

Política sobre Violencia en el Lugar de Trabajo

28 de marzo de 2024

Política

Stantec proporciona un ambiente de trabajo seguro para sus trabajadores, clientes, subcontratistas y visitantes. Para asegurar que contemos con un lugar de trabajo seguro y reducir el riesgo de amenazas de violencia, hostigamiento, intimidación y otros comportamientos perturbadores, todos los trabajadores deben revisar y entender cada una de las disposiciones de la presente política y práctica.

Práctica

Definición

La “violencia en el lugar de trabajo” puede ser ampliamente definida; incluye cualquier acto en el que se abuse, amenace, intimide o ataque a una persona durante el desempeño de su trabajo. Stantec no tolera ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo cometida por o en contra de sus trabajadores. El término “lugar de trabajo” incluye tanto las instalaciones de Stantec como las ubicaciones fuera de ellas.

Los trabajadores, clientes, subcontratistas o visitantes de Stantec están prohibidos de realizar amenazas o participar en actividades violentas u otras formas de comportamiento abusivo, como por ejemplo, hacer bullying, gritar, menospreciar a otros y demás. Otros ejemplos de violencia en el lugar de trabajo incluyen pero no se limitan a los siguientes:

- **Ataques físicos:** pegar, empujar, patear, pellizcar, agredir sexualmente, provocar incidentes asociados a la ira o lanzar objetos a otra persona. Los ataques físicos también pueden ser dirigidos contra edificios, autos, propiedad personal o una organización (incendios provocados, sabotajes, vandalismo, robos, destrucción de la propiedad).
- **Comportamiento amenazante:** mostrar los puños, amenazar con destruir propiedad o lanzar objetos.
- **Amenazas directas:** comunicación clara y explícita que indique sin lugar a dudas la intención del agresor potencial de hacer daño. Ejemplo: “Voy a hacerte pagar por lo que me hiciste”.
- **Amenazas condicionales:** comunicaciones que incluyen una condición. Ejemplo: “Si no me dejas en paz, te vas a arrepentir”.
- **Amenazas veladas:** comúnmente involucra lenguaje corporal o comportamientos que dejan pocas dudas en la mente de la víctima sobre la intención de hacer daño. Ejemplo: “¿Crees que a alguien le importaría si golpean al jefe?”
- **Agresión verbal y hostigamiento:** comprende cualquier comportamiento destinado a inquietar o causar preocupación en la víctima. Esto puede incluir comportamientos coercitivos o que induzcan al miedo en la forma de agresión verbal, tal como palabras soeces, insultos, bullying o lenguaje altanero. Incluye también bromas pesadas, rumores y discusiones, utilizando lenguaje despectivo respecto a la raza, religión, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica personal. Para mayor información, consultar la Política sobre Hostigamiento y Discriminación de Stantec.

Reconociendo la violencia en el lugar de trabajo

Trabajando de manera conjunta, los trabajadores y el equipo de liderazgo se encuentran mejor posicionados para identificar los peligros potenciales y existentes y los riesgos asociados con ubicaciones y prácticas particulares. Stantec llevará a cabo evaluaciones de riesgos y peligros de violencia en el lugar de trabajo específicos a la tarea a realizar y al lugar de trabajo con el fin de determinar los controles adecuados. Estas evaluaciones serán realizadas por el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo (CPSST) local o los representantes de Salud, Seguridad, Protección y Medio Ambiente (HSSE) (coordinador de seguridad y medio ambiente de la oficina o asesor de HSSE regional) utilizando formatos de inspección especializados y cuestionarios de evaluación de peligros. Tenga en cuenta que se debe contactar a los representantes regionales de Recursos Humanos si se descubre algún asunto delicado para los trabajadores durante una inspección o evaluación de violencia en el lugar de trabajo.

Los hallazgos y puntos de acción propuestos serán ingresados al acta del CPSST y comunicados a los representantes de la gerencia locales para su consideración y/o aprobación. Si no existe un CPSST o un comité similar, los hallazgos serán enviados directamente a la gerencia local.

El proceso de evaluación local se repetirá anualmente o cuando haya cambios significativos en el trabajo o el lugar de trabajo. La meta será determinar cualquier cambio en el proceso que sea necesario así como revisar la evaluación de riesgos y peligros. En el LATAM Community Site se pueden encontrar herramientas e información pertinentes acerca del Programa contra la Violencia en el Lugar de Trabajo (dentro de HSSE regional, Prácticas de Trabajo Seguro, [Programa de Prevención de Violencia en el Lugar de Trabajo \(SWP-102\)](#)).

La evaluación de riesgos tendrá en consideración lo siguiente:

- Incidentes de violencia en el lugar de trabajo que hayan ocurrido en el pasado
- Potencial de riesgo en los tipos de trabajo realizados por Stantec
- Riesgos impuestos por las circunstancias bajo las cuales se realiza el trabajo
- Ubicación y distribución física del lugar de trabajo o área de trabajo

Aunque Stantec no espera que los trabajadores estén calificados para identificar personas potencialmente peligrosas, se espera que cada trabajador ejerza su buen juicio e informe a su supervisor directo y al representante regional de Recursos Humanos si alguna persona muestra una conducta que podría ser señal de una situación potencialmente peligrosa. Dichos comportamientos pueden incluir los siguientes:

- Hablar sobre armas o llevar armas al lugar de trabajo
- Mostrar señales evidentes de estrés extremo, resentimiento, hostilidad o ira
- Realizar observaciones amenazadoras
- Deterioro súbito o significativo del desempeño
- Mostrar un comportamiento irracional o inadecuado

Los resultados de las evaluaciones de riesgos y peligros serán comunicados a los trabajadores, y los trabajadores recibirán capacitación en la identificación y prevención de violencia en el lugar de trabajo.

Stantec prohíbe la posesión de armas de fuego por los trabajadores durante el desempeño de sus labores en Stantec. Asimismo, Stantec prohíbe llevar consigo, transportar, almacenar y utilizar armas de fuego, y prohíbe la presencia de armas de fuego y otras armas peligrosas en sus oficinas y los vehículos de la Compañía. Además, se requiere que el personal cumpla las políticas del cliente o del proyecto sobre armas de fuego y otras armas cuando visiten a un cliente o área de proyecto.



Cualquier trabajador que posea un arma de fuego u otra arma mientras esté desempeñando las responsabilidades de su trabajo puede ser sometido a medidas disciplinarias, que podrían incluir hasta el despido. Se informará a un cliente o visitante sobre nuestra política y cualquier persona que la infrinja puede ser reportada a las autoridades del orden público, de ser aplicable. La posesión de una licencia vigente para portar un arma oculta autorizada por la jurisdicción local no es una excepción a esta política. Cualquier excepción a la política explicada líneas arriba debe ser aprobada caso por caso por la Gerencia de Riesgos así como por un vicepresidente sénior o un vicepresidente ejecutivo.

Derecho a asistencia y confidencialidad

Cualquier trabajador que haya sido sometido a violencia u hostigamiento en el lugar de trabajo tiene derecho a acceder a asistencia de su representante regional de Recursos Humanos para comunicar el incidente y, si lo amerita, presentar una queja de manera más formal.

La confidencialidad será salvaguardada en la medida de lo posible, reconociendo a su vez otras obligaciones legales y comerciales de Stantec.

Todas las partes involucradas en una situación pueden recibir asesoría durante el curso de la investigación. Los trabajadores y sus dependientes elegibles pueden ser referidos al Programa de Asistencia a los Trabajadores y sus Familiares de Stantec (o su equivalente internacional) o a servicios de asesoría profesional.

Ausencia de represalias

Ningún trabajador será sujeto a represalias, intimidación o sanción como consecuencia de reportar una amenaza de buena fe o cooperar en la investigación de una queja, en virtud de esta política.

Procedimientos de reporte

En lo posible y cuando sea seguro hacerlo, se exhorta a cualquier trabajador que crea que ha sido sometido a un acto de violencia a que primero haga saber de manera firme y clara al supuesto acosador que el hostigamiento es inaceptable y debe detenerse. El trabajador debería reportar de inmediato el supuesto incidente a su supervisor y al representante regional de Recursos Humanos. Sin embargo, si el trabajador no considera seguro interactuar directamente con el supuesto acosador, puede acudir directamente a su supervisor, al representante de Recursos Humanos o a ambos.

Se deberían documentar los detalles del incidente, incluyendo la fecha y hora, la naturaleza de la violencia y los nombres de cualquier persona que pueda haber sido testigo del acto de violencia. El documento resultante constituye registro y propiedad personales de la víctima. El Formulario de Inspección de Violencia en el Lugar de Trabajo (SWP 102a) debe utilizarse para este fin. Lo puede encontrar en el LATAM Community Site (dentro de HSSE regional, Prácticas de Trabajo Seguro).

Se pueden hacer reportes de manera anónima y todos los incidentes reportados serán investigados por Recursos Humanos y un equipo de investigación asignado. Todos los reportes o incidentes que ameriten confidencialidad serán manejados adecuadamente y la información será divulgada a terceros de acuerdo a la necesidad de conocerla.



Investigación

Se investigarán y remediarán los incidentes reportados de la manera más efectiva y eficiente posible.

Cumplimiento de la política

No se tolerarán amenazas, conductas amenazantes y otros actos de agresión o violencia en el lugar de trabajo por o en contra de algún trabajador, cliente o visitante de Stantec. Stantec intervendrá activamente ante cualquier señal de una posible situación violenta u hostil. Cualquier trabajador que se determine que ha cometido actos de esa naturaleza será sometido a medidas disciplinarias incluyendo hasta el despido. En algunas circunstancias, puede ser pertinente contactar a autoridades externas, como la policía.