



# POLÍTICA PARA UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

## PROPÓSITO Y ALCANCE

El propósito de esta política es afirmar el compromiso de TransCanada con un entorno de trabajo respetuoso y seguro y establecer los procesos para responder a acusaciones de Acoso en el lugar de trabajo.

Esta política aplica a todo el Personal de TransCanada. La Política para un Lugar de Trabajo Libre de Acosos se aplica en el lugar de trabajo, así como en situaciones fuera del trabajo, pero relacionadas con responsabilidades de trabajo, como en conferencias, ferias, eventos sociales relacionados con el trabajo, viajes de negocio o asignaciones de trabajo provisionales. Cuando exista un conflicto entre esta política y cualquier acuerdo colectivo de trabajo aplicable, los términos y condiciones de dicho acuerdo colectivo de trabajo prevalecerán.

## DEFINICIONES

**Acoso** se refiere a cualquier comportamiento, comentario, gesto o contacto no deseado, incluso de naturaleza sexual, que crea un entorno de trabajo intimidante, degradante, vergonzoso, humillante, amenazador u hostil. En especial, están prohibidos los comentarios o comportamientos no deseados relacionados con el sexo, la raza, la nacionalidad, el origen étnico, la incapacidad, la religión, la edad, la orientación sexual o identidad de género, el estado civil, la situación familiar, la condición de veterano de guerra, la obligación de participar en la Guardia Nacional o una unidad de reserva, una condena indultada o cualquier otro motivo reconocido por la ley que posiblemente puede hacer que una persona sienta que no es tratada con dignidad y respeto. El Acoso no necesita ser intencional.

**Coordinador de Investigaciones de Acoso** se refiere al integrante del Departamento de Recursos Humanos de TransCanada responsable de supervisar la aplicación de esta política, o la persona que este designe.

**Contratistas** se refiere a contratistas independientes, asesores independientes o trabajadores por contrato según se definen en la Política de la Fuerza Laboral Contingente.



**Demandado** se refiere a la persona acusado de comportamiento que contraviene esta política.

**Demandante** se refiere a la persona que presenta la demanda bajo esta política.

**Informar de Buena Fe** se refiere a un informe abierto, honesto, justo y razonable que se realiza sin malicia o motivos ocultos.

**Personal** se refiere a empleados de tiempo completo, provisionales y a medio tiempo y Contratistas.

**TransCanada o la Empresa** se refiere a TransCanada Corporation y sus subsidiarias totalmente controladas y entidades operadas por ella.

## POLÍTICA

TransCanada fomenta un entorno de trabajo respetuoso y seguro, donde no se tolera el Acoso.

TransCanada se asegura de que:

- acusaciones de Acoso se tomen en serio y que investigadores capacitados las traten siempre con prontitud y de manera respetuosa, justa y minuciosa.
- no se sancionará a una persona por presentar una denuncia de Buena Fe y no se incluirá documentación relacionada con la demanda en el archivo de empleado de la persona. También se prohíbe que se tomen represalias contra quien participe en la investigación de una demanda de Acoso. No se considera que una medida disciplinaria adoptada debido a una violación de esta política constituye una represalia;
- en la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad mientras se lleva a cabo la investigación de la demanda, y participarán la menor cantidad de personas posible. Detalles de la demanda, entre ellos el nombre del Demandante y del Demandado, se compartirán solo con quienes necesitan conocerlos, hasta donde sea necesario para la investigación, resolución, toma de decisiones e implementación de medidas correctivas, o según lo exige la ley; y
- se podrán tomar medidas correctivas en la forma en que la Empresa estime apropiado en función de las circunstancias, incluidos el despido o la rescisión del contrato, contra las siguientes personas:
  - un Demandado que hay infringido esta política;



- o un Demandante que haya presentado una queja a sabiendas de que era falsa;
- o toda persona que interfiera con la investigación o la resolución de una queja;
- o un líder que esté consciente de acoso pero que no tome las medidas correspondientes; y
- o toda persona que haga una declaración en falso en el transcurso de una investigación.

La Empresa recomienda enfáticamente a todo el Personal que se retire de situaciones posiblemente perjudiciales o violentas que surjan en el lugar de trabajo o en el ejercicio de funciones relacionadas con la empresa fuera del establecimiento, y apoya esta actitud por parte del personal. Toda situación de este tipo, así como toda sospecha de medida de represalia debe ser informada de inmediato a alguno de los recursos mencionados en esta política.

En el caso de quejas hechas por Contratistas, o que involucren Contratistas, TransCanada se reserva el derecho de vigilar toda investigación que realice el empleador contratado adecuado o de lanzar una investigación independiente.

## RESPONSABILIDADES

Todo el Personal tiene la responsabilidad de:

- cumplir esta política o la política equivalente de su empleador en el caso de Contratistas y de realizar la capacitación pertinentes disponible;
- promover y apoyar un lugar de trabajo respetuoso, siendo responsable de resolver situaciones donde sea posible y de informar sobre cualquier comportamiento inapropiado. Los Contratistas deben notificar a su empleador así como al recurso de TransCanada apropiado sobre cualquier problema;
- cooperar con los procesos de investigación y resolución según sea necesario;
- respetar la privacidad de las personas involucradas en situaciones relacionadas con el Acoso;
- no tener represalia contra personas involucradas en situaciones relacionadas con el Acoso e informar sobre toda medida de represalia de inmediato; y
- solicitar el apoyo personal necesario a través de los recursos disponibles en esta política o de otros recursos.

Los Demandantes tienen la responsabilidad de:



- presentar quejas de manera oportuna y
- proporcionar detalles completos del presunto comportamiento.

Los Demandados tienen la responsabilidad de:

- familiarizarse con los detalles de la queja y responder a las acusaciones y
- cooperar con el proceso de resolución.

Los líderes son responsables de:

- ayudar al Personal a comprender la política y los procesos asociados comunicándoles de manera activa lo que se espera de ellos;
- exigir el cumplimiento de la política y fomentar una cultura y un entorno libre de Acoso;
- notificar al Coordinador de Investigaciones de Acoso de toda acusación o de otros indicadores de Acoso;
- ayudar al Departamento de Recursos Humanos en la resolución o investigación de una queja; y
- mantener la privacidad de todas las partes involucradas y brindarles apoyo.

Los asesores del Departamento de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de:

- ayudar al Personal a comprender esta política;
- notificar al Coordinador de Investigaciones de Acoso de toda acusación de Acoso;
- coordinar y facilitar sesiones de resolución;
- ayudar en el proceso de resolución o investigación, según sea necesario;
- mantener la privacidad y confidencialidad durante todo el proceso de investigación; y
- brindar orientación a los líderes a través de la investigación final, las recomendaciones y el posible impacto sobre los planes de desempeño de los empleados.

El Coordinador de Investigaciones de Acoso tiene la responsabilidad de:

- abordar toda acusación y, cuando sea necesario, supervisar investigaciones formales bajo la dirección del Departamento Legal y de acuerdo con el proceso de investigación de Acoso en el lugar de trabajo; y
- presentar un informe de los resultados de la investigación formal y las recomendaciones subsiguientes al Departamento Legal.

El Departamento Legal tiene la responsabilidad de:



- iniciar una investigación formal y solicitar los informes finales, respetando el privilegio de confidencialidad entre abogado litigante y cliente o entre abogado y cliente; y
- brindar apoyo y orientación legal en la investigación.

## PROCESO DE RESOLUCIÓN

Toda acusación de Acoso debe resolverse tan pronto como sea posible. Hay tres diferentes opciones para resolver situaciones relacionadas con Acoso.

### Resolución personal

La resolución personal suele ser la manera más efectiva de detener el Acoso y se debe considerar seriamente como un primer paso si es posible que hubo Acoso. Personas que sientan que son sujetas a Acoso deben informar a la parte infractora de una manera razonable y apropiada, verbalmente o por escrito, que el comportamiento o comentario no es deseado y que debe dejar de hacerlo.

Personas que piensen que es posible que alguien haya malinterpretado su comportamiento o sus comentarios como Acoso pueden intentar aclarar el malentendido con prontitud y en privado.

Intentar una resolución personal no es necesario para avanzar a una resolución facilitada o una investigación formal.

### Resolución facilitada

Si las personas involucradas en una situación relacionada con Acoso no se sienten cómodas al hablar directamente con la otra persona sobre el comportamiento inapropiado, pueden elegir la participación de un tercero que puede ayudar a realizar la resolución. La resolución facilitada incluye comunicación, consulta y evaluación de la queja de Acoso con el líder de la persona, cualquier otro líder, el asesor del Departamento de Recursos Humanos o la Línea de Ayuda para Cuestiones Éticas de TransCanada.

La utilización del asesoramiento, orientación, facilitación y resolución de conflictos, en muchos casos, puede resolver el problema. Si el Demandante está satisfecho con el resultado de la resolución facilitada, puede decidir detenerse en este paso y no se llevaría a cabo una investigación formal. Sin embargo, si la resolución facilitada no tiene éxito, o el comportamiento se repite aún después de realizar la resolución, es posible que una investigación formal sea necesaria.



## Investigación formal

Es posible que una investigación formal siga después de un proceso de resolución personal o facilitada; o cuando el presunto Acoso sea grave o de naturaleza penal, es posible que la Empresa o las personas involucradas elijan proceder directamente a una investigación formal.

Las investigaciones formales se apegan a un proceso muy estricto y se inician mediante una queja formal por escrito por parte de Demandante. Después de recibir la queja formal y de la entrevista del Demandante, el Coordinador de Investigaciones de Acoso determinará si se procederá con una investigación formal.

En los casos en que se justifica una investigación formal, se le informa al Demandado que se ha presentado una queja y se le proporciona una copia de la queja formal por escrito. Se le dará al Demandado tiempo suficiente para presentar una respuesta por escrito a la demanda y también se entrevistará.

Durante el proceso de investigación, es posible que se entrevisten testigos y que se recolecte evidencia adicional, y se notificará a los líderes del Demandante y del Demandado de la queja.

Toda la información o evidencia relevante se toma en cuenta y se toma una decisión, la cual se comparte con de Demandante, el Demandado y sus líderes.

Los hallazgos de la investigación se comunicarán al Demandante y al Demandado y sus líderes implementarán cualquier medida correctiva con el apoyo del asesor del Departamento de Recursos Humanos.

## Medida de seguimiento

Es posible que el Coordinador de Investigaciones de Acoso se comunique con ambas partes, según corresponda, para:

- asegurarse de que ha cesado el Acoso;
- asegurarse de que no hubo represalias; y
- si corresponde, determinar si el grupo de trabajo está funcionando en forma efectiva.



## Plazos de resolución

El Acoso es un asunto grave, y se asigna una alta prioridad al proceso de resolución. El plazo para la investigación y la resolución del presunto Acoso depende de la complejidad de la queja. Se hará todo lo posible para realizar la investigación de manera expedita.

## Resolución externa

La Empresa prefiere resolver todas las cuestiones de Acoso en el lugar de trabajo en forma interna. Sin embargo, las quejas relacionadas con el Acoso con base en causales prohibidas por la ley pueden presentarse directamente ante el organismo federal, provincial o estatal correspondiente sin necesidad de presentar previamente la queja en forma interna. Existen determinados plazos específicos que deben cumplirse para presentar una queja ante estos organismos, y es responsabilidad de la persona presentar la queja de acuerdo con estos.

## 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 política](#)
- Código de Ética Empresarial
- Equidad en el empleo y la política de no discriminación
- Programa de ayuda a las familias de empleados (EFAP)
- Égalité des possibilités d'emploi, Action positive et la non-discrimination politique (US)
- Contactos de la Agencia de los Estados Unidos
- Definición Legal de la Comisión de oportunidad de la igualdad de empleo de Estados Unidos de acoso