evaluación del Lugar de trabajo cada 3 años y según lo requiera la ley;
 - b) actualizará la evaluación del Lugar de trabajo según sea necesario; y

- c) desarrollará e implementará medidas preventivas para mitigar el riesgo de Acoso en el lugar de trabajo dentro de los seis meses posteriores a la identificación de los factores de riesgo en la evaluación del Lugar de trabajo.
- 2.3 Consulte el Manual del Programa de Seguridad Corporativa para obtener una descripción de los factores de riesgo que contribuyen al Acoso en el Lugar de trabajo.

3 Procedimientos de emergencia y peligro inmediato

- 3.1 La Compañía apoya y alienta a todos los Empleados y Contratistas a alejarse de situaciones potencialmente dañinas o violentas en el Lugar de trabajo. Si los Empleados y Contratistas determinan que están en peligro inmediato de sufrir violencia en el Lugar de trabajo, o cuando existe una amenaza de que esto ocurra, deben comunicarse al 9-1-1 de inmediato o seguir el Manual del Programa de Seguridad Corporativa.

4 Apoyos adicionales

- 4.1 La Compañía pone a disposición de todos los Empleados en Canadá apoyo médico, psicológico y de otros tipos a través de un servicio anónimo de terceros, el Programa de Asistencia para Familias de Empleados (EFAP, por sus siglas en inglés).

5 Capacitación

- 5.1 La Compañía, junto con el Comité de Políticas de Seguridad, establece una capacitación contra el Acoso que todos los Empleados y CWCs deben completar anualmente.
- 5.2 La capacitación deberá incluir:
- a) los elementos de esta Política;
 - b) la relación entre el Acoso en el Lugar de trabajo y los motivos de discriminación prohibidos establecidos en la *Ley Canadiense de Derechos Humanos*;
 - c) cómo reconocer, minimizar y prevenir el Acoso en el Lugar de trabajo;
 - d) técnicas de prevención de crisis, seguridad personal y desescalamiento; y
 - e) cómo responder adecuadamente a varios tipos de Acoso.

6 Cómo denunciar el Acoso

- 6.1 Las Denuncias deben realizarse de inmediato ante el Coordinador de Investigación de Acoso a través de la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía.
- 6.2 Una Denuncia puede presentarse de forma oral o por escrito, y debe incluir:
- a) el nombre de la Parte Principal y del Denunciado, si se conoce;
 - b) la fecha del suceso; y
 - c) una descripción detallada del suceso.
- 6.3 Un Testigo puede presentar una Denuncia de forma anónima.

- 6.4 Los Contratistas también deben notificar a su empleador si presentan una Denuncia.
- TC Energía determinará si resuelve la Denuncia o delega la resolución al empleador del Denunciado.
 - TC Energía se reserva el derecho de monitorear cualquier resolución realizada por el empleador de los Contratistas.
- 6.5 Los ex empleados pueden presentar una Denuncia dentro de los tres meses posteriores al día en que dejen de ser empleados por TC Energía.
- 6.6 El Coordinador de Investigación de Acoso realizará una revisión inicial de la Denuncia y confirmará su recepción dentro de los siete días calendario siguientes.
- 6.7 El Coordinador de Investigación de Acoso puede comunicarse con el Denunciante/Parte Principal para recopilar información adicional o programar una entrevista confidencial.

7 Proceso de resolución interna

- 7.1 La Parte Principal puede optar por detener el proceso de resolución en cualquier momento informando al Coordinador de Investigación de Acoso de su decisión.
- 7.2 TC Energía se adhiere a los siguientes procesos para responder a una Denuncia:
- a) Resolución negociada.
- La resolución negociada es el primer paso requerido en el proceso de resolución.
 - Luego de la revisión inicial, el Coordinador de Investigación de Acoso hará todos los esfuerzos razonables para resolver la Denuncia mediante una resolución negociada.
 - El Coordinador de Investigación de Acoso y la Parte Principal revisarán la Denuncia juntos para determinar si constituye un caso de Acoso. El Coordinador de Investigación de Acoso determinará los pasos apropiados a seguir.
 - Si la Parte Principal y el Coordinador de Investigación de Acoso convienen en que las acusaciones no constituyen un caso de Acoso, la Denuncia se resolverá.
 - Si la Parte Principal no está satisfecha con el resultado de la resolución negociada, podrá solicitar una conciliación o una investigación formal.
- b) Conciliación.
- La Parte Principal y el Denunciado pueden intentar resolver una Denuncia si ambos están de acuerdo con la conciliación y con la persona que facilitará el proceso.
 - La conciliación puede incluir asesoría, orientación y/o resolución de conflictos con un facilitador externo neutral. Otras partes, como los líderes o Socios Comerciales de Recursos Humanos, pueden participar según sea necesario.
 - Si la Parte Principal está satisfecha con el resultado de la conciliación, se resolverá la Denuncia.
 - Si la Parte Principal no está satisfecha con el resultado de la conciliación, podrá solicitar una investigación formal.

c) Investigación formal

- Se debe iniciar una investigación formal si lo solicita la Parte Principal.
 - Una investigación formal se llevará a cabo bajo la dirección del departamento Legal.
 - Mientras la investigación formal está en curso, los intentos de producir una resolución negociada y/o conciliación pueden continuar si así lo conviene la Parte Principal.
 - Si una Denuncia que se está investigando formalmente se resuelve mediante una resolución negociada o conciliación antes de que el investigador haya proporcionado su informe, la investigación se suspenderá.
- La Compañía, en conjunto con el Comité de Políticas de Seguridad, desarrolla y mantiene una lista de investigadores calificados y el Coordinador de Investigación de Acoso asignará a uno de ellos a realizar la investigación formal.
- Cuando se inicia una investigación formal, el investigador proporcionará una notificación acerca de la investigación al Denunciado y a la Parte Principal.
- El investigador proporcionará al Denunciado los detalles de la Denuncia por escrito. El Denunciado tendrá un tiempo razonable para responder por escrito a la Denuncia y será entrevistado posteriormente.
- Durante el proceso de investigación formal, el investigador puede entrevistar a los Testigos y recopilar pruebas adicionales según sea necesario.
- El investigador proporcionará actualizaciones mensuales de la investigación a la Parte Principal y al Denunciado.
- El investigador considerará toda la evidencia relevante recopilada para determinar si se ha producido una violación de ésta o de cualquier otra política de la Compañía. Los hallazgos se compartirán en un informe formal con la Parte Principal, el Denunciado, el Coordinador de Investigación de Acoso y otros, según lo requiera el proceso de resolución. La versión del informe que se entregue a las personas mencionadas anteriormente no revelará directa o indirectamente la identidad de las personas involucradas en la investigación.
- En los casos en que el investigador considere que el Denunciado haya violado alguna política de la Compañía, el investigador recomendará las medidas correctivas adecuadas.
- Cualesquier medidas correctivas requeridas serán comunicadas al Socio Comercial de Recursos Humanos y al líder o líderes apropiados para su implementación.

8 Plazos de resolución

8.1 Las denuncias de Acoso son serias y se da alta prioridad a su resolución.

8.2 El plazo para la investigación y resolución del presunto Acoso depende de la complejidad de la acusación.

- 8.3 Todas las acusaciones de Acoso se resolverán lo antes posible. TC Energía se asegurará de que el proceso de resolución se complete dentro de un año después del día en que se presente la Denuncia al Coordinador de Investigación de Acoso.

9 Recursos adicionales

- 9.1 La Compañía prefiere resolver internamente todas las Denuncias. Sin embargo, las Denuncias relacionadas con motivos legalmente protegidos se pueden presentar directamente ante el organismo federal o provincial correspondiente en cualquier momento durante o después del proceso de resolución. Esto incluye:
- a) interponer un recurso en virtud de la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos; o
 - b) interponer un recurso conforme al *Código Penal*.

10 Privacidad y confidencialidad

- 10.1 Para proteger la privacidad de las personas involucradas en una Denuncia, el Comité de Políticas de Seguridad no puede participar en el proceso de resolución.
- 10.2 En la medida de lo posible, la Compañía mantendrá la confidencialidad mientras se investiga la Denuncia, e involucrará a la menor cantidad de personas posible.
- 10.3 Los detalles de la Denuncia, incluyendo el nombre del Denunciante, la Parte Principal, el Denunciado, y cualesquier Testigos, se compartirán solo con aquéllos que necesiten conocerlos para fines de la resolución, la toma de decisiones y la implementación de medidas correctivas, y/o según lo requiera la ley.

Tu responsabilidad

Empleados y Contratistas deben seguir todas las disposiciones aplicables y el espíritu y la intención de este documento de gobernanza corporativa y ayudar a otros a hacerlo. Empleados y Contratistas deben informar de inmediato cualquier violación real o sospechada de este documento de gobernanza corporativa a través de los [canales](#) disponibles para que TC Energía pueda investigarla y abordarla de manera adecuada. Empleados y Contratistas que violen este documento de gobernanza corporativa o permitan a sabiendas que otros bajo su supervisión lo violen, pueden estar sujetos a las acciones correctivas apropiadas, hasta e incluyendo la terminación de la relación laboral, de acuerdo con los documentos de gobernanza corporativa de la Compañía, las prácticas laborales, contratos, convenios colectivos y procesos.

Interpretación y administración

La Compañía tiene la discreción exclusiva de interpretar, administrar y aplicar este documento de gobernanza corporativa y cambiarlo en cualquier momento para abordar requisitos legales o circunstancias comerciales nuevos o modificados.

Sin represalias

TC Energía apoya y alienta a los Empleados y Contratistas a reportar sospechas de violación de los documentos de gobernanza corporativa, de las leyes, reglamentaciones y autorizaciones aplicables, así como peligros, peligros potenciales, incidentes relacionados con la salud y la seguridad o el medio ambiente, y casi incidentes. Estos reportes se pueden realizar a través de los [canales](#) disponibles. TC Energía toma todos los reportes en serio y los investiga para identificar hechos y, cuando se justifica, realiza mejoras en nuestros documentos y prácticas de gobernanza corporativa. Todos los empleados y contratistas que presenten informes de buena fe estarán protegidos contra represalias, y todos los empleados y contratistas deben informar si ellos o alguien que conozcan esté siendo o ha sido objeto de represalias por informar. Los Reportes de Buena Fe no protegerán a los Empleados y Contratistas que realicen reportes intencionalmente falsos o maliciosos, o que busquen eximir su propia negligencia o mala conducta intencional por medio del acto de hacer un reporte.

Definiciones

Denuncia significa la notificación formal al Coordinador de Investigación de Acoso de que se ha producido una acusación de Acoso.

Denunciante significa la persona que presenta una Denuncia bajo esta Política. El Denunciante también puede ser la Parte Principal o un Testigo.

Contratista significa un tercero contratado por TC Energía para realizar servicios o suministrar equipos, materiales o bienes a la Compañía. Los Contratistas incluyen, sin limitación, Contratistas de Fuerza Laboral Contingente y Contratistas Excluidos.

Contratista de Fuerza Laboral Contingente (CWC, por sus siglas en inglés) significa una persona que típicamente:

- es empleada por un tercero para trabajar en nombre de TC Energía;
- utiliza activos (por ej., estación de trabajo, correo electrónico, teléfono) y servicios corporativos de TC Energía;
- recibe remuneración con base en una tarifa por hora o por día (Canadá y EE.UU.) y por mes (México); y
- trabaja bajo la dirección de un líder de TC Energía.

Empleado significa empleados a tiempo completo, medio tiempo, temporales y empleados estudiantes de TC Energía.

Contratista Excluido significa un tercero o individuo empleado por un tercero que:

- entrega servicios, equipos, materiales o bienes a la Compañía utilizando sus propias herramientas y activos (por ej., estación de trabajo, laptop, correo electrónico, teléfono, EPP, vehículo);
- no aumenta la plantilla corporativa ni los costos generales de TC Energía;
- no utiliza los activos y servicios corporativos de TC Energía; y

Política de lugar de trabajo libre de acoso en Canadá.

- dirige su propio trabajo o recibe instrucciones de su empleador.

Reportes de Buena Fe significa un reporte abierto, honesto, justo y razonable sin malicia o motivos ocultos.

Acoso significa cualquier acción, conducta o comentario, incluso de naturaleza sexual, que se pueda esperar razonablemente que cause ofensa, humillación u otra lesión o enfermedad física o psicológica a los Empleados y Contratistas, incluyendo cualquier acción, conducta o comentario prescrito en la legislación canadiense. El Acoso es una forma de violencia.

Coordinador de Investigación de Acoso significa la persona designada para recibir las Denuncias en el departamento de Recursos Humanos de TC Energía y para supervisar la administración de esta Política. El Coordinador de Investigación de Acoso puede delegar las responsabilidades bajo esta Política a otro investigador capacitado.

Parte Principal significa la persona que es objeto de la denuncia de Acoso. La Parte Principal también puede ser el Denunciante.

Denunciado significa la persona que responde a la acusación o la parte que presuntamente se ha comportado en violación de esta Política.

TC Energía o la **Compañía** significa TC Energy Corporation y sus subsidiarias de propiedad absoluta y entidades operadas.

Comité de Políticas de Seguridad se refiere a las personas que supervisan la implementación de medidas preventivas a nivel de Lugar de trabajo local, incluyendo la revisión de la Política de lugar de trabajo libre de acoso, las evaluaciones de seguridad en el Lugar de trabajo, y la capacitación contra el Acoso.

Testigo significa una persona que presencié un hecho de acoso o que fue informada de un suceso por la Parte Principal, el Denunciante, o el Denunciado.

Lugar de trabajo significa cualquier lugar donde los Empleados y Contratistas estén empleados o trabajen para la Compañía. El Lugar de trabajo incluye ubicaciones físicas y virtuales y actividades relacionadas con las responsabilidades laborales, como conferencias, ferias comerciales, reuniones, eventos sociales fuera de horario, viajes de negocios o asignaciones temporales.

Referencias

Documentos de gobernanza relacionados o de apoyo

- Política del Código de Ética Empresarial
- Manual del Programa de Seguridad Corporativa
- Nuestra Declaración de Compromiso (Los Empleados pueden solicitar una copia impresa al [Coordinador de Investigación de Acoso](#))

Otras referencias

- [Código Laboral de Canadá](#) (Los Empleados pueden solicitar una copia impresa al [Coordinador de Investigación de Acoso](#))
- [Ley Canadiense de Derechos Humanos](#)
- Socio Comercial de Recursos Humanos
- Programa de Asistencia para Familias de Empleados (EFAP)
- Reglamento para la Prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo (Los Empleados pueden solicitar una copia impresa al [Coordinador de Investigación de Acoso](#))

Cómo contactarnos

- [Preguntas y Comentarios sobre Políticas](#)

Canales de denuncia de TC Energía

- [Línea de Ayuda de Ética](#)
- [Cumplimiento Corporativo](#)
- [Auditoría Interna](#)
- Recursos Humanos
- Departamento Legal
- Coordinadores de Cumplimiento