



POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO Y ALCANCE

El propósito de esta Política es asegurar que no existan barreras o discriminación en relación con cualquier aspecto del trabajo para los empleados y solicitantes de empleo de TransCanada y señalar el compromiso de TransCanada con la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas, independientemente de su raza, color, género, orientación sexual, estado civil, religión, origen nacional, edad, discapacidad física o mental, condición de veterano u otras características protegidas por ley.

Esta Política se aplica para todos los empleados y solicitantes de empleo de TransCanada. Si existe un conflicto entre esta Política y cualquier acuerdo de negociación colectiva, regirá el último.

Las solicitudes de acomodo se gestionan de acuerdo con la política sobre adaptaciones razonables en el lugar de trabajo.

DEFINICIONES

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

Denuncia de Buena Fe se refiere a realizar una denuncia de manera abierta, honesta, justa y razonable sin intenciones dolosas ni motivos ocultos.

Empleado se refiere a un trabajador de tiempo parcial y tiempo completo de TransCanada, incluidas todas las categorías de empleados que estudian.

Equidad en el empleo en Canadá se refiere a procesos, acciones y medidas para asegurar la representación de los grupos designados en TransCanada.

Grupos designados o protegidos son aquellos con quienes TransCanada tiene obligaciones legales en Canadá y los Estados Unidos. Los grupos designados en Canadá son las mujeres, los pueblos aborígenes, las minorías visibles y las personas con discapacidad. Los grupos protegidos en los Estados Unidos incluyen, entre otros,



a las mujeres, las minorías raciales, las personas con discapacidad, los veteranos protegidos o personas protegidas por la ley estatal o federal.

Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO, por su sigla en inglés) en los Estados Unidos significa que 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 otras características protegidas por ley tienen el derecho a la igualdad de oportunidades de empleo justas.

Personal se refiere tanto a los empleados de jornada completa como parcial, trabajadores con contrato, contratistas y consultores de TransCanada.

TransCanada o la **Empresa** se refiere a TransCanada Corporation y a sus filiales y entidades en funcionamiento de propiedad exclusiva.

POLÍTICA

TransCanada es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y garantiza que sus empleados y solicitantes de empleo dispongan de oportunidades sobre la base de su idoneidad y capacidad profesional probadas y los requisitos del puesto objetivo en cumplimiento de todas las leyes federales, estatales, provinciales y locales aplicables.

Considerar raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, orientación sexual e identidad, estado civil, situación familiar, condición de veterano, discapacidad física o mental, la condena por un delito para el que se haya concedido un indulto u otras características protegidas por ley está prohibido en todos los aspectos de la oportunidad de empleo, entre otros, en la contratación, capacitación, remuneración y otras prestaciones, ascensos, traslados y rescisión.

Como contratista federal de los Estados Unidos y empleador regulado federalmente de Canadá, TransCanada informa los datos demográficos y cualitativos de la fuerza laboral a los organismos del gobierno. La Empresa también prepara y ejecuta planes de acción afirmativa e igualdad en el empleo en cumplimiento de sus responsabilidades en estas áreas. TransCanada revisa regularmente sus políticas y procedimientos, y coordina los esfuerzos en toda la empresa para mejorar la representación de los grupos designados y protegidos y de otros grupos protegidos por ley.



RESPONSABILIDADES

Los empleados, los líderes y el Departamento de Recursos Humanos son responsables de garantizar la igualdad en el empleo y que no haya discriminación en el lugar de trabajo.

Empleados

Los empleados son responsables de:

- ser instruidos acerca de, y de reconocer, la diversidad que existe en TransCanada y entre sus partes interesadas;
- reconocer el valor de las diferentes perspectivas y experiencias, además de la variedad de enfoques necesarios para atender las necesidades de personas con diversas procedencias;
- administrar respetuosamente las diferencias vividas mediante las interacciones cotidianas con los demás; y
- denunciar conductas inapropiadas cuando sea necesario utilizando los recursos descritos en esta Política.

Líderes

Los líderes son responsables de:

- promover y habilitar prácticas, de modo que todas las personas cualificadas reciban igual consideración en cuanto a las oportunidades y prácticas de empleo;
- servir como modelo por medio del conocimiento y cumplimiento de las obligaciones legales de TransCanada relacionadas con la diversidad y apoyar a los Empleados al respecto;
- aplicar los planes de obligaciones de igualdad de oportunidades de empleo de TransCanada, acción afirmativa o de igualdad en el empleo y otras estrategias de inclusión y diversidad existentes dentro de su área de responsabilidad; y
- eliminar las barreras que pueden estar causando desigualdad o desventajas dentro de su área de responsabilidad.

Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de:

- obtener los datos cuantitativos y cualitativos par cumplir con sus obligaciones legales;



- usar datos para identificar y eliminar las prácticas o barreras discriminatorias, considerando lo que puede ser exigido por ley, los acuerdos de negociación colectiva o los requisitos del puesto objetivo;
- cumplir con todos los requisitos legales relativos a la diversidad en nombre de TransCanada;
- preparar y presentar los informes necesarios con los organismos del gobierno;
- crear y supervisar la aplicación de los planes de igualdad de oportunidades de empleo, acción afirmativa e igualdad en el empleo, así como otras estrategias de inclusión y diversidad existentes;
- aplicar esta Política.
- proporcionar capacitación, educación y entrenamiento para ayudar a los empleados a fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso; e
- investigar informes de comportamientos inapropiados que infringen esta Política.

PROCESO DE RESOLUCIÓN

Las denuncias de discriminación se tratan con seriedad, con prontitud, sistemáticamente y de manera respetuosa, justa y meticulosa por parte de investigadores calificados.

Los empleados que consideren que han sido objeto de discriminación en violación de esta Política, del código de ética empresarial de TransCanada o de la ley puede comunicar sus inquietudes por medio de alguno de los siguientes recursos:

- un líder en la cadena de informaciones del Empleado.
- otro líder en la Empresa;
- coordinador respetuoso de TransCanada en el lugar de trabajo;
- un consultor de Recursos Humanos; o
- la Línea de Ayuda de Ética de TransCanada.

Los solicitantes de empleo que creen haber sido objeto de discriminación pueden presentar una denuncia a través de la Línea de Ayuda de Ética de TransCanada.

El Departamento de Gestión de Recursos Humanos revisa y evalúa las denuncias. Es posible que se le solicite información adicional al Empleado o al solicitante de empleo que presentó la denuncia. Sobre la base de la evaluación, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos determinará si se requiere una investigación u si otra vía, como una resolución personal o asistida, resulta más adecuada para resolver eficazmente la situación. Si es necesaria una investigación, el Departamento de



Gestión de Recursos Humanos la realizará tras consultar al Departamento Legal de TransCanada.

Durante la evaluación de las denuncias y las investigaciones, se mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible y de conformidad con la política de protección de la información personal, según corresponda. Se compartirán detalles de la investigación solo con aquellas personas que requieran la información para fines de la investigación, resolución, toma de decisiones y aplicación de acciones correctivas o cuando la ley lo exija.

Acción de seguimiento

Tras una investigación, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos podrá tomar las medidas adecuadas para confirmar que la discriminación ha cesado, que no haya habido represalias y que los grupos de trabajo funcionen eficazmente.

Plazos de resolución

TransCanada hace todos los esfuerzos razonables para resolver denuncias de discriminación cuanto antes con una alta prioridad en el proceso de resolución. Los plazos para investigar y resolver la presunta discriminación dependen de la complejidad de cada denuncia. Se hacen todos los esfuerzos para realizar investigaciones de manera oportuna.

CUMPLIMIENTO

El personal debe cumplir con todos los aspectos de este documento y apoyar a otros para hacer lo mismo. El personal es responsable de informar de oportunamente cualquier sospecha de violación o violación real a este documento, a cualquier ley aplicable o cualquier otra inquietud a través de los canales disponibles, a fin de que puedan ser debidamente investigadas, tratadas y manejadas. El personal que no cumpla, o que premeditadamente permita que el personal bajo su supervisión no cumpla, podría ser objeto de la medida disciplinaria correctiva correspondiente, de acuerdo con las políticas y procesos de la Empresa. Para obtener más información, consulte el sitio web de Políticas Corporativas de TransCanada.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Apoyamos y animamos al personal para que informe sobre incidentes sospechosos de falta de cumplimiento con las leyes, reglamentos, y autorizaciones aplicables, así



como de peligros, peligros potenciales, incidentes que involucren la salud y la seguridad o el medio ambiente, y cuasi accidentes. Consideramos seriamente cada informe, investigamos cada informe para identificar los hechos y realizamos mejoras a nuestras prácticas y procedimientos cuando se justifican. Se protegerá a todo el personal que realice informes de buena fe. Informes de buena fe significa a su vez que no habrá protección para el personal que realice intencionadamente informes falsos o maliciosos, o que trate de excusar su propia negligencia o conducta indebida deliberada presentando un informe. Aseguramos la inmunidad de medidas disciplinarias o represalias para el personal que de buena fe informa sobre tales inquietudes. Se puede informar a la gerencia, al coordinador de cumplimiento o de manera anónima a la Línea de Ética.

REFERENCIAS Y ENLACES

- [Preguntas y Comentarios sobre la Póliza](#)
- Código de ética empresarial de TransCanada
- Política para un lugar de trabajo libre de acosos
- Política de protección de la información personal
- Política sobre adaptaciones razonables en el lugar de trabajo
- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo
- Orden Ejecutiva 11246
- Ley de Empleos para Veteranos (JVA, por su sigla en inglés)
- Ley de Rehabilitación
- Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA, por su sigla en inglés)