



Política.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

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 Canadá. 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 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).
- 1.3 TC Energía:
 - a) tomará en serio las denuncias de Acoso y las investigará de inmediato de manera respetuosa, justa y exhaustiva por medio de investigadores capacitados;
 - 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.

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 la Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso (consulte la sección 6 de esta Política);
- c) completar la capacitación obligatoria descrita en la sección 5 de esta Política (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 Las Partes Principales y 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, según sea necesario.

2.3 Los Denunciados deben:

- a) familiarizarse con los detalles de la denuncia y responder a las acusaciones; y
- b) cooperar con el proceso de resolución.

- 2.4 Los Líderes deben:
- a) reportar de inmediato cualquier sospecha de violación de esta Política como se describe en la sección 6 de esta Política;
 - b) comunicar activamente a los Empleados y Contratistas las expectativas de la Compañía con respecto a esta Política;
 - c) fomentar una cultura y un entorno libres de Acoso;
 - d) ayudar a Recursos Humanos en la resolución de una denuncia; y
 - e) 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:
- a) ayudar a los Empleados a comprender esta Política;
 - b) notificar al Coordinador de Investigación de Acoso con respecto a cualquier denuncia de Acoso;
 - c) ayudar en el proceso de resolución, según se requiera; y
 - d) 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:
- a) 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
 - b) presentar un informe de los resultados de la investigación formal y las recomendaciones posteriores al Departamento Legal.
- 2.7 TC Energía, con la participación del Comité Conjunto de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (JHSEC, por sus siglas en inglés) y el Presidente del JHSEC, cumplirá con los requisitos impuestos por la legislación aplicable para establecer comités de gobierno con responsabilidades de mantener un Lugar de Trabajo libre de Acoso.

3 Evaluación del Lugar de Trabajo

- 3.1 La Compañía realizará una evaluación del Lugar de Trabajo teniendo en cuenta los factores de riesgo externos e internos que pueden contribuir al Acoso en el Lugar de Trabajo. Esta evaluación del Lugar de Trabajo considerará:
- a) la cultura, condiciones, actividades y estructura organizativa del Lugar de Trabajo;
 - b) factores externos, incluyendo, entre otros, violencia familiar;
 - c) cualquier informe, registro y datos relacionados con el Acoso en el Lugar de Trabajo;
 - d) disposición física del Lugar de Trabajo; y
 - e) medidas existentes para proteger la salud psicológica y la seguridad en el Lugar de Trabajo.

- 3.2 La Compañía:
- revisará la evaluación del Lugar de Trabajo cada 3 años y según lo requiera la ley;
 - actualizará la evaluación del Lugar de Trabajo según sea necesario; y
 - 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.

4 Procedimientos de emergencia y peligro inmediato

- 4.1 La Compañía apoya y alienta firmemente 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 se encuentran en peligro inmediato de violencia en el Lugar de Trabajo, deben seguir el Procedimiento Operativo de Seguridad de TC Energía.

5 Capacitación

- 5.1 La Compañía establecerá una capacitación contra el Acoso que todos los Empleados y CWCs deberán completar anualmente.
- 5.2 La capacitación incluirá:
- los elementos de esta Política;
 - la relación entre el Acoso en el Lugar de Trabajo y los motivos de discriminación prohibidos establecidos en la *Ley Canadiense de Derechos Humanos*;
 - cómo reconocer, minimizar y prevenir el Acoso en el Lugar de Trabajo;
 - técnicas de prevención de crisis, seguridad personal y desescalamiento; y
 - cómo responder adecuadamente a varios tipos de Acoso.

6 Presentar una denuncia

- 6.1 Las denuncias de Acoso deben presentarse (ya sea de forma oral o por escrito) de inmediato al [Coordinador de Investigación de Acoso](#) o de forma anónima a través de la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía (1.888.920.2042 o en línea: www.TCEnergy.com/ethics).
- 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.
- 6.2 Los ex Empleados y Contratistas pueden presentar una denuncia dentro de los tres meses posteriores al día en que dejen de ser empleados/contratados por TC Energía.
- 6.3 El Coordinador de Investigación de Acoso debe revisar todas las denuncias y confirmar su recepción dentro de siete días calendario.

6.4 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 ha establecido los siguientes tres procesos diferentes para resolver las acusaciones de Acoso.

a) Resolución negociada.

- La resolución negociada es el primer paso requerido en el proceso de resolución de denuncias.
- Luego de una evaluación 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 una 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 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, como un Consultor de Recursos Humanos. Otras partes, como los líderes, 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 así lo conviene o solicita la Parte Principal.
 - 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 mantiene una lista de investigadores calificados y el Coordinador de Investigación de Acoso asignará a uno de ellos a 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 testigos, recopilar evidencia adicional y notificar al líder o líderes del Denunciado y al Consultor de Recursos Humanos.
- 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 y el Coordinador de Investigación de Acoso y otros, según lo prescrito por la legislación o 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, se recomendarán las medidas correctivas adecuadas. Cualesquier medidas correctivas requeridas serán comunicadas al Consultor de Recursos Humanos y al líder o líderes apropiados para su implementación.

8 Acción de seguimiento

- 8.1 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.

9 Plazos de resolución

- 9.1 Las denuncias de Acoso son serias y se da alta prioridad a su resolución.
- 9.2 El plazo para la investigación y resolución del presunto Acoso depende de la complejidad de la denuncia.
- 9.3 Todas las acusaciones de Acoso se resolverán lo antes posible. TC Energía puede tardar hasta un año en resolver la denuncia.

10 Recursos adicionales

10.1 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 provincial correspondiente en cualquier momento durante o después del proceso de resolución.

11 Privacidad y confidencialidad

11.1 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.

- a) Los detalles de la denuncia, incluyendo el nombre del Denunciante y el Denunciado, se compartirán sólo 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.

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. El Denunciante también puede ser la Parte Principal.

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 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. La violencia es una forma de Acoso.

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.

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

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

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 (Los Empleados pueden solicitar una copia impresa al Coordinador de Investigación de Acoso)
- Procedimiento Operativo de TC Energía para Amenazas de Seguridad

Referencias

- [Código Laboral de Canadá](#) (Los Empleados pueden solicitar una copia impresa al [Coordinador de Investigación de Acoso](#))
- [Ley Canadiense de Derechos 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](#)