

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

Información sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (OHS, por sus siglas en inglés) para empleadores, supervisores y trabajadores

Esta publicación explica los requisitos de la legislación de salud y seguridad en el trabajo de Alberta en relación con el acoso y la violencia.

INFORMACIÓN PRINCIPAL

- El acoso y la violencia representan un riesgo en el lugar de trabajo.
- Los empleadores deben elaborar planes de prevención del acoso y la violencia.
- Los empleadores y supervisores deben asegurarse de que los trabajadores no sean objeto de acoso o violencia en el lugar de trabajo ni que participen en estos.
- Los trabajadores deben abstenerse de causar o participar en actos de acoso o violencia.

El acoso y la violencia pueden ocurrir en cualquier lugar de trabajo y pueden ser desde comentarios irrespetuosos hasta agresión física. Abordar los problemas desde el principio puede evitar que los actos de intimidación y acoso progresen a actos de violencia física. La legislación de salud y seguridad en el trabajo de Alberta incluye requisitos para ayudar a prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y abordar los incidentes cuando se producen.

Los empleadores en el sector minorista de combustible y productos de consumo deben cumplir con requisitos adicionales al elaborar e implementar un plan de prevención de la violencia. Para obtener más información, consulte el [Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo: guía del empleador para tiendas minoristas de combustible y productos de consumo](#).

Acoso en el lugar de trabajo

¿Qué es el acoso en el lugar de trabajo?

La definición de acoso en la *Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (OHS)* incluye una amplia gama de comportamientos de acoso de los que los trabajadores pueden ser objeto o en los que pueden participar.

El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento destinado a intimidar, ofender, degradar o humillar a una persona o grupo en particular. Es un problema grave y crea un ambiente de trabajo nocivo que provoca daños psicológicos a los trabajadores.

El acoso es un riesgo en el lugar de trabajo. Debe abordarse durante una evaluación de riesgos.

Una conducta de acoso puede incluir:

- Conductas, comentarios, gestos o contactos no deseados que causen ofensa o humillación (por ejemplo, insultos, llamadas telefónicas de acoso, propagación de rumores).
- Equivocación deliberada de género (es decir, referirse a una persona utilizando términos o pronombres que no coinciden con el género afirmado de la persona).
- Acoso físico o psicológico que genera miedo o desconfianza o que ridiculiza o desvaloriza al individuo (por ejemplo, amenazar con el puño, gritar).
- Exclusión o aislamiento de individuos.
- Intimidación (por ejemplo, pararse demasiado cerca o hacer gestos/comentarios inapropiados).
- Ciberacoso (por ejemplo, publicar o enviar mensajes ofensivos o intimidatorios a través de las redes sociales o el correo electrónico).
- Inducir deliberadamente a la persona al fracaso (por ejemplo, hacer demandas irrazonables, establecer plazos imposibles, interferir con el trabajo).
- Retener intencionalmente información o dar información incorrecta.
- Retirar el trabajo o la responsabilidad sin motivo.
- Mostrar o hacer circular imágenes o materiales ofensivos en forma impresa o electrónica.

Por "acoso" se entiende cualquier incidente aislado o repetido de conducta, comentario, intimidación o acto inaceptable o inoportuno por parte de una persona que dicha persona sabe o debería saber razonablemente que causaría o causará ofensa o humillación a un trabajador, o que afectaría negativamente a la salud y seguridad del trabajador, e incluye

- (i) conductas, comentarios, intimidación o actos por motivos de raza, creencias religiosas, color, discapacidad física, discapacidad mental, edad, ascendencia, lugar de origen, estado civil, fuente de ingresos, situación familiar, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, así como
- (ii) una proposición o insinuación sexual,

pero excluye cualquier conducta razonable de un empleador o supervisor relacionada con la gestión normal de los trabajadores o un lugar de trabajo.

Ley de OHS, a. 1(n)

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

©2023 Gobierno de Alberta | Actualizado en febrero de 2023 | LI045SPA

¿Qué no constituye acoso en el lugar de trabajo?

No se considera acoso cuando un empleador o supervisor toma medidas razonables en la administración y dirección de los trabajadores. Las acciones razonables que se consideran parte de las funciones laborales de un gerente o supervisor incluyen cambiar las asignaciones de trabajo, programar, valorar y evaluar el rendimiento laboral, inspeccionar los lugares de trabajo, implementar medidas de salud y seguridad y tomar medidas disciplinarias como despedir, suspender, degradar o reprender con causa justificada. Cuando se realizan de manera razonable y justa, estas acciones no deben considerarse acoso en el lugar de trabajo.

Las diferencias de opinión o desacuerdos menores entre compañeros de trabajo tampoco se consideran acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, estas situaciones pueden convertirse en acoso si no se toman medidas para resolver el conflicto. Del mismo modo, las condiciones difíciles de empleo, como las limitaciones de la práctica profesional, los cambios organizativos o las restricciones financieras, no se consideran acoso.

El estrés relacionado con el trabajo, por sí solo, no constituye acoso. Sin embargo, una acumulación de factores de estrés resultantes de comportamientos de acoso como los descritos anteriormente puede dar lugar a una situación de acoso.

Violencia en el lugar de trabajo

¿Qué es la violencia en el lugar de trabajo?

La violencia en el lugar de trabajo podría poner al trabajador en riesgo de sufrir daños físicos o psicológicos. La violencia en el lugar de trabajo puede incluir:

- Ataque o agresión física (por ejemplo, golpear, zarandear, empujar o patear a un trabajador, arrojar un objeto a un trabajador, patear un objeto en el que el trabajador está parado, como una escalera de mano).
- Comportamiento amenazante (por ejemplo, agitar un puño en la cara de un trabajador, empuñar un arma en el trabajo, tratar de golpear a un trabajador, tratar de atropellar a un trabajador usando un vehículo o equipo como un montacargas, destruir propiedades o arrojar objetos).
- Amenazas verbales o escritas (por ejemplo, amenazar verbalmente con atacar a un trabajador, dejar notas amenazantes o enviar correos electrónicos amenazantes para expresar la intención de infligir daño a un trabajador).
- Violencia doméstica.
- Violencia sexual.

La violencia es un riesgo en el lugar de trabajo. Debe abordarse durante una evaluación de riesgos.

Por "violencia", ya sea en un lugar de trabajo o relacionada con el trabajo, se entiende la amenaza, el intento o la conducta real de una persona que cause o pueda causar lesiones o daños físicos o psicológicos, e incluye la violencia doméstica o sexual.

Ley de OHS, a. 1(rr)

Violencia doméstica

Cuando un empleador es consciente de que un trabajador está o puede estar expuesto a la violencia doméstica en el lugar de trabajo, el empleador debe tomar precauciones razonables para proteger al trabajador y a cualquier otra persona en el lugar de trabajo que pueda verse afectada.

Código de OHS Parte 27, a. 390.3

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento utilizado por una persona para obtener poder y control sobre otra con la que tiene o ha tenido una relación personal, incluidas las citas, el matrimonio, las parejas de adultos interdependientes, la custodia, las relaciones consanguíneas y la adopción.

Los comportamientos pueden variar desde comportamientos sutiles e intimidantes hasta actos violentos que resultan en daño físico o la muerte. La violencia doméstica puede incluir violencia física, abuso sexual, control financiero, intimidación emocional y psicológica, abuso verbal, acecho y uso de dispositivos electrónicos para acosar y controlar.

La violencia doméstica se convierte en un riesgo en el lugar de trabajo, y no en un problema personal limitado, cuando ocurre o se extiende al lugar de trabajo. Puede poner en peligro al trabajador afectado y representar una amenaza para sus compañeros.

Consulte el documento [Violencia doméstica en el lugar de trabajo](#) para obtener más información.

Violencia sexual

La violencia sexual como riesgo en el lugar de trabajo se refiere a cualquier acto sexual, intento de obtener un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de un trabajador mediante la coacción, por parte de cualquier persona, independientemente de su relación con la víctima, en un lugar de trabajo o en un entorno relacionado con el trabajo.

La violencia sexual se produce de forma continua que va desde los insultos obscenos hasta la violación y/o el homicidio, e incluye formas de violencia sexual en línea (por ejemplo, amenazas y acoso en Internet) y explotación sexual.

Obligaciones de las partes en el lugar de trabajo

Las expectativas sociales sobre lo que significa la salud y la seguridad en el lugar de trabajo han cambiado con el tiempo. Cuestiones como la salud psicológica (en particular el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo) se incluyen en la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo. Como parte de las funciones de las personas en el lugar de trabajo, la Ley de OHS y el Código de OHS definen las obligaciones específicas que los empleadores, supervisores y trabajadores deben cumplir para abordar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

La Ley de OHS establece que:

- Los empleadores deben garantizar, en la medida de lo posible, que sus trabajadores no sean objeto de acoso o violencia en el lugar de trabajo ni participen en ellos.
- Los supervisores deben garantizar, en la medida de lo posible, que los trabajadores bajo su supervisión no sean objeto de acoso o violencia en el lugar de trabajo ni participen en ellos.
- Los trabajadores deben abstenerse de causar o participar en actos de acoso o violencia.

Evaluación de riesgos

El proceso de evaluación y control de riesgos es un enfoque documentado para prevenir enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben identificar situaciones que podrían poner a los trabajadores en riesgo de acoso o violencia en el lugar de trabajo. Al reconocer estos riesgos reales y potenciales, los empleadores pueden tomar medidas para eliminarlos o controlarlos y prevenir daños a los trabajadores.

La evaluación de riesgos requiere un enfoque de equipo. Si tiene un comité conjunto de salud y seguridad (HSC) o un representante de salud y seguridad (HS), se debe contar con su participación. También debe involucrar a los trabajadores afectados por los peligros.

Además, el empleador debe asegurarse de que todos los trabajadores que puedan verse afectados por los peligros conozcan las medidas o procedimientos de salud y seguridad necesarios para mantenerse a sí mismos y a los demás sanos y seguros en el trabajo. Los supervisores deben informar a los trabajadores a su cargo sobre todos los peligros conocidos y potenciales en su área de trabajo.

Encuentre más información sobre el proceso de evaluación de riesgos en [Evaluación y control de riesgos: un manual para empleadores y trabajadores de Alberta](#). Consulte [los comités y representantes de salud y seguridad](#) para obtener más información sobre los representantes HSC y los representantes de HS.

Plan de prevención del acoso y plan de prevención de la violencia

Todo empleador debe elaborar e implementar un plan de prevención del acoso y un plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.

Los planes deben estar por escrito y fácilmente disponibles para consulta de los trabajadores en el lugar de trabajo. Se aceptan formatos tanto en papel como digitales.

Un plan de prevención de acoso debe incluir una política de prevención de acoso y procedimientos de prevención de acoso. Un plan de prevención de la violencia debe incluir una política de prevención de la violencia y procedimientos de prevención de la violencia.

Al desarrollar e implementar los planes, el empleador debe consultar con el HSC o un representante de HS si lo hay. Si su lugar de trabajo está exento de tener un comité o representante, el empleador debe involucrar a los trabajadores afectados por estos peligros al establecer e implementar los planes de prevención.

Revisión de los planes

Con el fin de proteger a los trabajadores del acoso o la violencia en el lugar de trabajo, el empleador debe revisar los planes cada tres años, o con mayor frecuencia si fuera necesario. La revisión debe centrarse en determinar si la política y los procedimientos están al día y si existen deficiencias o brechas que abordar. Si se necesitan revisiones, asegúrese de que aborden adecuadamente la prevención del acoso o la violencia y de que las políticas y los procedimientos estén actualizados.

Es posible que los planes de prevención deban revisarse con más frecuencia si lo recomienda el HSC o el representante de HS.

Un incidente de acoso o violencia también activa una revisión del plan. Si hay un incidente de acoso o violencia dentro de los tres años posteriores a la revisión más reciente del plan de prevención asociado, el plan necesitará una revisión más frecuente.

Al revisar y modificar los planes, los empleadores deben consultar al HSC y al representante de HS, si los hay. El empleador debe consultar a los trabajadores afectados si no hay un HSC o un representante de HS.

Políticas y procedimientos

Las políticas de prevención del acoso y la violencia forman un marco importante para la prevención y la gestión proactivas del acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Unas políticas claras establecen expectativas generales de que el acoso y la violencia no se toleran en el entorno laboral.

Los procedimientos, a diferencia de la política en sí, describen los métodos o procesos necesarios para que la política funcione en el día a día. Los procedimientos establecen una forma de proceder que el empleador y los trabajadores deben seguir.

Las muestras de políticas y procedimientos en materia de acoso y violencia se proporcionan en este boletín, comenzando en la [página 7](#). Las versiones en Word se pueden encontrar en línea en [Acoso y violencia en el lugar de trabajo: plantillas de prevención \(Harassment and violence in the workplace: prevention templates\)](#).

Consulte la parte 27 del Código de OHS para conocer los requisitos para desarrollar políticas y procedimientos de prevención del acoso y la violencia.

Política de prevención del acoso

Una política de prevención del acoso debe indicar que:

- El empleador se compromete a eliminar el riesgo de acoso, o si el riesgo no se puede eliminar, que se controlará.

- El empleador investigará todos los incidentes de acoso y tomará medidas correctivas para abordar los incidentes.
- El empleador no revelará las circunstancias relacionadas con un incidente de acoso ni los nombres de las partes involucradas (incluido el denunciante, la persona que presuntamente ha cometido el acoso y los posibles testigos), excepto cuando sea necesario:
 - para investigar el incidente o tomar medidas correctivas;
 - para informar a las partes involucradas en el incidente de los resultados de la investigación y las medidas correctivas adoptadas; o
 - según lo exija la ley.
- La política de prevención del acoso no pretende disuadir a un trabajador de ejercer sus derechos de conformidad con ninguna otra ley, incluida la *Ley de Derechos Humanos de Alberta*.

Procedimientos de prevención del acoso

Los procedimientos de prevención del acoso deben incluir el procedimiento para:

- Los trabajadores que denuncien el acoso en el lugar de trabajo.
- El empleador a la hora de documentar, investigar y aplicar controles.
- Informar a las partes involucradas (incluido el denunciante, la persona que presuntamente ha cometido el acoso, los funcionarios sindicales que presentan la denuncia) en un incidente de acoso sobre los resultados de la investigación y las medidas correctivas que se deben tomar.

Política de prevención de la violencia

Una política de prevención de la violencia debe indicar que:

- El empleador se compromete a eliminar el riesgo de violencia, o si el riesgo no se puede eliminar, que se controlará.
- El empleador investigará todos los incidentes de violencia y tomará medidas correctivas para abordar los incidentes.
- El empleador no revelará las circunstancias relacionadas con un incidente de violencia ni los nombres del denunciante, la persona que presuntamente ha cometido el acoso y los posibles testigos, excepto cuando sea necesario:
 - para investigar el incidente o tomar medidas correctivas;
 - para informar a las partes involucradas en el incidente de los resultados de la investigación y las medidas correctivas adoptadas; o
 - para informar a los trabajadores de una amenaza específica o general de violencia o posible violencia;
 - según lo exija la ley.
- El empleador solo divulgará la cantidad mínima de información personal necesaria para informar a los trabajadores de una amenaza específica o general de violencia o posible violencia.
- La política de prevención de la violencia no pretende disuadir a un trabajador de ejercer sus derechos de conformidad con ninguna otra ley.

Procedimientos de prevención de la violencia

Los procedimientos de prevención de la violencia deben incluir el procedimiento para:

- Divulgar información que sea necesaria para abordar amenazas de violencia específicas y generales (incluida la información personal).
- Los trabajadores, para que obtengan asistencia inmediata.

- Los trabajadores, para saber cómo denunciar la violencia en el lugar de trabajo.
- Documentar, investigar e implementar medidas para eliminar o controlar la violencia.
- Informar a las partes involucradas (incluido el denunciante, la persona que presuntamente ha cometido la violencia, los funcionarios sindicales que presentan la denuncia) en un incidente de violencia sobre los resultados de la investigación y las medidas correctivas que se deben tomar.

Los procedimientos de prevención de la violencia también deben incluir:

- Información sobre la naturaleza y el alcance del riesgo de violencia, incluida la información relacionada con amenazas específicas o generales de violencia o posible violencia.
- Medidas que tomará el empleador para eliminar o controlar el peligro.

Flexibilidad: es su lugar de trabajo

Un empleador puede organizar la información para las políticas y procedimientos de prevención del acoso y la violencia de una manera que se adapte a la organización. Por ejemplo, el empleador puede combinar las dos políticas de prevención en un solo documento. La legislación sobre salud y seguridad en el trabajo establece principios generales junto con disposiciones específicas. Siempre y cuando se cumplan todos los requisitos legislativos, el empresario dispone de flexibilidad.

Capacitación de los trabajadores

Un empleador debe instruir a los trabajadores sobre el riesgo del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, cómo reconocer las señales de peligro, qué hacer al respecto y cómo denunciarlo.

Un empleador debe asegurarse de que los trabajadores estén capacitados

- para reconocer la violencia y el acoso;
- en las políticas, procedimientos y acuerdos laborales que eliminen o controlen de manera efectiva la violencia y el acoso;
- en la respuesta apropiada ante la violencia y el acoso, incluidos los procedimientos para obtener asistencia; y
- en los procedimientos para denunciar, investigar y documentar incidentes de violencia y acoso.

Código de OHS, Parte 27, a. 391

Investigación y notificación de incidentes

Un contratista principal, o, en su defecto, el empleador, debe investigar cualquier incidente de acoso o violencia y tomar medidas para abordar el incidente y evitar que vuelva a suceder.

El contratista principal o el empleador debe preparar un informe de investigación, describiendo las circunstancias del incidente y la medida correctiva. Este informe debe conservarse durante al menos dos años después del incidente. El contratista principal o el empleador deben asegurarse de que el informe esté disponible y

proporcionar una copia del informe a la Salud y Seguridad en el Trabajo de Alberta (OHS) a pedido.

Por [orden del Director](#), OHS ha emitido un permiso que elimina el requisito del Código de OHS de que los contratistas principales o empleadores proporcionen sus informes de investigación de acoso o violencia a partes específicas. Bajo este permiso, se mejora la salud y la seguridad de los trabajadores. (La privacidad se refuerza en temas delicados que pueden agravarse con una amplia divulgación).

El requisito del código para preparar un informe, que requiere una investigación de incidentes, sigue vigente.

Los agentes de OHS de Alberta supervisan el cumplimiento del requisito de investigar incidentes de acoso y violencia. Los agentes pueden dictar órdenes cuando las partes del lugar de trabajo no demuestren cumplimiento.

Obtenga más información sobre las funciones y las obligaciones de un agente de OHS en la publicación [Función y deberes de los agentes de OHS de Alberta](#) y [Qué esperar en una inspección de OHS: información para empleadores](#).

AGENTES DE OHS

Los agentes de OHS llevan a cabo inspecciones e investigaciones para hacer cumplir la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo. Si los agentes creen que un sitio de trabajo no es saludable o seguro, pueden solicitar diferentes medidas correctivas que pueden incluir emitir órdenes de cumplimiento para detener el trabajo en el (los) lugar(es) de trabajo u ordenar la paralización del equipo.

Los agentes también pueden proporcionar a los empleadores y trabajadores recursos educativos para ayudarles a comprender sus derechos y responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo.

Los agentes no se encargan de la resolución de disputas entre las partes del lugar de trabajo (por ejemplo, empleadores, supervisores, trabajadores). Abogar por cualquiera de las partes en el lugar de trabajo tampoco forma parte de las obligaciones de un agente. Además, los agentes no tienen la autoridad para:

- Imponer medidas disciplinarias (por ejemplo, amonestación, despido) a las partes del lugar de trabajo.
- Dictar cómo un empleador gestiona su horario de trabajo, la colocación de los trabajadores y la capacitación del personal.
- Obligar a un empleador a indemnizar (por ejemplo, pagar al trabajador por los daños físicos y psicológicos, proporcionar al trabajador tiempo libre con o sin pago) a los trabajadores afectados por un incidente.

En algunas circunstancias en las que puede haber pérdida salarial asociada a un incidente, el agente tiene autoridad para exigir al empleador que indemnice al trabajador.

Apoyo a los trabajadores

El empleador debe ofrecer apoyo a los trabajadores que se ven afectados por un incidente de acoso o violencia.

El empleador debe asegurarse de que se aconseje al trabajador que informe de una lesión o síntoma adverso resultante de un incidente de acoso o violencia que consulte a un profesional de la salud (de su elección) para recibir tratamiento o derivación.

Algunos empleadores ofrecen un programa de asistencia al empleado en el lugar de trabajo. Un programa de asistencia al empleado es un servicio de asesoramiento confidencial, de corta duración, dirigido a los empleados para ofrecerles ayuda en la resolución de problemas personales que afectan a su trabajo. Los trabajadores afectados por el acoso o la violencia pueden desear acceder a estos servicios.

Cuando un trabajador recibe tratamiento o es derivado por un médico para recibir tratamiento relacionado con el acoso o la violencia que ocurrió en el lugar de trabajo, y si las sesiones de tratamiento ocurren durante las horas regulares de trabajo, el empleador no puede hacer ninguna deducción de los salarios y prestaciones del trabajador.

Nota: la obligación de pagar salarios y prestaciones solo se aplica al empleador en el lugar de trabajo donde ocurrió el incidente, no a futuros empleadores.

Contáctenos

Centro de contacto de OHS

En cualquier lugar en Alberta

- 1-866-415-8690

Edmonton y alrededores

- 780-415-8690

Personas sordas o con dificultades auditivas (TTY)

- 1-800-232-7215 (Alberta)
- 780-427-9999 (área de Edmonton)

Notificar a OHS de problemas de salud y seguridad

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

Llame al Centro de contacto de OHS si tiene preocupaciones que impliquen un peligro inmediato para una persona en un lugar de trabajo.

Notificar a OHS de un incidente laboral

alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx

Sitio web

alberta.ca/ohs

Obtener copias de la Ley, el Reglamento y el Código de Salud y Seguridad en el Trabajo (OHS)

Alberta King's Printer (Imprenta Real de Alberta)

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

Para más información

Comisión de Derechos Humanos de Alberta

albertahumanrights.ab.ca

Orden del Director – Permisos para el Código de OHS 391.1

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

Violencia doméstica en el lugar de trabajo (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

Acoso y violencia en el lugar de trabajo: plantillas de prevención (LI045TMPSPA)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmpspa

Evaluación y control de riesgos: manual para empleadores y trabajadores de Alberta (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

Comités y representantes de salud y seguridad (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

Qué esperar en una inspección de OHS: información para empleadores (CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007

Función y obligaciones de los agentes de OHS de Alberta (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

Plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo: guía del empleador para tiendas minoristas de combustible y productos comestibles (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

© 2023 Government of Alberta (Gobierno de Alberta)

Este material tiene únicamente carácter informativo. La información proporcionada en este material es únicamente para información y conveniencia del usuario y, aunque se considera exacta y funcional, se proporciona sin garantía de ningún tipo. Ni la Corona, ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables ante usted por ningún daño, directo o indirecto, que surja de su uso de la información contenida en este material. En caso de duda con respecto a cualquier información contenida en este material, o para la confirmación de los requisitos legales, consulte la edición actual de la *Occupational Health and Safety Act* (Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo), su Reglamento y su Código, u otra legislación aplicable. Asimismo, en caso de inconsistencia o conflicto entre cualquier información contenida en este material y el requisito legal aplicable, prevalecerá el requisito legal. Este material está actualizado a fecha de febrero de 2023. La legislación cambia continuamente con nuevas leyes, enmiendas a la legislación existente y decisiones de los tribunales. Es importante mantenerse informado sobre la legislación vigente. Este material, incluidos los derechos de propiedad intelectual y las marcas registradas en virtud de la *Ley de Marcas* (Canadá), es propiedad del Gobierno de Alberta y está protegido por la ley. Esta publicación se publica bajo la Licencia de Gobierno Abierto - Alberta. Para más detalles sobre las condiciones de esta licencia y el uso comercial o no comercial de cualquier material contenido en esta publicación, visite open.alberta.ca/licence. Tenga en cuenta que los términos de esta licencia no se aplican a ningún material de terceros bajo licencia que pueda incluirse en esta publicación.

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

©2023 Gobierno de Alberta | Actualizado en febrero de 2023 | LI045SPA

Classification: Public



Política de prevención del acoso (muestra)

Este es un ejemplo de una política de prevención del acoso en el lugar de trabajo. **Si elige usar esta muestra, asegúrese de adaptarla a su trabajo y lugar de trabajo.**

Nombre del empleador:

La dirección de <nombre del empleador> se compromete a proporcionar un entorno de trabajo en el que todos los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad. No se tolerará el acoso por parte de nadie, incluyendo: <Enumerar a quién se aplica esta política. Se deben incluir personas externas a la organización, como clientes o usuarios, así como a aquellos dentro de la organización.>

<Nombre del empleador> se compromete a eliminar o, si eso no es razonablemente posible, controlar el riesgo de acoso. Todos deben respetar esta política y colaborar para prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Por acoso en el lugar de trabajo se entiende cualquier incidente aislado o repetido de conducta, comentario, intimidación o acto inaceptable o inoportuno por parte de una persona que dicha persona sepa o deba razonablemente saber que causará o causaría ofensa o humillación a un trabajador, o que afectará negativamente a la salud y seguridad del trabajador. El acoso en el lugar de trabajo incluye conducta, comentario, intimidación o acto por motivos de raza, creencias religiosas, color, discapacidad física, discapacidad mental, edad, ascendencia, lugar de origen, estado civil, fuente de ingresos, estado familiar, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, así como una proposición o insinuación sexual.

Una medida razonable adoptada por el empleador o supervisor en relación con la gestión y dirección de los trabajadores o un lugar de trabajo no constituye acoso en el lugar de trabajo.

En apoyo de esta política, hemos implementado procedimientos de prevención del acoso en el lugar de trabajo. Estos incluyen medidas y procedimientos para proteger a los trabajadores del riesgo de acoso y un proceso para que los trabajadores denuncien incidentes o planteen inquietudes.

El empleador se asegurará de que esta política y los procedimientos de apoyo se implementen y mantengan. Todos los trabajadores y supervisores recibirán información e instrucciones relevantes sobre el contenido de la política y los procedimientos.

Los supervisores acatarán esta política y los procedimientos correspondientes. Los supervisores son responsables de garantizar que los trabajadores sigan las medidas y procedimientos y dispongan de la información necesaria para protegerse.

Todo trabajador debe trabajar de acuerdo con esta política y los procedimientos de apoyo. Todos los trabajadores tienen la obligación de comunicar cualquier preocupación sobre acoso e informar de cualquier incidente a la persona adecuada.

El empleador investigará y tomará las medidas correctivas apropiadas para abordar todos los incidentes y quejas de acoso en el lugar de trabajo de manera justa, respetuosa y oportuna.

El empleador se compromete a respetar la privacidad de todos los interesados tanto como sea posible. El empleador no revelará las circunstancias relacionadas con un incidente de acoso ni los nombres de las partes involucradas (incluido el denunciante, la persona que presuntamente ha cometido el acoso y los posibles testigos), excepto cuando sea necesario para:

- investigar el incidente o tomar medidas correctivas;
- informar a las partes involucradas en el incidente de los resultados de la investigación y cualquier medida correctiva tomada; o
- cumplir con otros requisitos legales.

Ningún trabajador podrá ser penalizado, reprendido o criticado de ninguna manera cuando actúe de buena fe siguiendo esta política y los procedimientos de apoyo para abordar situaciones que impliquen acoso.

Esta política de prevención del acoso no disuade a un trabajador a ejercer el derecho del trabajador en virtud de cualquier otra ley, incluida la *Ley de Derechos Humanos de Alberta*.

Firmado <firma del más alto nivel gerencial>

Fecha:

Este formulario es solo un ejemplo. Completar este formulario por sí solo no significa necesariamente que cumpla la legislación. Es importante y necesario que adapte este documento a las circunstancias específicas de su lugar de trabajo. Además, es esencial que este documento no solo se complete, sino que se utilice, comunique e implemente de acuerdo con la legislación. Ni la Corona, ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables ante el usuario de ningún daño, directo o indirecto, derivado de su uso de este formulario.

Procedimientos de prevención del acoso (plantilla)

Esta plantilla se proporciona a modo de ejemplo. Si elige usar esta plantilla, asegúrese de adaptarla a su trabajo y lugar de trabajo.

Nombre del empleador:		Fecha:		
Comité de seguridad y salud o representante consultado (si lo hay):		Sí	No	N/A
Trabajadores afectados consultados (si no hay comité o representante):		Sí	No	N/A
Procedimientos de denuncia de acoso:				
Procedimientos del empleador para documentar, investigar y prevenir el acoso:				
Cómo informará el empleador a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación en materia de acoso y las acciones correctivas (si las hubiera) para abordar el incidente:				

Este formulario es solo un ejemplo. Completar este formulario por sí solo no significa necesariamente que cumpla la legislación. Es importante y necesario que adapte este documento a las circunstancias específicas de su lugar de trabajo. Además, es esencial que este documento no solo se complete, sino que se utilice, comunique e implemente de acuerdo con la legislación. Ni la Corona, ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables ante el usuario de ningún daño, directo o indirecto, derivado de su uso de este formulario.

Política de prevención de la violencia (muestra)

Este es un ejemplo de una política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. **Si elige usar esta muestra, asegúrese de adaptarla a su trabajo y lugar de trabajo.**

Nombre del empleador:

La dirección de *<nombre del empleador>* se compromete a prevenir la violencia en el lugar de trabajo y, en última instancia, es responsable de la salud y la seguridad de los trabajadores. Tomaremos las medidas que sean razonables para proteger a nuestros trabajadores de los riesgos potenciales asociados con la violencia en el lugar de trabajo. El comportamiento violento o la amenaza de violencia en el lugar de trabajo es inaceptable por parte de cualquiera. Esta política se aplica a: *<Enumerar a quién se aplica esta política. Se deben incluir personas externas a la organización, como clientes o usuarios, así como a aquellos dentro de la organización.>*

<Nombre del empleador> se compromete a eliminar o, si eso no es razonablemente posible, controlar el riesgo de violencia. Todos deben respetar esta política y colaborar para prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Por "violencia", ya sea en un lugar de trabajo o relacionada con el trabajo, se entiende la amenaza, el intento o la conducta real de una persona que cause o pueda causar lesiones o daños físicos o psicológicos, e incluye la violencia doméstica o sexual.

En apoyo de esta política, hemos implementado procedimientos de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Estos incluyen medidas y procedimientos para proteger a los trabajadores de la violencia en el lugar de trabajo, un medio para solicitar asistencia inmediata y un proceso para que los trabajadores denuncien incidentes o planteen inquietudes.

El empleador se asegurará de que esta política y los procedimientos de apoyo se implementen y mantengan. Todos los trabajadores y supervisores recibirán información e instrucciones relevantes sobre el contenido de la política y los procedimientos.

Los supervisores acatarán esta política y los procedimientos correspondientes. Los supervisores son responsables de garantizar que los trabajadores sigan las medidas y procedimientos y dispongan de la información necesaria para protegerse.

Todo trabajador debe trabajar de acuerdo con esta política y los procedimientos de apoyo. Todos los trabajadores tienen la obligación de comunicar cualquier preocupación sobre la violencia en el lugar de trabajo y denunciar cualquier incidente o amenaza violenta.

El empleador investigará y tomará las medidas correctivas apropiadas para abordar todos los incidentes y quejas de violencia en el lugar de trabajo de manera justa y oportuna.

El empleador se compromete a respetar la privacidad de todos los interesados tanto como sea posible. El empleador no revelará las circunstancias relacionadas con un incidente de violencia ni los nombres del denunciante, la persona que presuntamente ha cometido el acto de violencia y los posibles testigos, excepto cuando sea necesario para:

- investigar el incidente o tomar medidas correctivas;
- informar a las partes involucradas en el incidente de los resultados de la investigación y cualquier medida correctiva tomada;
- informar a los trabajadores de una amenaza específica o general de violencia o violencia potencial; o
- cumplir con otros requisitos legales.

El empleador solo divulgará la cantidad mínima de información personal requerida que sea necesaria para informar a los trabajadores de una amenaza específica o general de violencia o posible violencia.

Ningún trabajador podrá ser penalizado, reprendido o criticado de ninguna manera cuando actúe de buena fe siguiendo esta política y los procedimientos de apoyo para abordar situaciones que impliquen violencia en el lugar de trabajo. Esta política de prevención de la violencia no disuade a un trabajador de ejercer el derecho del trabajador en virtud de cualquier otra ley.

Firmado: *<firma del más alto nivel gerencial>*

Fecha:

Este formulario es solo un ejemplo. Completar este formulario por sí solo no significa necesariamente que cumpla la legislación. Es importante y necesario que adapte este documento a las circunstancias específicas de su lugar de trabajo. Además, es esencial que este documento no solo se complete, sino que se utilice, comunique e implemente de acuerdo con la legislación. Ni la Corona, ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables ante el usuario de ningún daño, directo o indirecto, derivado de su uso de este formulario.

Procedimientos de prevención de la violencia (plantilla)

Esta plantilla se proporciona a modo de ejemplo. **Si elige usar esta plantilla, asegúrese de adaptarla a su trabajo y lugar de trabajo.**

Nombre del empleador:		Fecha:	
Comité de seguridad y salud o representante consultado (si lo hay):		Sí	No N/A
Trabajadores afectados consultados (si no hay comité o representante):		Sí	No N/A
Cómo obtener ayuda inmediata si hay violencia en el lugar de trabajo:			
Procedimientos del empleador para evaluar la naturaleza y el alcance de los riesgos de violencia (incluidas las amenazas específicas, generales o potenciales) en el lugar de trabajo:			
Procedimientos del empleador para comunicar los riesgos de violencia a los trabajadores, cumpliendo con las secciones 390.1 (c) y (d) del Código de OHS:			
Procedimientos de denuncia de violencia:			

Medidas que tomará el empleador para eliminar o controlar el peligro de violencia para los trabajadores:	
Procedimientos del empleador para documentar, investigar e implementar medidas correctivas:	
Cómo el empleador informará a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación en materia de violencia y las medidas correctivas (si las hubiera) tomadas para abordar el incidente:	

Este formulario es solo un ejemplo. Completar este formulario por sí solo no significa necesariamente que cumpla la legislación. Es importante y necesario que adapte este documento a las circunstancias específicas de su lugar de trabajo. Además, es esencial que este documento no solo se complete, sino que se utilice, comunique e implemente de acuerdo con la legislación. Ni la Corona, ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables ante el usuario de ningún daño, directo o indirecto, derivado de su uso de este formulario.

