

Know

the line

Be Better - Together

In Spanish

Una guía para un lugar de trabajo respetuoso.

SKANSKA

Conoce La Línea

Queremos que usted, y todos los demás en nuestro lugar de trabajo, se sientan seguros de ser ustedes mismos y que sean incluidos, respetados y apoyados para hacer su mejor trabajo. Conoce La Línea nos alerta sobre la “línea” entre el respeto y la inclusión y sus opuestos: falta de respeto, acoso, intimidación, discriminación y represalias. Cuando se cruza la línea, te disminuye a ti y, en última instancia, a todos nosotros.



**Conoce
La Línea**



**Marca La
Línea**



**Respeto
La Línea**

Conoce. Marca. Respeta.

Conozca La Línea. Las palabras y las acciones importan. A veces, lo que puede parecer una declaración inofensiva o neutral puede tener un impacto negativo, incluso si no queremos ofender. Mejore su autoconciencia mirándose a sí mismo, a los demás y a los eventos de manera objetiva: cómo alguien experimenta palabras y acciones puede variar mucho de persona a persona.

Marca La Línea. Sea valiente y hable. Si escucha o ve algo que no se siente bien, diga algo. Puede hablar con su gerente o con un miembro del equipo de recursos humanos. Si se siente cómodo, hable con la persona que ha cruzado la línea. En este folleto se proporciona un espectro de experiencias con pautas para hablar e información sobre cómo denunciar una mala conducta.

Respeto La Línea. El apoyo puede hacer la diferencia. Sea un aliado y cree un ambiente seguro donde las personas se sientan cómodas hablando. Sea proactivo y hable con su equipo sobre cómo puede mantener un lugar de trabajo saludable donde todos tengan la capacidad de hablar y tomar medidas si se cruza la línea.

El Espectro de la Experiencia

Cada uno de nosotros es responsable del clima laboral en Skanska, y debemos considerar cómo nuestras palabras y acciones contribuyen a ese clima.

Si usted es inclusivo y accesible con su equipo, ¿se sienten motivados para venir a trabajar y compartir sus ideas? Por otro lado, si la gente le teme, ¿estarán abiertos con usted? Si usted es negativo, ¿las personas que le rodean se sentirán motivadas para hacer su mejor trabajo?




Todos cometemos errores o actuamos de formas que luego lamentamos, particularmente bajo estrés. A menos que la mala conducta sea notoria o el clima laboral se erosione rápidamente o sea hostil, la

mayoría de las situaciones pueden resolverse de manera constructiva y restaurarse con respeto, incluso fortalecerse.

Para apoyar un ambiente de trabajo saludable y una buena comunicación, creamos el Espectro de la Experiencia que muestra una variedad de comportamientos y el impacto que pueden tener en los demás. Puede usar el Espectro de la Experiencia para tener una conversación constructiva y afectar un cambio de comportamiento.

El Espectro de la Experiencia

Cada uno de nosotros es responsable del clima de trabajo en nuestros equipos y necesita considerar qué impacto tienen nuestras palabras y acciones en los demás.

Experiencia	Ejemplos de comportamientos	Impacto
Verde 	<ul style="list-style-type: none">▪ Trayendo tu mejor yo al trabajo▪ Acogiendo diversas perspectivas	<ul style="list-style-type: none">▪ Ser consciente de sí mismo y socialmente <ul style="list-style-type: none">▪ Respeto▪ Inclusión▪ Productividad
Amarillo 	<ul style="list-style-type: none">▪ Ser impaciente, corto o abrasivo	<ul style="list-style-type: none">▪ Comentarios intrusivos o chistes insensibles <ul style="list-style-type: none">▪ Desmotivación▪ Molestia▪ Inseguridad
Naranja 	<ul style="list-style-type: none">▪ Comentarios degradantes o condescendientes, gritos, ridiculizaciones▪ Sin consecuencias por mal comportamiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Estereotipos, que se refieren a características personales: visible y no visible (por ejemplo, género, raza, edad, prácticas religiosas, identidad sexual, etc.) <ul style="list-style-type: none">▪ Desconexión▪ Falta de respeto▪ Alienación▪ Ineficiencia
Rojo 	<ul style="list-style-type: none">▪ Palabras y acciones crudas, agresivas, intrusivas	<ul style="list-style-type: none">▪ Comportamientos desagradables y severos o generalizados que son inapropiados <ul style="list-style-type: none">▪ Hostilidad▪ Desesperación▪ Ansiedad

El Espectro de la Experiencia

Si cree que alguien ha cruzado la línea, puede usar el Espectro de la Experiencia con las siguientes preguntas orientadoras para tener una conversación constructiva que reduzca la actitud defensiva, tanto la suya como la de la otra persona, y mantenga la conversación enfocada hacia adelante.

1. ¿Qué experiencia tuvo?

2. ¿Cuál es la causa de esa experiencia?

Describe el comportamiento observable sin juzgar.

3. ¿Qué impacto tiene el comportamiento en usted / el medio ambiente?

Comparta el impacto, sus suposiciones y marco de referencia.

Pregúntele a la persona su perspectiva: ¿qué efecto creen que tuvo su comportamiento en usted u otras personas?

4. ¿Qué puede y debe cambiar?

Explique por qué un cambio es importante y beneficioso.

Cree una visión compartida de cómo sería el cambio.

5. ¿Cómo se apoyarán mutuamente para hacer este cambio?

Establecer responsabilidad compartida.

Comunicar una inquietud.

Si usted u otra persona pueden ser objeto de acoso, discriminación, intimidación o represalia, puede denunciarlo. Si no está seguro de lo que puede constituir una preocupación, consulte el Manual del empleado de Skanska y el Código de Conducta para obtener una lista de comportamientos que pueden generar inquietudes.

Para obtener información sobre el proceso de queja e investigación, consulte las páginas 12-13 de este folleto y consulte las Preguntas más frecuentes (PMF) - Manejo de quejas. Tanto el Manual del empleado y el Código de Conducta, como las Preguntas frecuentes se encuentran en el sitio web One.Skanska.com/USConcern.

Aún no está listo para reportar una inquietud e inseguro ¿Qué hacer a continuación?

Llame a nuestro Programa de Asistencia al Empleado Carebridge (PAE) al 1-800-437-0911 (los empleados elegibles¹ pueden usar el código de acceso AM4RC de Skanska) para obtener asesoramiento confidencial y seguro sobre temas personales y laborales.

Carebridge no es un canal de informes, pero si ha experimentado o presenciado acoso y no sabe a quién recurrir, comparten información sobre las opciones disponibles.²

1. Puede confirmar su elegibilidad llamando al 866-SKANSKA (866-752-6752).

2. Su privacidad es importante cuando se comunica con Carebridge. No se identifican ni se informan nombres a nadie sin su autorización por escrito, excepto en las siguientes situaciones: por orden judicial, amenaza inminente de daño a sí mismo u otras personas o situaciones de abuso (como abuso de niños o ancianos).

Métodos para Informar una inquietud

Use cualquiera de los canales a continuación según su nivel de comodidad o tipo de problema.

1. Dígale a su supervisor inmediato u otro miembro de la gerencia.

Los empleados de “Craft Union” pueden informar a sus gerentes (superintendentes, superintendentes generales o gerentes de proyecto) y también pueden presentar una queja.

En general, los gerentes deben buscar orientación de Recursos Humanos, el Oficial de Ética y Cumplimiento, o departamento Legal para determinar el mejor camino a seguir. Los gerentes deben ponerse en contacto si la preocupación tiene implicaciones legales.

2. Contacte a Recursos Humanos.

3. Póngase en contacto con el departamento Legal o con el Oficial de Ética y Cumplimiento.

4. Comuníquese con la línea directa de ética de EE. UU. Por teléfono (877.516.3385) o presente su informe por escrito en [One.Skanska.com/USHotline](https://www.skanska.com/USHotline).

Si reportas anónimamente, proporcione tantos detalles como sea posible para ayudar en la investigación. Tener información detallada nos permite investigar su inquietud de una manera más efectiva y rápida posible.

Proceso para manejar una inquietud

Mantenemos la confidencialidad lo mejor posible en todo el proceso.

Represalias en contra de un empleado por hacer un reporte de buena fe de sospecha de mala conducta no serán toleradas.

Revisión y asignación de inquietudes

Su inquietud será revisada y los pasos determinados a seguir variarán dependiendo del tipo de problema, nivel de riesgo y urgencia. Esto puede incluir contactar a Recursos Humanos, Legal o Ética para iniciar una investigación.

Si se comunica con la línea directa de ética de EE. UU., un especialista de una empresa independiente se comunicará con usted para hacer preguntas aclaratorias y completar un

formulario de admisión y dirigir su informe a la unidad de negocio relevante para la investigación.

Realizando la investigación

Un individuo de Recursos Humanos, Legal o Ética lidera la investigación.

Esto puede incluir entrevistas y revisión de correspondencia y registros.

El Resultado

El investigador toma una determinación e informa los hallazgos.

Se toma el curso de acción apropiado.

Al final de la investigación, se le notifica a la gerencia que está manejando la resolución.

Recursos adicionales

Para obtener más información, consulte los siguientes recursos:

- Consulte nuestra página de KTL en OneSkanska.com/KTL para obtener más información sobre el programa, nuestro proceso para reportar inquietudes y encontrar otra información relevante.
- Visite nuestra biblioteca Momentos de Valor de Skanska (valuemoments.skanska.com/#/) para explorar ejemplos reales, situaciones y dilemas sobre cómo vivir nuestros valores en Skanska. Esto se hace a través de cortometrajes con preguntas que puede discutir con colegas.
- Visite el sitio web de Skanska & Me en One.Skanska.com/skanskame/ para obtener información sobre diversidad e inclusión, grupos y redes de recursos para empleados (incluida la Red de Mujeres de Skanska y Profesionales jóvenes de Skanska) y busque el manual del empleado y políticas de Skanska.
- Visite Carebridge del Programa de Asistencia al Empleado de Skanska en www.myliferesource.com o lláme al 1-800-437-0911. Use el código de acceso de Skanska es AM4RC.

SKANSKA

Skanska USA
one.skanska.com/ktl

Know | the line.
Be Better - Together