

Política sobre violencia en el lugar de trabajo y su prevención

Política

Stantec proporciona un ambiente de trabajo seguro para sus trabajadores, clientes, subcontratistas y visitantes. Stantec no tolera ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo cometida por o en contra de sus trabajadores.

Práctica

Definición

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 la presente política y práctica.

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. 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, exhibir un arma con intención intimidatoria 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 que pudiera generar un trauma psicológico o estrés. 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 dispone de evaluaciones de riesgos y peligros de violencia en el lugar de trabajo específicos a la tarea a realizar y al lugar de trabajo, las cuales se realizarán, como mínimo, en donde las leyes locales o regionales lo exijan. Estas evaluaciones podrán ser realizadas por representantes de Salud, Seguridad, Protección y Medio Ambiente (HSSE) designados (p. ej., coordinador de Seguridad y Medio Ambiente de la oficina local o asesor regional de HSSE) y/o el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (CPSST) local, cuando corresponda. Los formularios y cuestionarios de inspección de violencia en el lugar de trabajo se encuentran disponibles para actividades de oficina. Para trabajos en campo, se deberá aplicar el proceso de Stantec para la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos del proyecto. 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 que se deriven de las evaluaciones de la oficina local serán comunicados a los representantes de la gerencia local para su consideración y/o aprobación. Cuando esté involucrado en el proceso un CPSST, los hallazgos y las evaluaciones también deben ingresarse al acta del CPSST. Si no existe un CPSST o un comité similar, los hallazgos serán enviados directamente a la gerencia local.

El proceso de evaluación de la oficina local se registrará de acuerdo a los requerimientos legales, como mínimo. En algunos lugares, se llevará a cabo anualmente o cuando haya cambios significativos en el lugar de trabajo. En The Lens (en Salud, seguridad, protección y medio ambiente, Prácticas de Trabajo Seguro, **SWP 102 - Programa de Prevención de Violencia en el Lugar de Trabajo**) se encuentran herramientas e información pertinentes acerca del Programa contra la Violencia en el Lugar de Trabajo.

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 puestos a disposición de los trabajadores, según corresponda, y los trabajadores recibirán capacitación en la identificación y prevención de violencia en el lugar de trabajo.

Armas de fuego

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 violencia en el lugar de trabajo 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 HSSE.

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. Al final de la **SWP-102 (Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo)** se encuentra un formulario para dicho fin.

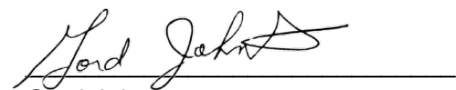
Se pueden hacer reportes de manera anónima y todos los incidentes reportados serán investigados por Recursos Humanos y un equipo de investigación asignado. Todos los reportes o incidentes que ameriten confidencialidad serán manejados adecuadamente y la información será divulgada a terceros de acuerdo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



Gord Johnston

Presidente y director general

5 de agosto de 2025

Fecha de revisión y firma