

## Hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo

Todos los trabajadores de Alberta tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso. Si está sufriendo hostigamiento o acoso en el trabajo, queremos ayudarle. Es importante que entienda lo que podría constituir hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo y cómo acceder al apoyo de compensación.

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

El acoso en el lugar de trabajo se define como un incidente único o repetido de conducta, comentario, hostigamiento o acción desagradable o indeseado que está destinado a intimidar, ofender, degradar o humillar a una persona o grupo en particular. Es un problema grave y crea un ambiente de trabajo poco sano que resulta en un daño psicológico para los trabajadores.

*“La intimidación 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, el hostigamiento en el lugar de trabajo generalmente causa daño psicológico más que físico. El hostigamiento en el lugar de trabajo puede implicar acoso sexual y discriminación. Debido a que el acoso en el lugar de trabajo a menudo es psicológico, puede ser difícil de reconocer. Las formas más dañinas de hostigamiento suelen ser sutiles en lugar de directas y verbales 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?

Cuando lo han lastimado en el trabajo, WCB-Alberta está allí para ayudarle a regresar al trabajo y a sentirse bien con usted mismo otra vez.

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. Cierta 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. Por ejemplo, un comportamiento de acoso claro y confirmable en el lugar de trabajo donde un trabajador ha sido sujeto a amenazas de daño, violaciones a la privacidad personal, humillación pública o amenazas infundadas a su situación laboral.

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 constituirían hostigamiento o acoso. Esto podría incluir:

- Contratación de empleados y terminación del empleo.
- Evaluaciones de desempeño y/o acciones correctivas de desempeño.

- Asignaciones, transferencias o reestructuración del personal.
- Promociones, descensos de categoría y despidos.
- Fluctuaciones periódicas de la carga de trabajo y/o cambios de asignación.
- Presiones de plazos.
- Ambiente de trabajo general, incluidas 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 eventos traumáticos, a menos que den lugar a conductas consideradas no deseadas, agresivas, amenazantes o discriminatorias.

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.

### 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.

Para obtener más información sobre lesiones psicológicas, consulte la [hoja de datos del trabajador](#).

