

Política.



Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en México.

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 el Acoso de cualquier tipo esté prohibido; y
- ser líder en la industria en prácticas de salud y seguridad, manteniendo un Lugar de Trabajo seguro y saludable.

Esta Política aplica a todos los Empleados y Contratistas Excluidos en México y establece los procesos para reportar y resolver las denuncias de Acoso en el Lugar de Trabajo.

Cuando exista un conflicto entre esta Política y cualquier contrato colectivo de trabajo (CCT) aplicable, prevalecerán los términos y condiciones del CCT.

Política

1 Roles y responsabilidades

1.1 TC Energía:

- a) no tolerará el Acoso en el Lugar de Trabajo que sea intimidante, hostil u ofensivo, independientemente de que adopte la forma de:
 - físico, incluyendo, entre otros, contacto físico inapropiado, pellizcos, palmadas, frotamientos o el roce intencional contra otra persona;
 - verbal, incluyendo, entre otros, epítetos, declaraciones despectivas, insultos, comentarios de naturaleza sexual o chistes obscenos, insinuaciones sexuales no deseadas o solicitudes de favores sexuales;

- visual, incluyendo, entre otros, la exhibición de imágenes sexualmente sugestivas, videos, memes, caricaturas o dibujos, miradas lascivas, gestos o insinuaciones sexuales; o
 - en línea, incluyendo, entre otros, publicaciones despectivas o sexualmente sugestivas en cualquier plataforma de redes sociales.
- b) tomará las denuncias de Acoso con seriedad y las investigará de manera respetuosa, confidencial (en la medida en que sea razonable y posible), justa y exhaustiva por parte del Coordinador de Investigación de Acoso;
- c) responderá a los reportes de Acoso de manera oportuna y de conformidad con el proceso de resolución establecido en esta Política; y
- d) tomará las medidas correctivas apropiadas, incluyendo hasta la rescisión del empleo o contrato, contra los Empleados y Contratistas Excluidos que incumplan esta Política.
- 1.2 Todos los Empleados y Contratistas Excluidos deben:
- a) cumplir con esta Política;
- Los Contratistas Excluidos también deben cumplir con la política de prevención de acoso y violencia de su empleador o su equivalente.
- b) reportar de manera oportuna cualquier violación real o sospechada de esta Política de conformidad con la sección 2;
- c) completar la capacitación obligatoria (solo Empleados);
- d) promover y apoyar un Lugar de Trabajo respetuoso y libre de Acoso;
- e) cooperar con el proceso de resolución;
- f) mantener estricta confidencialidad sobre, y respetar la privacidad de, las personas involucradas en el proceso de resolución;
- g) abstenerse de, y reportar de inmediato, cualquier conducta de represalia contra las personas involucradas en situaciones relacionadas con Acoso, según se describe en la [sección de no represalias](#) de esta Política; y
- h) solicitar cualquier apoyo personal requerido a través de los recursos disponibles.
- 1.3 El Coordinador de Investigación de Acoso debe:
- a) revisar cada reporte de Acoso; y
- b) cuando sea requerido, supervisar el proceso de resolución de conformidad con esta Política y con la asesoría del Departamento Legal.

2 Cómo reportar el Acoso

- 2.1 Los Empleados y Contratistas Excluidos deben reportar de manera oportuna cualquier Acoso real o sospechado al Coordinador de Investigación de Acoso a través de la [Línea de Ayuda Ética](#) de TC Energía o cualquiera de los otros [canales de reporte](#) disponibles.
- 2.2 El reporte podrá realizarse de manera anónima, verbal o por escrito, y deberá incluir:
- a) nombre de las personas involucradas, si se conoce;
 - b) fecha del suceso; y
 - c) descripción detallada del suceso.
- 2.3 Los Contratistas Excluidos también deben reportar cualquier suceso real o sospechado a su empleador.
- El Coordinador de Investigación de Acoso determinará si el asunto será resuelto por TC Energía o por el empleador del Contratista Excluido, de conformidad con la legislación aplicable.
 - El Coordinador de Investigación de Acoso se reserva el derecho de supervisar cualquier resolución llevada a cabo por el empleador del Contratista Excluido.
- 2.4 El Coordinador de Investigación de Acoso revisará y responderá a la persona que presentó la queja para recopilar información adicional y determinar la resolución apropiada.

3 Proceso de resolución interna

- 3.1 El Coordinador de Investigación de Acoso elegirá el proceso adecuado para resolver las denuncias de Acoso.
- a) Resolución personal
 - Tras una evaluación inicial, la resolución personal podrá utilizarse como primer paso para resolver conductas inapropiadas que no alcancen el umbral de Acoso.
 - Los Empleados y Contratistas Excluidos que hayan experimentado o presenciado la conducta inapropiada deben informar al Denunciado de manera razonable y apropiada, ya sea verbal o por escrito, que la conducta es inapropiada y debe cesar.
 - La resolución personal no es un paso obligatorio para avanzar a la resolución facilitada o la investigación formal.

b) Resolución facilitada

- Tras una evaluación inicial, la resolución facilitada podrá utilizarse para resolver la queja. Tanto el Denunciante como el Denunciado deben aceptar participar en la resolución facilitada para que esta proceda.
- La resolución facilitada puede incluir orientación, asesoramiento y/o resolución de conflictos con un tercero neutral designado por el Coordinador de Investigación de Acoso.
- Si la resolución facilitada no tiene éxito, podrá requerirse una investigación formal.
- La resolución facilitada no es un paso obligatorio antes de avanzar a la investigación formal.

c) Investigación formal

- Se inicia una investigación formal cuando el Coordinador de Investigación de Acoso determina que es necesario.
- El Coordinador de Investigación de Acoso informará al Denunciado que se ha presentado una queja y proporcionará los detalles de la queja por escrito. El Denunciado tendrá un plazo razonable para proporcionar una respuesta escrita a la queja y posteriormente será entrevistado.
- Durante el proceso de investigación formal, el Coordinador de Investigación de Acoso podrá entrevistar testigos, recopilar evidencia adicional y notificar al(los) líder(es) correspondiente(s) y al Socio de Negocios de Recursos Humanos.
- El Coordinador de Investigación de Acoso considerará toda la evidencia relevante recopilada para determinar si se ha producido un incumplimiento de esta Política o de cualquier otra política de la Compañía. Un resumen de los hallazgos será compartido tanto con el Denunciante como con el Denunciado.
- En los casos en que el Coordinador de Investigación de Acoso determine que el Denunciado ha incumplido cualquier política de la Compañía, el liderazgo de Recursos Humanos determinará la medida correctiva apropiada con base en las recomendaciones del Coordinador de Investigación de Acoso. Cualquier medida correctiva requerida será comunicada al Socio de Negocios de Recursos Humanos y al(los) líder(es) correspondiente(s) para su implementación.

4 Acciones de seguimiento

- 4.1 Una vez concluido el proceso de resolución, el Coordinador de Investigación de Acoso podrá contactar a los Empleados y Contratistas Excluidos involucrados en una queja de Acoso para:
- a) asegurar que el Acoso haya cesado;
 - b) asegurar que no haya habido represalias; y
 - c) evaluar si el grupo de trabajo se encuentra libre de Acoso.

5 Resolución externa

- 5.1 La Compañía prefiere resolver todas las quejas de Acoso de manera interna. Sin embargo, las quejas relacionadas con Acoso por motivos legalmente prohibidos pueden ser presentadas directamente por el Denunciante ante la agencia federal o estatal correspondiente sin necesidad de ser presentadas internamente.

6 Apoyo adicional

- 6.1 La Compañía pone a disposición de todos los Empleados en México apoyo médico, psicológico y de otro tipo a través de un servicio anónimo de terceros, el Programa de Asistencia al Empleado y su Familia (EFAP, por sus siglas en inglés).

7 Capacitación

- 7.1 La Compañía establece una capacitación obligatoria contra el acoso que todos los Empleados deben completar anualmente.

8 Confidencialidad

- 8.1 En la medida de lo posible, la Compañía mantendrá la confidencialidad del asunto relacionado con el Acoso e involucrará al menor número de personas posible. La información, como los detalles del reporte de Acoso, el nombre del Denunciante, del Denunciado y de cualquier testigo, será compartida únicamente con aquellas personas que necesiten conocerla para los fines de la resolución, toma de decisiones e implementación de medidas correctivas, y/o según lo requiera la ley.

Tu responsabilidad

Empleados y Contratista Excluido 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 Contratista Excluido 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 Contratista Excluido 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, contrato 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 Contratista Excluido 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 Contratista Excluido que presenten informes de buena fe estarán protegidos contra represalias, y todos los Empleados y Contratista Excluido 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 Contratista Excluido 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

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

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 acto de acoso o maltrato que pueda dañar la salud, la integridad o tener efectos perjudiciales en el bienestar psicológico de la persona que fue objeto del mismo y puede ser de naturaleza física, verbal o sexual.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso en México.

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

Documentos de gobernanza relacionados o de apoyo

- Política del Código de Ética Empresarial
- Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo y No Discriminación
- Nuestro Compromiso

Otras referencias

- Programa de Asistencia para Familias de Empleados (EFAP)
- [Protocolo para asegurar un ambiente libre de discriminación, violencia y para prevenir riesgos psicosociales](#)
- Estándar sobre Amenazas a la Seguridad

Cómo contactarnos

- [Preguntas y Comentarios sobre Políticas](#)
- [Coordinador de Investigación de Acoso](#)

Canales de reporte de TC Energía

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