

POLÍTICA SOBRE HOSTIGAMIENTO, BULLYING Y DISCRIMINACIÓN

20 de febrero de 2024

Política

Stantec prohíbe el hostigamiento y la discriminación de un trabajador en base a características tales como raza, sexo, género, color, credo, creencias religiosas, estatus de ciudadanía, nacionalidad de origen, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género o discapacidad. Asimismo, prohíbe el *bullying* según se describe en esta Política.

Stantec está comprometida a crear y mantener un ambiente de trabajo que esté libre de esas conductas ofensivas e irrespetuosas. No se tolerará el hostigamiento, el *bullying* o la discriminación hacia o por parte de trabajadores, clientes o visitantes de Stantec. Cualquier persona que participe en estas conductas mientras se desempeñe como trabajador de Stantec, mientras se encuentre en un lugar de trabajo de Stantec o a través del uso de las redes sociales está infringiendo esta política. El término “lugar de trabajo” incluye tanto las instalaciones de Stantec como las ubicaciones externas.

Hostigamiento psicológico

El hostigamiento psicológico es el comportamiento irritante y/o despectivo que se expresa a través de una conducta, comentarios, actos repetitivos o gestos hostiles o indeseables que socavan la dignidad o integridad psicológica del trabajador y causan un entorno de trabajo perjudicial para el personal.

Un solo caso de ese tipo de conducta puede constituir hostigamiento psicológico si es lo suficientemente grave y altera o provoca efectos nocivos continuos en un trabajador. El hostigamiento psicológico puede venir de una persona o de un grupo y puede estar dirigido a una o varias personas.

Algunos ejemplos de hostigamiento psicológico pueden incluir:

- Un comportamiento inaceptable u ofensivo que produce humillación, menosprecio, exclusión o vergüenza a un trabajador.
- Comentarios o comportamientos degradantes, denigrantes, ofensivos o humillantes basados en características como raza, sexo, género, color, credo, creencias religiosas, estatus de ciudadanía, nacionalidad, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género o discapacidad.
- Uso excesivo, inapropiado o injustificado del poder o autoridad, o el deseo de herir, expresado a través de la intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas. El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo puede implicar también lo siguiente:

- Que el sometimiento a dicha conducta sea explícita o implícitamente una condición o exigencia para el empleo.
- Que el sometimiento o el rechazo a dicha conducta por una persona sea utilizado como base para tomar decisiones laborales que afecten a la persona.
- Que dicha conducta tenga el objetivo o efecto de interferir sustancialmente en el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplos de conductas prohibidas

El hostigamiento sexual puede incluir pero no se limita a lo siguiente:

- Cartas, notas, invitaciones, comentarios despectivos, insultos, bromas, epítetos de carácter sugestivo u obsceno; agresión; tocamientos; impedimento o bloqueo de movimiento; miradas lascivas; gestos o mostrar objetos sexualmente sugerentes, tales como imágenes o caricaturas.
- Continuar expresando interés sexual luego de haber sido informado de que el interés no es bienvenido.
- Insinuar o retirar el apoyo a un nombramiento, promoción o cambio de asignación o sugerir que se preparará un informe de bajo desempeño si se resisten a insinuaciones sexuales.

Las conductas sexuales coercitivas utilizadas para controlar, influir en o afectar la carrera, remuneración y/o el ambiente de trabajo de otro trabajador incluyen las siguientes:

- Ofrecer o conceder favores o beneficios laborales, tales como promociones, evaluaciones del desempeño favorables, asignaciones favorables, funciones o turnos favorables, recomendaciones o reclasificación, a cambio de favores sexuales.
- Tomar represalias contra trabajadores que se quejen (o intenten quejarse) de los comportamientos descritos líneas arriba.

Bullying

El *bullying* es el comportamiento ofensivo, intimidante, malicioso o insultante que hace que otra persona se sienta vulnerable, humillada, menoscabada o amenazada. Puede o no provenir de alguien que está en una posición de autoridad o podría provenir de una persona que goce de fortaleza personal o tenga alguna otra forma de ejercer miedo, poder o coerción sobre la otra parte. A menudo, el *bullying* puede ser una forma repetitiva de comportamiento y ser más que un simple desacuerdo o choque de personalidades.

La crítica constructiva legítima y la orientación sobre el desempeño o comportamiento de un trabajador, o el dar instrucciones razonables a un trabajador durante la realización de su trabajo, no se entenderán como hostigamiento o *bullying* en sí.

Ejemplos de una conducta de *bullying*:

- **Verbal** – calumniar, difamar o ridiculizar a una persona o a su familia; poner apodos constantes que sean hirientes, insultantes o humillantes; usar a una persona como el blanco de burlas; comentarios o apodos abusivos u ofensivos. Gritar, levantarle la voz o insultar a alguien en público o privado; trivializar el trabajo de otra persona o no darle crédito por su trabajo.
- **Físico** – empujar, dar empujones, patear, dar golpecitos con el dedo, hacer tropezar, agredir o amenazar de agresión física, dañar el área de trabajo o propiedad de una persona.
- **No verbal** – gestos obscenos, amenazantes o intimidantes, que incluyen mirar fijamente o con furia.
- **Social** – excluir social o físicamente o no considerar a una persona en actividades relacionadas con el trabajo; dejar de dirigir la palabra a alguien; señalar persistentemente a una persona.

Práctica

Procedimientos para presentar una queja por hostigamiento, *bullying* o discriminación

Cualquier trabajador que crea estar siendo víctima de hostigamiento, discriminación o *bullying* por parte de un supervisor, compañero de trabajo u otra persona con quien entre en contacto como resultado de su trabajo en Stantec debe informar inmediatamente del o de los incidentes a su supervisor directo o a su gerente regional de Recursos Humanos, proporcionando, en lo posible, la siguiente información:

- Descripción del comportamiento ofensivo
- Identidad del presunto ofensor
- Fecha(s) en que ocurrió u ocurrieron los incidentes
- Detalles de cualquier conversación con el presunto ofensor sobre el comportamiento ofensivo
- Circunstancias circundantes
- Testigos del comportamiento ofensivo u otras personas que puedan tener conocimiento de primera mano del o de los incidentes o circunstancias circundantes

Los supervisores, luego de recibir una queja, deben remitir inmediatamente esta información al gerente regional de Recursos Humanos.



La investigación de una queja normalmente incluye entrevistas de las partes involucradas y cualquier testigo nombrado o aparente. Al determinar si la presunta conducta constituye hostigamiento, los investigadores deben considerar el registro en conjunto, así como las circunstancias totales. Las quejas deben ser investigadas de manera oportuna.

La iniciación de una queja de buena fe no afectará de ninguna manera el reclutamiento, contratación, transferencia, promoción u otros términos y condiciones laborales del denunciante.

Se salvaguardará la confidencialidad en la medida de lo posible, reconociéndose a su vez otras obligaciones legales y comerciales de Stantec.

Un trabajador que observe, crea o sepa que un compañero de trabajo, cliente u otra persona con quien tiene contacto por su trabajo en Stantec es víctima o responsable de una conducta comprendida en esta política debe reportarla a su supervisor, al gerente regional de Recursos Humanos, al vicepresidente sénior o a los directores ejecutivos de operaciones.

La respuesta de un trabajador a incidentes de hostigamiento, *bullying* o discriminación no se limita a los procedimientos anteriores. En algunas circunstancias, puede ser pertinente contactar a autoridades externas, como la policía. Un trabajador tiene derecho a presentar una queja ante las autoridades gubernamentales locales (p. ej., la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo [EEOC] en los Estados Unidos, el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario o la Comisión de Normas, Igualdad, Salud y Seguridad en el Trabajo [CNESST] en Quebec, ambos en Canadá).

Mayor información sobre este tema se encuentra disponible en una serie de páginas web jurisdiccionales y federales.