

Hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo

El acoso y la violencia se definen como peligros en el lugar de trabajo en la [Ley de Salud y Seguridad Ocupacional \(Occupational Health and Safety, OHS\) actualizada de Alberta](#).

Los empleadores deben ayudar a prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y abordar los incidentes en el momento en que ocurren.

¿Cómo se definen el hostigamiento y el acoso en el lugar de trabajo?

El acoso en el lugar de trabajo se define como un solo incidente o repetido de conducta, comentario, intimidación o acción censurable o no deseada con la intención de intimidar, ofender, degradar o humillar a una persona o grupo en particular. Es un problema grave y crea un entorno de trabajo malsano que resulta en daños psicológicos para los trabajadores (fuente: [Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo | Alberta.ca](#)).

*“El hostigamiento en el lugar de trabajo es un patrón repetido de comportamiento negativo dirigido a una persona o grupo específico... Aunque puede incluir abuso físico o la amenaza de abuso, la intimidación en el lugar de trabajo en general causa daños psicológicos en vez de físicos. El hostigamiento en el lugar de trabajo puede implicar acoso sexual y discriminación. Debido a que el hostigamiento en el lugar de trabajo con frecuencia es psicológico, puede ser difícil reconocerlo. Las formas más dañinas de hostigamiento suelen ser sutiles en lugar de ser directas y orales en lugar de físicas.”**

* <https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/>

Un trabajador es hostigado y acosado cuando alguien toma una acción que sabe o razonablemente debería saber qué hará que ese trabajador se sienta humillado o intimidado. Cuando un empleador o supervisor toma medidas razonables para administrar y dirigir a los trabajadores, no es hostigamiento ni acoso.

Los ejemplos de comportamiento que pueden constituir hostigamiento y acoso incluyen agresión verbal o insultos, llamar a alguien con nombres despectivos, novatadas o prácticas de iniciación nocivas, vandalismo de pertenencias personales y difundir rumores maliciosos.

¿Cuándo puede WCB proporcionar apoyo y cobertura de compensación en estos casos?

Si se lastimó en el trabajo, WCB está a su disposición para ayudarle a regresar al trabajo y a sentirse bien de nuevo.

En el caso de hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo, WCB puede proporcionar cobertura de compensación cuando el hostigamiento o el acoso han llevado a la víctima a desarrollar una lesión o enfermedad diagnosticable. Algunos diagnósticos relacionados incluyen depresión, ansiedad, trastorno de adaptación o trastorno de estrés postraumático (TEPT).

El estrés mental es un término comúnmente utilizado que describe la respuesta física y psicológica de una persona a eventos o cambios que ocurren en su vida. Estos eventos se conocen como factores estresantes. Certo nivel de estrés es una parte normal de la vida. Sin embargo, cuando la capacidad de una persona para sobrellevar los factores estresantes es abrumadora, la angustia (una forma negativa de estrés mental) puede desarrollarse y resultar en lesiones psicológicas o psiquiátricas diagnosticables.

Si su experiencia en el trabajo ha resultado en una lesión, WCB puede proporcionar cobertura de compensación y organizar el tratamiento.

¿Hay situaciones que no se considerarían hostigamiento o acoso?

Sí. En todos los lugares de trabajo, pueden surgir conflictos entre usted y sus compañeros de trabajo que pueden parecer desagradables, pero no se intensifican hasta el punto de ser hostigamiento o acoso. Las diferencias de opinión o los desacuerdos menores entre compañeros de trabajo generalmente no se consideran acoso laboral.

El hostigamiento y el acoso pueden estar presentes cuando los conflictos interpersonales relacionados con el trabajo están más allá del alcance normal de mantener el empleo desde la perspectiva de una persona razonable.

Las acciones razonables tomadas por su empleador relacionadas con la administración del trabajo y los empleados se consideran una parte normal del empleo y no constituyen hostigamiento o acoso. Esto podría incluir:

- Contratación de empleados.
- Evaluaciones de desempeño y/o acciones correctivas de desempeño.
- Asignaciones, transferencias o reestructuración del personal.
- Promociones, descensos de categoría, despidos y rescisiones.
- Fluctuaciones del volumen de trabajo y cambios de gestión y/o asignación.

- Presiones de tiempo y fechas límite.
- Ambiente de trabajo, incluyendo cuestiones de salud y seguridad, y cuestiones sindicales.

Los eventos interpersonales de consentimiento mutuo entre un trabajador y sus compañeros de trabajo o la administración no se consideran como hostigamiento o acoso, a menos que den lugar a conductas agresivas, amenazantes o abusivas.

Si cree que puede estar experimentando hostigamiento o acoso en su lugar de trabajo y desea hablar con alguien, llame a nuestro número principal al 1-866-922-9221.

Nuestros agentes del centro de llamadas lo pondrán en contacto con un juez especializado que puede ayudarle.

¿Cómo confirma WCB un incidente de hostigamiento y acoso?

Al juzgar una demanda por intimidación y acoso, necesitamos información que la corrobore para tomar una decisión de cobertura justa y equilibrada. Los jueces investigarán los detalles de la acusación examinando algunas o todas las siguientes fuentes de información:

- Documentación disponible (por ej., correos electrónicos, mensajes de texto, etc.).
- Entrevistas y declaraciones de testigos.
- Resultados de la investigación del empleador.
- La finalización de una investigación por parte de WCB.

Cobertura de compensación

Si usted ha sido diagnosticado con una condición psicológica que fue causada por acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo como se ha definido anteriormente, lo alentamos a que presente una reclamación de compensación.

Al igual que con cualquier lesión laboral, su reclamación será revisada por un juez que le ayudará a entender su elegibilidad para los beneficios y el tratamiento, o sugerir otras fuentes de apoyo si no podemos aceptar su reclamación.

Obtenga más información [aquí](#).

