

El acoso (bullying) son comportamientos agresivos repetidos y no deseados y actos persistentes de falta de respeto hacia un individuo.

Un abusón (bully) en el lugar de trabajo a menudo tiene autoridad real o asumida sobre su blanco, que puede ser en posición o rango en la compañía, pero también puede ser una diferencia en antigüedad, conocimiento del trabajo, experiencia, poder percibido, tamaño corporal o fuerza. Un abusón incluso puede basar su poder en chismes, mentiras o secretos.

Workplace bullying is a health and safety concern for any organization because of the negative impacts that can occur as a result of a hostile work environment. Employees that are victims of or witnesses to workplace bullying can suffer emotional, mental and physical distress which leads to an increase in stress, absenteeism and risk of incidents.

Workplace bullying is often repetitive, negative behavior with an intent to consistently dominate another person. Workplace bullying tactics include:

- insultos y amenazas
- intimidación
- burlas, condescendencia o humillación
- chismes y rumores
- sabotaje o culpas erróneas
- avergonzar, reprender, menospreciar
- invasión de espacio personal
- tropiezos o empujones
- ocultar información clave
- robar crédito por ideas
- interrumpir prevenir a otros de hablar
- burlas o hacer comentarios negativos cuando otros comparten ideas



**1. Responda.** Puede ser incómodo el confrontar a un acosador directamente, pero si es posible, hágale saber que su comportamiento no es aceptable y pídale que se detengan. Si es útil, pida a alguien de confianza que esté con usted. Usualmente es más fácil el detener un comportamiento indeseado tan pronto se dé cuenta que está trabajando con un abusón. Hable con un tono autoritario, tenga confianza en sus habilidades y defiéndase a usted mismo.

**2. Registre.** Si sus intentos a hablar con una persona con comportamiento acosador directamente no son exitosos o no se siente seguro para hacerlo, asegúrese de registrar todas las interacciones, incluyendo la fecha, hora, ubicación y descripción de los encuentros, incluyendo testigos y consecuencias. Mantenga copias de correspondencia, incluyendo emails.

**3. Reporte.** Si los intentos de detener el comportamiento de acoso no han sido exitosos, reporte la situación. A quien le reporte puede depender de las políticas de reporte de su lugar de trabajo, lineamientos de RH o estructura organizacional.

➤ Al reportar a un abusón del lugar de trabajo, sea claro, conciso y tan específico como sea posible. Proporcione los pasos que ha tomado usted mismo para detener el comportamiento, la evidencia que ha registrado y nombres de compañeros de trabajo que apoyaran sus alegaciones.

*Levante la voz*

Si usted no es el blanco de un abusón, pero es testigo de comportamiento dirigido hacia alguien más u otro grupo, levante la voz y tome acción en la medida que su posición le permita. Su silencio proporciona permiso para que el comportamiento continúe.



0001946

## COPYRIGHT Y RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD

Este material es la propiedad intelectual de Weeklysafety.com, LLC. La compra de este material de Weeklysafety.com, LLC permite al dueño el derecho de usar este material con el propósito de seguridad en el espacio de trabajo y educación. El uso de este material para cualquier otro propósito, particularmente uso comercial, está prohibido. Este material, incluyendo las fotografías, no puede ser re-venido. Weeklysafety.com, LLC no garantiza ni asume ninguna responsabilidad legal o responsabilidad de la precisión, integridad o utilidad de ninguna información, aparato, producto o proceso expuesto en estos materiales. Las fotos mostradas en esta presentación pueden representar situaciones que no están en cumplimiento con los requerimientos de seguridad aplicables de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA). Estos materiales están destinados solo a propósitos informativos y no es la intención de Weeklysafety.com, LLC proveer entrenamiento basado en el cumplimiento. La intención es abordar la concientización de riesgos en la construcción e industrias relacionadas y reconocer los riesgos potenciales presentes en muchos espacios de trabajos. Estos materiales están destinados a discutir solamente las Regulaciones Federales, ya que los requerimientos Estatales pueden ser más rigurosos. Muchos estados operan su propio OSHA del estado y pueden tener estándares diferentes a la información presentada en este entrenamiento. Es la responsabilidad del empleador y sus empleados el cumplir con todas las reglas de seguridad y regulaciones OSHA pertinentes en la jurisdicción en la cual trabajan.

## RECONOMIENTO DE FOTOS

A menos que se especifique debajo, todas las fotos son propiedad intelectual de Weeklysafety.com, LLC y no pueden ser usadas en cualquier otro material de entrenamiento ni ser re-venidas para ningún propósito.

- 0001944 Shutterstock License for Weeklysafety.com
- 0001946 Shutterstock License for Weeklysafety.com

Para más información en este tema semanal de seguridad, otros temas que están disponibles y la lista completa de preguntas frecuentes por favor visita [www.weeklysafety.com](http://www.weeklysafety.com) o envía un correo a [safety@weeklysafety.com](mailto:safety@weeklysafety.com).