

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.

El acoso en el lugar de trabajo es una preocupación de salud y seguridad para cualquier organización por el impacto negativo que puede resultar de un ambiente de trabajo hostil. Los empleados que son víctimas de o testigos de acoso en el lugar de trabajo pueden sufrir de angustia emocional, mental y física que llevan a un aumento en estrés, ausentismo y riesgo de incidentes.

Aunque actualmente no hay estándares OSHA específicos que tengan que ver con el acoso en el lugar de trabajo, la Cláusula General de Deberes podría aplicar.



0001911

OSHA Cláusula General de Deberes 5(a)(1) *Cada empleador debe proporcionar a sus empleados un empleo y lugar de trabajo libres de riesgos conocidos que estén causando o puedan causar muerte o daño físico serio a sus empleados.*

El acoso existe en culturas de trabajo que toleran comportamientos irrespetuosos. Los empleados tienen la responsabilidad de tratar a todos en el trabajo con dignidad y respeto y tiene el derecho a esperar el mismo nivel de comportamiento de sus compañeros de trabajo.

Puede haber desacuerdo y molestias experimentadas en el trabajo y no toda diferencia de opinión es considerada comportamiento de acoso. Considere que alguien puede estar teniendo un mal día cuando hagan un comentario grosero, un compañero de trabajo puede no tener el tipo de personalidad que usted prefiere o puede usted no estar en el ánimo de tomar crítica constructiva de un supervisor. Encontrar maneras de trabajar bien juntos no es lo mismo que lidiar con un abusón en el lugar de trabajo.

La primera vez que alguien en el trabajo haga un comentario insultante, abórdelo directamente y siga adelante, darles el beneficio de la duda que su comportamiento no es típico ni personal.

El acoso en el lugar de trabajo a menudo es un comportamiento negativo repetitivo con la intención de dominar constantemente a otra persona. Las tácticas de acoso en el lugar de trabajo incluyen:

- 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



Si siente que está siendo acosado en el trabajo:

- 1. Responda**
- 2. Registre**
- 3. Reporte**

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.
- Ejemplo del lenguaje que puede usar para diferentes escenarios:
 - *Por favor no me hables de esa manera.*
 - *Escucho lo que estás diciendo, pero necesito que dejes de hacer _____. Yo te trato con respeto y necesito que tu hagas lo mismo.*
 - *Tratemos de regresar esta conversación a un lugar donde pueda ser productiva.*
- Mantenga la calma. No tome represalias ni discuta con los abusones. Puede terminar viéndose como perpetuador y tendrá que defender sus propias acciones a cambio



Detenga el Acoso

0001944

Tome acción antes de que tenga un impacto negativo en usted, su desempeño laboral y su seguridad.

- Es entendible que los individuos puedan no querer hablar cuando están siendo acosados. Pueden sentirse avergonzados o apenados, creer que a nadie le importa o pensar que no vale la pena la molestia.
- El acoso continuo a largo plazo puede tener un efecto negativo en el bien estar de una persona, su salud mental y física y su habilidad de hacer su trabajo de manera productiva y segura.

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.

- Si un acosador está haciendo alegaciones falsas en contra de usted, comience a recolectar evidencia que demuestre que sus declaraciones no son verdaderas.



0001945

Cada escenario de abusón en el lugar de trabajo es diferente y la mejor respuesta puede no ser igual para cada situación.

- Considere enlistar la ayuda de aliados de confianza en el trabajo, en los que pueda confiar y de los cuales pueda obtener retroalimentación sobre la mejor manera para proceder.
- Asegure que está modelando comportamiento ético y respetuoso en sus interacciones diarias en el trabajo.
- Si siente que la situación de acoso ha escalado o podría escalar a violencia en el lugar de trabajo, debe reportar sus preocupaciones inmediatamente.

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.
- Si sus preocupaciones son minimizadas, no se rinda.



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.

El hostigamiento, una forma de discriminación en el empleo, es una conducta indeseable que se basa en raza, color, religión, sexo, origen nacional, embarazo, edad (más de 40) o una discapacidad.

El hostigamiento se convierte en ilegal cuando 1) la conducta ofensiva duradera resulta en una condición continua del empleo o 2) la conducta es severa o suficientemente dominante que crea un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría como intimidante, hostil o abusiva.

Si cree que el acoso de lugar de trabajo que está experimentado se ajusta a esta definición de hostigamiento, tome acción inmediata al registrar y reportar sus experiencias.

COPYRIGHT Y RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD

Éste material es la propiedad intelectual de Weeklysafety.com, LLC. La compra de éste material de Weeklysafety.com, LLC permite al dueño el derecho de usar éste material con el propósito de seguridad en el espacio de trabajo y educación. El uso de éste material para cualquier otro propósito, particularmente uso comercial, está prohibido. Éste material, incluyendo las fotografías, no puede ser re-vendido. 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 ésta presentación pueden representar situaciones que no están en cumplimiento con los requerimientos de seguridad aplicables de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA). Éstos 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 éste 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-ventas para ningún propósito.

- 0001911 Shutterstock License for Weeklysafety.com
- 0001943 – 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 o envía un correo a safety@weeklysafety.com.