



Política.

Política de Igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.

Propósito y alcance

El propósito de esta Política es garantizar que no existan obstáculos ni discriminación con respecto a ningún aspecto del empleo para los Empleados de TC Energía y solicitantes de empleo, y describir el compromiso de TC Energía con la igualdad de oportunidades de empleo.

Esta Política se aplica a todos los Empleados y solicitantes de empleo de TC Energía. Cuando exista un conflicto entre esta Política y cualquier convenio de negociación colectiva aplicable, se aplicarán los términos y condiciones de dicho convenio de negociación colectiva.

Las solicitudes de adaptación se gestionan de acuerdo con la Política de Adaptación Razonable en el Lugar de Trabajo.

Política

1 General

- 1.1 TC Energía es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y garantiza que sus Empleados y solicitantes de empleo reciban oportunidades con base en su capacidad y calificaciones comprobadas y requisitos ocupacionales objetivos, de conformidad con todas las leyes federales, provinciales, estatales y locales aplicables.
- 1.2 Considerar la raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, género e identidad de género, estado civil, situación familiar, condición de veterano, discapacidad física o mental, condena por un delito por el cual se haya concedido un indulto, u otros motivos protegidos por la ley, está prohibido en todos los aspectos de las oportunidades de empleo, incluyendo, entre otros, el reclutamiento, la capacitación, la compensación y otros beneficios, los ascensos, transferencias, y el despido.
- 1.3 Como contratista federal de los Estados Unidos y empleador regulado por el gobierno federal canadiense, TC Energía reporta datos demográficos y cualitativos de la fuerza laboral a las agencias gubernamentales. La Compañía también prepara e implementa planes de Acción Afirmativa, Equidad Laboral y Accesibilidad para cumplir con sus responsabilidades de acción afirmativa, equidad laboral y accesibilidad. TC Energía revisa

Política de Igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.

periódicamente sus políticas y procedimientos y coordina esfuerzos en toda la Compañía para mejorar la representación de los Grupos Designados y Protegidos y otros grupos protegidos por la ley.

2 Roles y responsabilidades

2.1 Los empleados, líderes y el departamento de Recursos Humanos son responsables de garantizar la equidad laboral y la no discriminación en el lugar de trabajo.

2.2 Los empleados son responsables de:

- a) educarse sobre y reconocer la diversidad que existe en TC Energía y entre sus partes interesadas;
- b) reconocer el valor de tener diferentes perspectivas y experiencias y los diversos enfoques necesarios para abordar las necesidades de personas con diferentes orígenes;
- c) gestionar respetuosamente las diferencias experimentadas a través de las interacciones cotidianas con los demás; y
- d) reportar comportamientos inapropiados cuando sea necesario utilizando los recursos descritos en esta Política.

2.3 Los Líderes son responsables de:

- a) promover y habilitar prácticas para que todas las personas calificadas reciban igual consideración en las oportunidades y prácticas de empleo;
- b) servir como modelos a seguir, informándose y cumpliendo con los Requisitos Legales relacionados con la diversidad de TC Energía, y apoyando a los Empleados para que lo hagan también;
- c) implementar las obligaciones de Igualdad de Oportunidades de Empleo, Acción Afirmativa, Equidad Laboral y Accesibilidad de TC Energía, y otras estrategias de diversidad e inclusión existentes dentro de su área de responsabilidad; y
- d) eliminar obstáculos que puedan estar causando inequidad o desventajas dentro de su área de responsabilidad.

2.4 Recursos Humanos es responsable de:

- a) obtener datos cualitativos y cuantitativos para cumplir con los Requisitos Legales relacionados con la diversidad en nombre de TC Energía;
- b) utilizar datos para identificar y eliminar prácticas discriminatorias u obstáculos, considerando lo que pueda exigir la ley, los convenios de negociación colectiva o los requisitos ocupacionales objetivos;
- c) crear y supervisar la implementación de planes de Igualdad de Oportunidades de Empleo, Acción Afirmativa, Equidad Laboral y Accesibilidad, así como otras estrategias de diversidad e inclusión existentes;
- d) implementar esta Política;

Política de Igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.

- e) brindar capacitación, educación y asesoramiento para ayudar a los Empleados a fomentar un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo; e
- f) investigar reportes de comportamiento inapropiado que violen esta Política.

3 Proceso de resolución

- 3.1 Las denuncias de discriminación se toman en serio y se manejan de forma consistente, oportuna, y de manera respetuosa, justa y exhaustiva por medio de investigadores capacitados;
- 3.2 Los Empleados que crean que han sido objeto de discriminación pueden reportar sus inquietudes utilizando la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía o cualquiera de los diversos recursos de presentación de informes disponibles.
- 3.3 Los solicitantes de empleo que crean que han sido objeto de discriminación pueden presentar una queja a través de la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía.
- 3.4 Las quejas son revisadas y evaluadas por el departamento de Recursos Humanos y es posible que se requiera información adicional del Empleado o solicitante de empleo que presentó la queja. Con base en la evaluación, el departamento de Recursos Humanos determinará si se requiere una investigación u otra vía es más apropiada para resolver la situación de forma efectiva. Si es necesaria una investigación, el departamento de Recursos Humanos llevará a cabo la investigación en consulta con el departamento Legal de TC Energía.
- 3.5 Durante la evaluación de quejas e investigaciones, se mantendrá la confidencialidad en la mayor medida posible y de acuerdo con la Política de Protección de Información Personal, según corresponda. Los detalles de la investigación se compartirán únicamente con aquellas personas que requieran la información para fines de investigación, resolución, toma de decisiones e implementación de acciones correctivas, o cuando lo exija la ley.

4 Acción de seguimiento

- 4.1 Una vez finalizada una investigación, el departamento de Recursos Humanos puede tomar las medidas adecuadas para confirmar que la discriminación ha cesado, que no se han producido represalias, y que los grupos de trabajo están funcionando de forma efectiva.

5 Plazos de resolución

- 5.1 TC Energía hace todos los esfuerzos razonables para resolver las quejas de discriminación lo antes posible, otorgando alta prioridad al proceso de resolución. Los plazos para investigar y resolver presuntos actos de discriminación dependen de la complejidad de cada queja. Se hace todo lo posible para realizar las investigaciones de manera oportuna.

Tu responsabilidad

Empleados 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 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 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

Acción Afirmativa significa la aplicación de medidas para aumentar la representación de grupos históricamente excluidos o subrepresentados en los Estados Unidos, como las mujeres y las minorías.

Grupos Designados o Protegidos significa aquellos con quienes TC Energía tiene obligaciones legales en Canadá y Estados Unidos. Los Grupos Designados en Canadá son mujeres, pueblos aborígenes, minorías visibles y personas con discapacidad. Los Grupos Protegidos en los Estados Unidos incluyen, entre otros, mujeres, minorías raciales, personas con discapacidades, veteranos protegidos o personas protegidas por leyes estatales o federales.

Política de Igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.

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

Equidad Laboral en Canadá significa procesos, acciones y medidas para garantizar la representación de los Grupos Designados en TC Energía.

Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) en los Estados Unidos significa todos los Empleados o solicitantes de empleo independientemente de su raza, color, género, orientación sexual, estado civil, religión, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, condición de veterano u otros motivos protegidos por la ley, tienen derecho a tener oportunidades de empleo justas e igualitarias.

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

Requisitos Legales significa la legislación (leyes y reglamentos), condiciones duraderas, y puede incluir directivas, directrices, normas y códigos en la medida en que contengan requisitos legalmente vinculantes para TC Energía.

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

Referencias

Documentos de respaldo y relacionados con gobernanza corporativa

- Política del Código de Ética Empresarial
- Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá
- Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en México
- Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en EE.UU.
- Política de Protección de Información Personal
- Política de Adaptaciones Razonables en el Lugar de Trabajo
- Plan de Accesibilidad de TC Energía
- Plan de Acción Afirmativa de TC Energía
- Plan de Equidad Laboral de TC Energía

Otras referencias

- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo
- Orden Ejecutiva 11246
- Ley de Empleos para Veteranos (JVA, por sus siglas en inglés)
- Ley de Rehabilitación
- Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA, por sus siglas en inglés)

Cómo contactarnos

- [Preguntas y Comentarios sobre Políticas](#)
- [Gobernanza de Recursos Humanos](#)

Canales de denuncia de TC Energía

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