# Plan de prevención de la violencia y el acoso (plantilla)

Esta plantilla se proporciona a modo de ejemplo. En la sección "Para más información" de la página anterior se proporciona un enlace a una versión de MS Word que puede personalizar para su trabajo y sitio de trabajo. Si elige usar esta plantilla, asegúrese de personalizarla para su trabajo y sitio de trabajo**.** Tenga en cuenta que esta plantilla solo aborda los requisitos de la Sección 390(1) del Código de OHS. Hay otros requisitos en la Parte 27 del Código. Se recomienda que los incluya en su plan de prevención de la violencia y el acoso, según corresponda.

**Nombre del empleador:**

**Fecha:**

**Próxima fecha de revisión programada:** *(Máximo de tres años).*

**Comité de salud y seguridad o representante consultado (si lo hay)**: Sí\_\_\_ No\_\_\_ N/A\_\_\_

**Se consulta a los trabajadores afectados (si no hay comité ni representante)**: Sí\_\_\_ No\_\_\_ N/A\_\_\_

## Contenido requerido del plan de prevención

### Medidas que el empleador tomará para eliminar o controlar los peligros de violencia y acoso

*(Estos deben cumplir con todos los requisitos de evaluación y control de peligros de la Parte 2 del Código de OHS. Si usted es un punto de venta minorista de combustible o una tienda de conveniencia, también debe incluir los controles requeridos en la Sección 392.2 del Código).*

*

### Procedimientos para informar a los trabajadores sobre la naturaleza y el alcance de los peligros de violencia y acoso, incluida la información sobre amenazas específicas o generales que existen o pueden existir:

### Procedimientos de denuncia de violencia y acoso:

*(Estos deben incluir procedimientos para informar de incidentes cuando así lo exija la Sección 33(1) de la Ley de OHS).*

*

### Procedimientos para investigar quejas e incidentes de violencia y acoso:

*(Estos deben incluir su proceso interno de resolución de quejas, así como los requisitos de investigación de la Sección 33(6)(a) a (c) de la Ley de OHS).*

*

### Disposiciones para proteger la confidencialidad de todas las partes involucradas en una queja o incidente, excepto cuando la divulgación sea requerida por la ley o necesaria para investigar la queja o incidente; tomar medidas correctivas; o informar a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación y cualquier acción correctiva tomada:

Este formulario es solo un ejemplo. Completar este formulario por sí solo no significa necesariamente que cumpla la legislación. Es importante y necesario que personalice este documento para que se adapte a las circunstancias únicas 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 usted por ningún daño, directo o indirecto, que surja de su uso de este formulario.