



# Política.

## Política de lugar de trabajo libre de acoso en México.

### Propósito y alcance

Esta Política afirma el compromiso de TC Energía de crear un Lugar de Trabajo respetuoso y seguro, lo cual se refiere a cualquier lugar donde los Empleados y Contratistas estén empleados o trabajen para la Compañía, incluyendo todas las ubicaciones físicas y virtuales y las actividades relacionadas con las responsabilidades laborales, como conferencias, ferias comerciales, reuniones, eventos sociales fuera de horario, viajes de negocios o asignaciones temporales. Esta Política establece procesos para reportar y responder a acusaciones de Acoso en el Lugar de Trabajo.

Esta Política se aplica a todos los Empleados y Contratistas en México.

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.

### Política

#### 1 Disposiciones generales

- 1.1 TC Energía se ha comprometido a ser un líder de la industria en prácticas de salud y seguridad, y a mantener un Lugar de Trabajo seguro y saludable (consulte la Declaración de Compromiso de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para más detalles).
- 1.2 TC Energía fomenta un Lugar de Trabajo respetuoso, seguro e inclusivo donde se prohíbe el Acoso de cualquier tipo. Además, la Compañía pone a disposición de todos los Empleados y sus familias en México 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).
- 1.3 TC Energía:
  - a) tomará en serio las denuncias de Acoso y las investigará de manera respetuosa, confidencial (en la medida en que sea razonable y posible), justa y exhaustiva por medio del Coordinador de Investigación de Acoso;
  - b) resolverá las acusaciones de Acoso lo antes posible (el plazo para la resolución del presunto Acoso depende de la complejidad de la denuncia);

- c) tomará las medidas correctivas apropiadas, hasta e incluyendo la terminación del empleo o contrato, contra:
- Empleados y Contratistas que incumplan esta Política o que se hayan comportado en contra de los valores y el compromiso de la Compañía de crear un Lugar de Trabajo respetuoso y seguro;
  - Empleados y Contratistas que no presenten Reportes de Buena Fe;
  - Empleados y Contratistas que interfieran o no cooperen con la investigación o 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.

## 2 Responsabilidades

### 2.1 Todos los Empleados y Contratistas deben:

- a) cumplir con esta Política;
- Los Contratistas también deben cumplir con la política equivalente de su empleador.
- b) reportar de inmediato cualquier violación real o sospechada de esta Política (consulte la sección 3 de esta Política);
- c) completar la capacitación obligatoria (sólo para Empleados y CWCs);
- d) apoyar y promover un Lugar de Trabajo respetuoso y libre de Acoso;
- e) cooperar con cualquier proceso de resolución aplicable;
- f) respetar la privacidad de las personas involucradas en situaciones relacionadas con el Acoso y mantener la confidencialidad;
- g) no tomar represalias contra personas involucradas en situaciones relacionadas con el Acoso;
- h) reportar cualquier acción de represalia inmediatamente; y
- i) solicitar cualquier apoyo personal necesario por medio de los recursos a los que se hace referencia en esta Política o de otro modo.

### 2.2 Los Denunciantes deben:

- a) presentar Reportes de Buena Fe;
- b) presentar denuncias de manera oportuna;
- c) proporcionar todos los detalles del presunto Acoso;
- los Empleados y Contratistas que presenten denuncias de forma anónima deben proporcionar detalles suficientes para que la Compañía pueda realizar una investigación exhaustiva; y
- d) cooperar plenamente en el proceso de resolución.

- 2.3 Los Denunciados deben:
- familiarizarse con los detalles de la denuncia y responder a las acusaciones; y
  - cooperar con el proceso de resolución.
- 2.4 Los Líderes deben:
- reportar de inmediato cualquier sospecha de violación de esta Política como se describe en la sección 6 de esta Política;
  - comunicar activamente a los Empleados y Contratistas las expectativas de la Compañía con respecto a esta Política;
  - fomentar una cultura y un entorno libres de Acoso;
  - ayudar a Recursos Humanos en la resolución de una denuncia; y
  - mantener la privacidad y confidencialidad en todos los asuntos relacionados con esta Política y brindar apoyo a todas las partes involucradas.
- 2.5 Los Consultores de Recursos Humanos deben:
- ayudar a los Empleados a comprender esta Política;
  - notificar al Coordinador de Investigación de Acoso con respecto a cualquier denuncia de Acoso;
  - ayudar en el proceso de resolución, según se requiera; y
  - brindar asesoría a los líderes sobre el proceso de resolución y el impacto potencial en los planes de desempeño del Empleado.
- 2.6 El Coordinador de Investigación de Acoso debe:
- abordar todas las acusaciones y, cuando sea necesario, supervisar el proceso de resolución bajo la dirección del Departamento Legal y de acuerdo con el proceso de resolución; y
  - presentar un informe de los resultados de la investigación formal y las recomendaciones posteriores al Departamento Legal.

### 3 Presentar una denuncia

- 3.1 Las acusaciones de Acoso deben presentarse de inmediato al [Coordinador de Investigación de Acoso](#) o de forma anónima a través de la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía (800-099-0445 o en línea:
- Los Empleados también pueden presentar una denuncia ante su líder o Consultor de Recursos Humanos.
  - Los Contratistas también deben notificar a su empleador.
    - TC Energía determinará si la resolución será realizada por la Compañía o por el empleador de los Contratistas.
    - TC Energía se reserva el derecho de monitorear cualquier resolución realizada por el empleador de los Contratistas.

3.2 El Coordinador de Investigación de Acoso puede contactar a la persona que reportó la denuncia para recopilar información adicional o programar una entrevista confidencial.

#### 4 Proceso de resolución interna

4.1 El Coordinador de Investigación de Acoso elegirá los procesos apropiados para resolver las acusaciones de Acoso:

a) Resolución personal.

- Después de una evaluación inicial, se puede recomendar una resolución personal como primer paso para resolver un comportamiento que sea inapropiado pero que no constituya Acoso.
- Los Empleados y Contratistas que hayan experimentado o presenciado el comportamiento inapropiado deben informar al Denunciado de una manera razonable y apropiada, ya sea verbalmente o por escrito, que el comportamiento no es bienvenido y debe detenerse.
- La resolución personal no es un paso obligatorio para avanzar hacia una resolución facilitada o una investigación formal.

b) Resolución facilitada.

- Después de una evaluación inicial, se puede recomendar una resolución facilitada para resolver la denuncia. Tanto el Denunciante como el Denunciado deben estar de acuerdo en participar en la resolución facilitada para que ésta proceda.
- La resolución facilitada puede incluir asesoría, orientación y/o resolución de conflictos con un tercero neutral, como un Consultor de Recursos Humanos. Otras partes, como los líderes, pueden participar según sea necesario.
- Si la resolución facilitada no tiene éxito o el comportamiento se repite, es posible que se requiera una investigación formal.

c) Investigación formal

- Se puede iniciar una investigación formal después de una resolución personal o facilitada según lo determine el Coordinador de Investigación de Acoso.
- Una vez que se revise la denuncia, lo cual puede incluir una entrevista con el Denunciante, el Coordinador de Investigación de Acoso determinará si se debe proceder con una investigación formal.
- Cuando se requiera una investigación formal, el Coordinador de Investigación de Acoso notificará al Denunciado que se ha presentado una denuncia y proporcionará detalles de la denuncia por escrito. El Denunciado tendrá un tiempo razonable para proporcionar una respuesta por escrito a la denuncia y será entrevistado posteriormente.
- Durante el proceso de investigación formal, el Coordinador de Investigación de Acoso puede entrevistar a testigos, recopilar evidencia adicional y notificar al líder o líderes del Denunciado y al Consultor de Recursos Humanos.

- El Coordinador de Investigación de Acoso 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 con el Denunciante y el Denunciado.
- En los casos en los que el Coordinador de Investigación de Acoso determine que el Denunciado ha violado alguna política de la Compañía, el liderazgo de Recursos Humanos determinará las medidas correctivas apropiadas. Cualesquier medidas correctivas requeridas serán comunicadas al Consultor de Recursos Humanos y al líder o líderes apropiados para su implementación.

### 5 Acción de seguimiento

- 5.1 Una vez que se complete el proceso de resolución, el Coordinador de Investigación de Acoso puede comunicarse con los Empleados y Contratistas involucrados en una denuncia de Acoso para:
- a) asegurarse de que el Acoso haya cesado;
  - b) asegurarse de que no haya habido represalias; y
  - c) evaluar si el grupo de trabajo está libre de Acoso.

### 6 Resolución externa

- 6.1 La Compañía prefiere resolver internamente todas las denuncias de Acoso en el Lugar de Trabajo. Sin embargo, las denuncias relacionadas con el Acoso por motivos legalmente prohibidos se pueden presentar directamente ante el organismo federal o estatal apropiado sin presentarse internamente.

## Cumplimiento

El Personal debe cumplir con todos los aspectos de esta Política y ayudar a otros a hacerlo. El Personal es responsable de informar sin demora cualquier violación sospechada o real de esta Política, la ley aplicable o cualquier otra inquietud, a través de los canales disponibles para que esto pueda investigarse, abordarse y manejarse adecuadamente. El Personal que no cumpla, o que a sabiendas permita que el Personal bajo su supervisión no cumpla, puede estar sujeto a medidas disciplinarias correctivas apropiadas de acuerdo con las Políticas y procesos de la Compañía. Consulte el sitio web de Políticas Corporativas de TC Energía para obtener más información.

## Interpretación y administración

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

### Sin represalias

Nosotros apoyamos y alentamos al Personal a reportar incidentes sospechosos de incumplimiento 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. Tomamos en serio cada reporte y lo investigamos para identificar hechos, y realizamos mejoras en nuestras prácticas y procedimientos cuando se necesitan. Todo el Personal que presente reportes de buena fe estará protegido. Los Reportes de Buena Fe tienen como objetivo eliminar la protección para el Personal que realiza reportes intencionalmente falsos o maliciosos, o que busca eximir su propia negligencia o mala conducta intencional por medio del acto de hacer un reporte. Nosotros garantizamos inmunidad contra acciones disciplinarias o represalias para el Personal al presentar Reportes de Buena Fe con respecto a tales inquietudes. Los reportes se pueden hacer a la gerencia, a un coordinador de cumplimiento o de forma anónima a la línea de ayuda de ética.

### Definiciones

**Denunciante** significa la persona que presenta una denuncia bajo esta Política.

**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 (p. ej., estación de trabajo, correo electrónico, teléfono) y servicios corporativos de TC Energía;
- es compensada con base en una tarifa por hora o por día; y
- trabaja bajo la dirección de un líder de TC Energía.

**Empleado** significa empleados a tiempo completo, medio tiempo, 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 (p. 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
- dirige su propio trabajo o recibe instrucciones de su empleador.

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

**Acoso** significa cualquier comportamiento, comentario, gesto o contacto no deseado, incluyendo de naturaleza sexual, que:



## Política de lugar de trabajo libre de acoso en México.

- pueda tener efectos perjudiciales sobre el bienestar psicológico de la persona que fue sometida a él; y
- cree un ambiente de trabajo intimidante, degradante, vergonzoso, humillante, amenazante, insultante, ofensivo, de rechazo, discriminatorio u hostil.

En particular, el Acoso incluye la discriminación por motivos de género, raza, origen nacional o étnico, discapacidad, religión, edad, orientación sexual, estado civil o cualquier otro motivo legalmente protegido en México. El Acoso también incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras declaraciones o acciones de naturaleza sexual o de género, cuando el acosador, con base en su posición de poder, declara o insinúa que no ceder o rechazar dicha conducta afectará el empleo o contrato del individuo.

**Coordinador de Investigación de Acoso** significa la persona del Departamento de Recursos Humanos de TC Energía designada para supervisar la administración de esta Política. El Coordinador de Investigación de Acoso puede delegar las responsabilidades bajo esta Política a otro investigador capacitado.

**Denunciado** significa la persona 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.

**Lugar de Trabajo** significa cualquier lugar donde los Empleados y Contratistas estén empleados o trabajen para la Compañía. 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 y enlaces

### Documentos de gobierno relacionados o de apoyo

- Política del Código de Ética Empresarial
- Declaración de Compromiso de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

### Referencias

- Programa de Asistencia para Familias de Empleados (EFAP)
- Consultor de Recursos Humanos
- Security Threats Standard (CAN-US-MEX)

### Cómo contactarnos

- [Preguntas y Comentarios sobre Políticas](#)