



CENTRE DE RECHERCHE EN SCIENCES ANIMALES DE DESCHAMBAULT

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO PSICOLÓGICO O SEXUAL EN EL TRABAJO Y DE TRAMITACIÓN DE QUEJAS RH-07

APROBADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
EL 3 DE OCTUBRE DE 2013
REVISADA EL 27 DE NOVIEMBRE DE 2025

OBJETIVO

La presente política refleja el compromiso del Centro de Investigación en Ciencias Animales de Deschambault de prevenir y poner fin, dentro de su organización, a cualquier situación de discriminación o acoso psicológico o sexual. Además, establece los principios de intervención que se aplican cuando se presenta una denuncia por discriminación o acoso, o cuando se le notifica una situación de discriminación o acoso.

El Centro se compromete a:

- Ofrecer un entorno de trabajo saludable y libre de cualquier forma de discriminación y acoso, con el fin de proteger la salud, la dignidad y la integridad del personal;
- Fomentar una cultura de respeto que promueva la seguridad psicológica y la colaboración;
- Apostar por un enfoque preventivo que exija adoptar conductas corteses y respetuosas y actuar ante cualquier situación relacional difícil, relacionada o no con la discriminación o el acoso y que afecte al clima laboral;
- Sensibilizar a todo su personal sobre la importancia de la prevención y el tratamiento de situaciones de falta de civismo, conflicto, discriminación y acoso en el trabajo.

DEFINICIÓN

La Ley de Normas Laborales define el acoso psicológico de la siguiente manera¹ :

« Una conducta vejatoria que se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos o gestos repetidos, hostiles o no deseados, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física del trabajador y que le genera un entorno laboral perjudicial. Para mayor precisión, el acoso psicológico incluye dicha conducta cuando se manifiesta mediante palabras, actos o gestos de carácter sexual.

Una sola conducta grave también puede constituir acoso psicológico si atenta de tal manera y produce un efecto nocivo continuo para el empleado. »

La definición incluye el acoso discriminatorio relacionado con alguno de los motivos previstos en la Carta de Derechos y Libertades de la Persona :

« 10. Toda persona tiene derecho al reconocimiento y al ejercicio, en plena igualdad, de los derechos y libertades de la persona, sin distinción, exclusión o preferencia alguna basada en la raza, el color, el sexo, la identidad o la expresión de género, el embarazo, la orientación sexual, el estado civil, la edad, salvo en la medida prevista por la ley, la religión, las convicciones políticas, el idioma, el origen étnico o nacional, la condición social, la discapacidad o el uso de un medio para paliar dicha discapacidad.

Existe discriminación cuando tal distinción, exclusión o preferencia tiene por efecto destruir o comprometer ese derecho.² »

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política se aplica a todo el personal del Centro y a cualquier persona vinculada al mismo a cualquier título, y a todos los niveles jerárquicos, en los siguientes lugares y contextos :

¹ Véase el artículo 81.18.

² Consulte el anexo 2 para obtener más información sobre los motivos de discriminación.

- los lugares de trabajo, independientemente del lugar en el que la persona desempeñe su actividad;
- las zonas comunes;
- cualquier otro lugar en el que las personas se encuentren en el marco de su trabajo (por ejemplo, entre otros: reuniones, cursos de formación, actividades sociales organizadas por un compañero o por el Centro);
- las comunicaciones por cualquier medio, tecnológico o de otro tipo.

El Centro no tolera ni admite ninguna forma de discriminación ni de acoso psicológico o sexual dentro de su organización, ya sea:

- por parte de los directivos hacia los empleados;
- entre miembros del personal;
- por parte de los empleados hacia sus superiores;
- por parte de cualquier persona que:
 - entregue o reciba mercancías o animales,
 - preste o realice, personalmente o a través de un intermediario, un servicio,
 - realice unas prácticas de descubrimiento, iniciación o perfeccionamiento,
 - dirija o ejecute un proyecto de investigación,
 - cursen sus estudios en el marco de una licenciatura, un máster, un doctorado o un posdoctorado.

El Centro se compromete a adoptar las medidas razonables necesarias para:

- difundir la presente política de manera que sea accesible para todo su personal;
- prevenir o, según el caso, poner fin a las situaciones de discriminación o acoso;
- establecer un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias y notificaciones relacionadas con situaciones de discriminación o acoso, ya sea psicológico o sexual;
- facilitar la comprensión y el cumplimiento de la presente política por parte de todas las personas a las que se dirige;
- promover el respeto entre las personas.

Todas las personas a las que se aplica la presente política deben adoptar en todo momento un comportamiento que favorezca el mantenimiento de un entorno libre de discriminación y de acoso psicológico o sexual.

A tal efecto, las expectativas respecto a cada miembro del personal son las siguientes:

- Contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y acoso;
- Respetar a las personas en el marco de su trabajo;
- Participar en los mecanismos establecidos por el Centro para prevenir y poner fin a la discriminación y el acoso;
- Notificar lo antes posible cualquier situación relacionada con la discriminación o el acoso a una de las personas designadas en el anexo 3 para recibir y tramitar las quejas y denuncias.

Cualquier persona que incumpla la presente política contra la discriminación y el acoso podrá ser objeto de las medidas disciplinarias pertinentes, que pueden llegar a ser el despido, la expulsión o la rescisión del contrato. La elección de la medida aplicable tendrá en cuenta la gravedad y las consecuencias de los hechos, así como los antecedentes de la persona que los haya cometido. La persona que presente una denuncia falsa también podrá ser objeto de las medidas disciplinarias pertinentes. PRÉVENTION

SOBRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O DISCRIMINATORIO

De conformidad con sus obligaciones, el Centro establece medidas destinadas a identificar, controlar y eliminar los riesgos de discriminación y de acoso psicológico o sexual mediante:

- difundiendo la presente política de manera que sea accesible a todo su personal, mediante su presentación a todos los miembros del personal, su exposición en el tablón de anuncios de las salas de descanso, su envío por correo electrónico a todos los miembros del personal y su publicación en la página de inicio del sitio web del Centro, en la sección «Publicaciones y documentos»;
- manteniendo una vigilancia continua sobre los riesgos y los factores de riesgo susceptibles de generar situaciones de discriminación y acoso, en particular las situaciones mencionadas en el anexo 1 de la presente política;
- velando por la comprensión y el cumplimiento de la presente política por parte de todas las personas a las que se dirige;
- promoviendo el respeto entre las personas;
- sensibilizando periódicamente al personal sobre las funciones y responsabilidades de todos en materia de prevención de la discriminación y el acoso;
- poniendo en marcha un programa de formación y sensibilización dirigido al personal y a las personas designadas para recibir y tramitar las denuncias y notificaciones de discriminación o acoso;
- consultando al personal sobre situaciones específicas de su entorno laboral que puedan crear condiciones propicias para la discriminación o el acoso;
- manteniendo reuniones con las personas que abandonan su puesto de trabajo para conocer los motivos de su marcha;
- dotándose de un proceso diligente para la gestión de las denuncias y las notificaciones.

El Centro reconoce que debe utilizar métodos y técnicas destinados a identificar, controlar y eliminar los riesgos que puedan afectar a la salud y la seguridad de las personas que emplea o que trabajan en sus instalaciones, entre ellos la discriminación y el acoso.

Todo miembro del personal tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para proteger su salud, su seguridad o su integridad física o psíquica, así como de velar por no poner en peligro la salud, la seguridad o la integridad física o psíquica de sus compañeros de trabajo, independientemente del lugar en el que se encuentren.

TRAMITACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Siempre que sea posible, la persona que considere que está siendo víctima de discriminación o de acoso psicológico o sexual deberá, en primer lugar, informar a la persona implicada de que su comportamiento es inapropiado y de que debe ponerle fin. Asimismo, deberá anotar la fecha, el lugar, los detalles y, en su caso, el nombre de cualquier testigo de los incidentes, así como las gestiones que haya realizado para intentar resolver la situación.

Si esta primera intervención no es bien recibida o si la discriminación o el acoso continúan, la persona afectada deberá comunicar la situación lo antes posible a la persona responsable de recursos humanos del Centro o a una de las personas responsables designadas: ya sea la dirección general o, en su ausencia, la persona que la sustituya, o el presidente del consejo de administración o, en su ausencia, el vicepresidente, con el fin de identificar los comportamientos problemáticos y los medios necesarios para ponerles fin.

La denuncia puede presentarse verbalmente o por escrito. Los comportamientos denunciados y los detalles de los incidentes deben describirse con la mayor precisión posible, para que se pueda intervenir rápidamente y poner fin a la situación y al comportamiento denunciados.

La persona que sea testigo de una situación de discriminación o acoso debe denunciarla ante una de las personas responsables mencionadas anteriormente.

Si una queja o denuncia se dirige contra la persona que ejerce como directora general o director general, el presidente o la presidenta del consejo de administración es responsable de recibirla y de garantizar su conformidad con la presente política. Por el contrario, esta responsabilidad recae en la persona que ejerce como directora general o director general si una queja o denuncia se dirige contra un miembro del consejo de administración.

El Centro se asegura de que las personas designadas para recibir y tramitar las quejas y denuncias estén debidamente formadas para asumir las responsabilidades que se les han encomendado y de que dispongan de las competencias y herramientas necesarias para la tramitación y el seguimiento de la queja o denuncia, en particular en lo que respecta a la evaluación de las quejas por discriminación o acoso, con el fin de recomendar la apertura de una investigación administrativa.

El Centro libera, si es necesario, tiempo de trabajo para que las personas designadas puedan desempeñar adecuadamente las funciones que se les han asignado.

PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN

El Centro se compromete a:

- actuar lo antes posible ante cualquier situación relacional difícil que se le comunique, independientemente de que se trate o no de un caso de discriminación o acoso;
- atender la denuncia o la notificación lo antes posible;
- preservar la dignidad y la privacidad de las personas implicadas, es decir, de la persona que ha presentado la denuncia, de la persona objeto de la misma y de los testigos;
- velar por que todas las personas implicadas sean tratadas con humanidad, equidad y objetividad, y por que se les ofrezca el apoyo adecuado;
- proteger la confidencialidad del proceso de intervención, en particular la información relativa a la denuncia o la notificación;

- ofrecer a las personas afectadas la posibilidad de mantener, con su consentimiento, una reunión con ellas con el fin de resolver la situación;
- llevar a cabo, si es necesario, una investigación sin demora y de manera objetiva, o encomendar su realización a un agente externo, e informar a las personas afectadas del resultado de dicho proceso. Si la investigación no permite determinar que se han producido conductas inaceptables, todas las pruebas materiales se conservarán durante dos años y posteriormente se destruirán;
- tomar todas las medidas razonables para resolver la situación denunciada, incluidas las medidas disciplinarias adecuadas;
- revisar las medidas de prevención de la discriminación o el acoso vigentes para garantizar que sigan siendo eficaces y evitar que se repitan otros incidentes de la misma naturaleza.

CONFIDENCIALIDAD

El Centro no revela a nadie la identidad de la persona que presenta una denuncia o una notificación de discriminación o acoso, ni la de la persona afectada, ni ningún detalle relacionado con ello, salvo que resulte necesario para la tramitación de dicha denuncia o notificación.

LA PRESENTE POLÍTICA PREVÉ DOS TIPOS DE PROCEDIMIENTO:

1- PROCEDIMIENTO INFORMAL

El procedimiento informal (o resolución colaborativa) tiene por objeto permitir a las personas afectadas buscar soluciones mutuamente satisfactorias mediante el uso de métodos de resolución constructivos centrados en la comunicación (por ejemplo: diálogo asistido, facilitación, mediación, etc.) para intentar restablecer su relación en un clima sereno.

La persona que se encuentre en una situación relacional difícil, relacionada o no con la discriminación o el acoso, presentará verbalmente su solicitud a su superior o a la persona responsable de recursos humanos del Centro para garantizar la aplicación de este procedimiento.

La persona que reciba esta solicitud debe :

- hablar con la persona;
- analizar la situación;
- proporcionar información, asesoramiento y apoyo, incluido el programa de asistencia a los empleados;
- proponer métodos de resolución colaborativos a cargo de recursos internos o externos, como el diálogo asistido, la facilitación y la mediación;
- evaluar si se pueden adoptar medidas provisionales o de apaciguamiento de forma temporal para facilitar la gestión de la situación;
- proponer el procedimiento formal si el informal fracasa o no se acepta.

La persona que opte por el procedimiento informal puede, en cualquier momento, decidir recurrir al procedimiento formal.

2- PROCEDIMIENTO FORMAL

La persona que opte por el procedimiento formal podrá, en cualquier momento, decidir recurrir al método de resolución colaborativa del procedimiento informal.

El procedimiento formal tiene por objeto determinar si existe o no discriminación o acoso.

La persona que se encuentre en una situación relacional difícil, relacionada o no con la discriminación o el acoso, presentará una denuncia por escrito a la persona designada en el anexo 3 para exponer los elementos de la situación o situaciones vividas.

Una denuncia por escrito debe contener, en la medida de lo posible, los siguientes elementos:

- La conducta o conductas denunciadas y la identidad de las demás personas implicadas;
- Las fechas;
- Los detalles del incidente o incidentes;
- Las medidas adoptadas, en su caso, para corregir la situación denunciada;
- El nombre de cualquier testigo, si lo hubiera;
- Cualquier otro elemento pertinente.

La persona designada por la dirección general para garantizar la aplicación de la presente política deberá:

- ponerse en contacto con la persona denunciante para recabar información adicional y proporcionarle el apoyo necesario;
- si la persona denunciante está afiliada a un sindicato y así lo desea, informar a su delegado sindical;
- analizar la admisibilidad de la denuncia para evaluar si las alegaciones presentadas cumplen los criterios de discriminación o acoso enumerados en el anexo 1 de la presente política;
- determinar la admisibilidad de la denuncia.

Si la reclamación no se considera admisible, la persona designada deberá proponer formas adecuadas de resolución, teniendo en cuenta las necesidades de la persona y la situación descrita.

- garantizar la confidencialidad del proceso en curso y de la identidad de las personas implicadas;
- informar a los superiores inmediatos de las personas afectadas por la situación;
- ponerse en contacto con la persona objeto de la denuncia para informarle de la situación, prestarle el apoyo necesario y recabar su versión de los hechos;
- evaluar si es necesario adoptar medidas provisionales o de apaciguamiento de forma temporal para facilitar la gestión de la situación;
- proponer, en todo momento, modalidades de resolución colaborativas dirigidas por recursos internos o externos;
- designar a una persona encargada de realizar una investigación o de llevar a cabo un proceso similar;
- cuando se opte por una investigación u otro procedimiento similar, informar a las personas afectadas y a los testigos, en su caso, de que serán entrevistados por un tercero neutral, de que deben colaborar y de que pueden estar acompañados por un observador de su elección que no esté relacionado con la situación objeto de la investigación;

- recibir el resultado de la investigación o del procedimiento similar y, en su caso, las recomendaciones que de él se deriven;
- informar a las personas afectadas por la situación de las conclusiones de la investigación o del procedimiento similar elegido e informar a los testigos únicamente de la finalización del proceso.

3- INTERVENCIÓN DE LA CNESST

Una persona que sufra o considere que sufre discriminación o acoso psicológico o sexual en el ámbito laboral también puede presentar una denuncia en cualquier momento directamente ante la Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (CNESST). En este caso, el plazo máximo para hacerlo es de 2 años a partir de la última manifestación de la discriminación o el acoso. Esta denuncia puede presentarse en línea o por teléfono llamando al 1 844 838-0808.

El hecho de que una persona decida dirigirse primero a su empleador no le impide presentar también una denuncia ante la CNESST.

REPRESALIAS

Cualquier persona que ejerza represalias, de cualquier naturaleza, contra una persona que haya presentado una denuncia o haya señalado un caso de discriminación o acoso, haya testificado en el marco de una intervención sobre un caso de discriminación o acoso o haya sido declarada responsable de discriminación o acoso, comete una falta disciplinaria grave y se le considera responsable de discriminación o acoso, siendo susceptible de las medidas disciplinarias correspondientes.

ANEXO 1

CÓMO RECONOCER LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO, YA SEA PSICOLÓGICO O SEXUAL

La discriminación se basa en alguno de los motivos enumerados en el artículo 10 de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona: la raza, el color, el sexo, el embarazo, la orientación sexual, el estado civil, la edad, salvo en la medida prevista por la ley, la religión, las convicciones políticas, la lengua, el origen étnico o nacional, la condición social, la discapacidad o el uso de un medio para paliar dicha discapacidad. La discriminación también puede constituir acoso.

La Ley de Normas Laborales³ establece criterios para determinar qué puede considerarse acoso psicológico o sexual, a saber :

- una conducta vejatoria (hiriente, humillante);
- que se manifiesta de forma repetitiva o en un acto único y grave;
- de manera hostil (agresiva, amenazante) o no deseada;
- que atente contra la dignidad o la integridad de la persona;
- que provoque, para esta, un entorno laboral perjudicial (nocivo, dañino).

Estas condiciones incluyen palabras, actos o gestos de carácter sexual.

A modo de ejemplo, los siguientes comportamientos podrían considerarse conductas vejatorias que constituyen acoso si cumplen los criterios de la ley.

Comportamientos que pueden estar relacionados con el acoso psicológico:

- Acoso, ciberacoso, amenazas, aislamiento;
- Comentarios o gestos ofensivos o difamatorios hacia una persona o su trabajo;
- Violencia verbal;
- Desprestigio;
- Sabotaje de las instalaciones o los instrumentos de trabajo;
- Amenazas de represalias.

Comportamientos que pueden constituir acoso sexual:

- Cualquier forma de atención o insinuación no deseada con connotaciones sexuales, por ejemplo: insinuaciones insistentes, miradas, besos o tocamientos, insultos sexistas, comentarios groseros;
- Comentarios, bromas o imágenes con connotaciones sexuales a través de cualquier medio, tecnológico o de otro tipo.

³ Véase el artículo 81.18.

Anexo 2

LO QUE NO CONSTITUYE DISCRIMINACIÓN NI ACOSO

Las relaciones consensuadas

Las bromas que ambas partes aceptan con humor y buen humor, así como las relaciones sociales, sentimentales o sexuales libremente consentidas, no constituyen discriminación ni acoso.

El derecho de gestión

En el marco de las interacciones entre los empleados y el empleador, es importante no confundir la discriminación o el acoso con el derecho de gestión o el derecho de administración. El derecho de gestión o el derecho de administración se define de la siguiente manera:

«Derecho del empresario a dirigir a sus empleados y a tomar decisiones relacionadas con el buen funcionamiento de la empresa en aras del buen desarrollo de la actividad. Esto incluye, entre otras cosas, pero sin limitarse a:

- *la asignación de tareas;*
- *la gestión cotidiana del rendimiento laboral;*
- *la gestión cotidiana de la disciplina y las medidas disciplinarias;*
- *la gestión cotidiana de la asistencia y el absentismo;*
- *la aplicación de sanciones;*
- *el despido, las suspensiones y la destitución. »*

Siempre que un directivo actúe con respeto hacia las personas a su cargo, que sus intervenciones se centren en las tareas que deben realizarse y no en la persona, y que no ejerza su derecho de gestión o de administración de forma abusiva o discriminatoria, sus acciones no constituirán discriminación ni acoso.

La falta de cortesía

Las situaciones difíciles, la falta de civismo y las conductas indebidas puntuales y pasajeras pueden no constituir discriminación o acoso. No se puede reprimir el mal gusto, sino solo las conductas socialmente intolerables. Así, la exasperación o las manifestaciones pasajeras de impaciencia no constituyen necesariamente discriminación o acoso psicológico.

Los conflictos laborales

Los conflictos esporádicos son inherentes a cualquier relación y pueden surgir en el entorno laboral. Estos conflictos no deben confundirse con el acoso psicológico. Así, una simple divergencia de opiniones no constituye discriminación ni acoso.

Las condiciones de trabajo y las dificultades profesionales

No constituyen discriminación ni acoso las condiciones de trabajo, las dificultades profesionales y los cambios organizativos cuando son justificables desde el punto de vista económico o tecnológico.

El estrés laboral

El estrés laboral no suele constituir discriminación ni acoso. A este respecto, cabe señalar que el estrés laboral normal se evalúa, entre otras cosas, en función del puesto que ocupa una persona y del alcance de sus responsabilidades.

ANEXO 3

PERSONAS RESPONSABLES DESIGNADAS POR EL CENTRO

El Centro se asegura de que las personas designadas como responsables cuenten con la formación adecuada y dispongan de las herramientas necesarias para tramitar y dar seguimiento a una queja o denuncia. El Centro se compromete a liberar tiempo de trabajo para que las personas designadas como responsables puedan desempeñar las funciones que se les han asignado.

Se designa a las siguientes personas para que actúen como responsables de la aplicación de la presente política:

- Indique aquí el nombre y los datos de contacto de la persona que asume la responsabilidad de la dirección general.
- Indique aquí el nombre y los datos de contacto de la persona que asume la responsabilidad de la presidencia del Consejo de Administración.

Compromiso de las personas responsables

Por la presente, declaro mi compromiso de respetar la presente política y garantizo que mi actuación será imparcial, respetuosa y confidencial.



Firma de la persona responsable

24 de marzo de 2026

Fecha



Firma de la persona responsable

30 de enero de 2025

Fecha

ANEXO 4

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO

El/la abajo firmante, _____, empleado/a del Centro de Investigación en Ciencias Animales de Deschambault, certifica por la presente haber tomado conocimiento del documento adjunto titulado «Política de prevención de la discriminación y del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tramitación de denuncias», adoptada por el Centro.

Certifico asimismo haber leído y recibido las explicaciones necesarias, haber comprendido y aceptado los términos, las condiciones y las directrices estipuladas en este documento.

Me comprometo a respetar escrupulosamente las directrices y obligaciones establecidas en este documento, y entiendo que cualquier incumplimiento de estos términos podría acarrear consecuencias legales y profesionales.

Al firmar a continuación, confirmo que comprendo y acepto los términos de esta política.

Firma del empleado/de la empleada : _____

Nombre y apellidos en letra de imprenta : _____

Fecha : _____