



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 un Aviso de Ocurrencia con prontitud y de acuerdo con el proceso de resolución descrito en esta Política;
- b) tomará las medidas correctivas apropiadas, hasta e incluyendo la terminación del empleo o contrato, contra Empleados y Contratistas que incumplan esta Política;
- c) desarrollará, revisará y actualizará conjuntamente esta Política, la evaluación del Lugar de Trabajo, capacitación y procedimientos de Emergencia de acuerdo con esta Política, con el Comité de Políticas de Seguridad, y garantizará una implementación efectiva; y
- d) reportará anualmente al organismo regulador los Avisos de Ocurrencia, y cuando la muerte de un Empleado sea resultado de Acoso.

1.2 Todos los Empleados y Contratistas deben:

- a) cumplir con esta Política;

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

- Los Contratistas también deben cumplir con la política de prevención de acoso y violencia de su empleador.
 - b) reportar de inmediato cualquier violación real o sospechada de esta Política de acuerdo con la sección 2;
 - c) completar la capacitación obligatoria descrita en la sección 8 de esta Política (solo para Empleados y Contratistas de Fuerza Laboral Contingente (CWCs, por sus siglas en inglés));
 - d) promover y apoyar un Lugar de Trabajo respetuoso y libre de Acoso;
 - e) cooperar con los procesos de resolución;
 - f) mantener la estricta confidencialidad y respetar la privacidad de las personas involucradas en el proceso de resolución; y
 - g) abstenerse de tomar, y denunciar de inmediato, cualesquier represalias contra personas involucradas en situaciones relacionadas con Acoso, como se describe en la sección “Sin represalias” de esta Política.
- 1.3 El Coordinador de Investigación de Acoso debe:
- a) realizar una revisión inicial de cada Aviso de Ocurrencia; 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.
- 1.5 El Comité Conjunto de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (JHSEC, por sus siglas en inglés) trabajará conjuntamente con la Compañía y el Comité de Políticas de Seguridad para cumplir con los requisitos impuestos por la legislación aplicable en lo que respecta a la prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo, a nivel de Lugar de Trabajo local, incluyendo determinar, en conjunto con la Compañía, las recomendaciones que se implementarán después de una investigación.

2 Cómo denunciar el Acoso

- 2.1 Los Testigos y las Partes Principales deben enviar de inmediato un Aviso de Ocurrencia al Coordinador de Investigación de Acoso a través de la Línea de Ayuda de Ética de TC Energía con cualquier Acoso real o sospechado.
- a) Los ex Empleados pueden notificar dentro de los tres meses posteriores al día en que dejen de ser empleados por TC Energía.
- 2.2 Una Aviso de Ocurrencia puede presentarse de forma oral o por escrito, y debe incluir:
- a) el nombre de la Parte Principal y la Parte Denunciada, si se conoce;
 - b) fecha del suceso; y
 - c) una descripción detallada del suceso.
- 2.3 Un Testigo puede presentar un Aviso de Ocurrencia de forma anónima.

- 2.4 Los Contratistas también deben informar a su empleador cualquier suceso real o sospechado.
- TC Energía determinará si el asunto será resuelto por TC Energía o por el empleador de la Parte Denunciada, de conformidad con la legislación aplicable.
 - TC Energía se reserva el derecho de monitorear cualquier resolución realizada por el empleador de la Parte Denunciada.
- 2.5 El Coordinador de Investigación de Acoso revisará el Aviso de Ocurrencia y responderá dentro de los siete días calendario posteriores a su recepción.

3 Proceso de resolución interna

3.1 Resolución negociada.

- La resolución negociada es una forma de resolución informal en la que la Parte Principal y el Coordinador de Investigación de Acoso discuten el presunto Acoso, aclaran la información proporcionada en el Aviso de Ocurrencia, e intentan llegar a una solución.
 - Todas las partes involucradas en la resolución negociada harán todos los esfuerzos razonables para resolver el asunto.
- El Coordinador de Investigación de Acoso y la Parte Principal determinarán juntos si el suceso constituye un caso de Acoso.
 - Si la Parte Principal y el Coordinador de Investigación de Acoso convienen en que las acusaciones no constituyen un caso de Acoso, el asunto se considerará resuelto.
 - Si la Parte Principal y el Coordinador de Investigación de Acoso no están de acuerdo en que las acusaciones no constituyen Acoso, y la Parte Principal desea continuar con el proceso de resolución, la Parte Principal puede optar por continuar con la resolución negociada o solicitar una conciliación y/o una investigación formal. La Parte Principal debe notificar su decisión al Coordinador de Investigación de Acoso.
- Con la aprobación de la Parte Principal, la Parte Denunciada también puede participar en la resolución negociada.

3.2 Conciliación.

- La Parte Principal y la Parte Denunciada podrán entablar una conciliación en cualquier momento durante el proceso de resolución, siempre que:
 - ambas partes aceptan participar;
 - ambas partes convengan en la persona que facilitará el proceso; y
 - no se haya proporcionado un informe final de investigación formal.
- La conciliación puede incluir asesoría, orientación y/o resolución de conflictos con un facilitador externo neutral. Otras partes, como los líderes o Recursos Humanos, pueden participar según sea necesario.
- Si la Parte Principal está satisfecha con el resultado de la conciliación, se considerará resuelto el asunto.

3.3 Investigación formal.

- a) La Parte Principal podrá solicitar una investigación formal en cualquier momento durante el proceso de resolución.
- b) Una vez recibida una solicitud, el Coordinador de Investigación de Acoso deberá:
 - notificar de la investigación a ambas partes;
 - seleccionar un investigador de la lista que se ha elaborado conjuntamente con el Comité de Políticas de Seguridad; y
 - proporcionar a las partes actualizaciones mensuales mientras la investigación esté en curso.
- c) Mientras la investigación formal está en curso, los intentos de producir una resolución negociada y/o conciliación pueden continuar.
 - Si el presunto Acoso que está siendo investigado formalmente se resuelve mediante una resolución negociada o conciliación antes de que el investigador haya proporcionado su informe, la investigación se suspenderá.
- d) Durante el proceso de investigación formal, el investigador puede entrevistar a los Testigos y recopilar pruebas adicionales, según sea necesario.
- e) El investigador considerará toda la evidencia relevante recopilada para determinar si se ha producido una violación de esta Política.
- f) Los hallazgos se documentarán en un informe formal que incluirá una descripción general del suceso, las conclusiones y recomendaciones del investigador.
- g) El informe formal se compartirá con la Parte Principal, la Parte Denunciada, el Coordinador de Investigación de Acoso, y otros, según lo requiera el proceso de resolución.
 - Este informe no revelará directa o indirectamente la identidad de las personas involucradas en la investigación.
- h) Cualesquier medidas correctivas requeridas serán comunicadas a Recursos Humanos y al líder o líderes apropiados para su implementación.

3.4 Plazos de resolución.

- a) Las denuncias de Acoso son serias y se da alta prioridad a su resolución.
- b) El plazo para resolución del presunto Acoso depende de la complejidad de la acusación.
- c) Todas las acusaciones de Acoso se resolverán dentro de un año después del día en que se proporcione un Aviso de Ocurrencia al Coordinador de Investigación de Acoso.

3.5 La Parte Principal puede optar por detener el proceso de resolución en cualquier momento informando al Coordinador de Investigación de Acoso de su decisión.

4 Opciones de resolución externa

4.1 Los empleados que crean que la Compañía no ha cumplido con sus obligaciones según el *Código Laboral de Canadá* o la *Normativa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de*

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

Trabajo en relación con un Aviso de Ocurrencia, pueden notificar a su líder o a Recursos Humanos. Si el asunto no se resuelve, los Empleados o TC Energía pueden remitir su queja al *Programa Laboral de Canadá*.

- 4.2 Para asuntos relacionados con cualquier motivo legalmente protegido, los Empleados pueden presentar un recurso en virtud de la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos.
- 4.3 Para asuntos a los que se aplica el Código Penal (Canadá), los Empleados pueden comunicarse con las autoridades.

5 Evaluación del Lugar de Trabajo

5.1 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.

5.2 La Compañía, junto con el Comité de Políticas de Seguridad, revisará y actualizará, según sea necesario, la evaluación del Lugar de Trabajo cada siete años. La Compañía y el Comité de Políticas de Seguridad también desarrollarán e implementarán de forma conjunta 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.

5.3 La Compañía, junto con el JHSEC, revisará y actualizará, según sea necesario, la evaluación del Lugar de Trabajo:

- a) cuando la Parte Principal detenga el proceso de resolución antes de que se resuelva el asunto; o
- b) cuando la Parte Denunciada no sea un Empleado o la Compañía.

5.4 Para obtener más información sobre los factores de riesgo que pueden contribuir al Acoso en el Lugar de Trabajo y que se consideran durante el proceso de evaluación del Lugar de Trabajo, consulte el Apéndice A.

6 Procedimientos de Emergencia y peligro inmediato

6.1 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

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

determinan que están en peligro o amenaza inmediata, deben comunicarse al 9-1-1 de inmediato.

- 6.2 Para obtener más información sobre los procedimientos de Emergencia relacionados con la Compañía, consulte el Apéndice B.

7 Apoyo adicional

- 7.1 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).

8 Capacitación

- 8.1 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.
- 8.2 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.

9 Privacidad y confidencialidad

- 9.1 Para proteger la privacidad de las personas involucradas en una situación relacionada con el Acoso, el Comité de Políticas de Seguridad y el JHSEC no pueden participar en el proceso de resolución.
- 9.2 En la medida de lo posible, la Compañía mantendrá la confidencialidad del asunto relacionado con Acoso, e involucrará a la menor cantidad de personas posible. La información, como, los detalles del suceso, el nombre de la Parte Principal, la Parte Denunciada, 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

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.

Emergencia significa un evento imprevisto o inminente que requiere una pronta coordinación de recursos, comunicaciones especiales y/o mayor autoridad para proteger la salud, la seguridad o el bienestar de las personas primero, y luego para limitar los daños a la propiedad, el medio ambiente o las operaciones de la Compañía.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

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
- 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 prescritos. Para efectos de esta Política, Acoso también incluye actos e intentos de actos de violencia.

Coordinador de Investigación de Acoso significa la persona designada para recibir un Aviso de Ocurrencia 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.

Comité Conjunto de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (JHSEC, por sus siglas en inglés) significa las personas, compuestas por representantes de los Empleados y el empleador, cuyo objetivo es comprometerse mutuamente a mejorar la salud y la seguridad en el Lugar de Trabajo.

Aviso de Ocurrencia significa notificación formal al Coordinador de Investigación de Acoso sobre cualquier acoso real o sospechado en el Lugar de Trabajo.

Parte Principal significa la persona que es objeto de la denuncia de Acoso.

Parte Denunciada 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.

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 fue testigo o fue informada de cualquier Acoso real o sospechado en el Lugar de Trabajo por parte de la Parte Principal o la Parte Denunciada.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en Canadá.

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.

Apéndices

- Apéndice A: Factores que contribuyen al Acoso en el Lugar de Trabajo
- Apéndice B: Procedimientos de Emergencia

Referencias

Documentos de respaldo y relacionados con gobernanza corporativa

- Política del Código de Ética Empresarial
- Norma de Pagos por Riesgo Inminente de Daños Personales
- 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](#))
- [Programa Laboral de Canadá](#)
- [Ley Canadiense de Derechos Humanos](#)
- [Código Penal \(Canadá\)](#)
- 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