



5 Minute Safety Talk

Intimidación y acoso en el lugar de trabajo

¿QUÉ ES LA INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO?

La mayoría de nosotros experimentamos o presenciamos alguna forma de intimidación, ya sea en la escuela secundaria o en el patio de recreo. Podríamos creer que esto desaparece con la edad, pero la intimidación sigue siendo un problema grave que afecta a los lugares de trabajo en todo el país. Según una encuesta realizada en 2017 por Workplace Bullying Institute, el 19% de los estadounidenses son intimidados en el lugar de trabajo y otro 19% lo presencia.*

La intimidación y el acoso en el lugar de trabajo pueden incluir una amplia variedad de acciones, gestos y palabras. Por lo general, la intimidación y el acoso implican algún tipo de comportamiento no deseado dirigido hacia una persona o grupo en el lugar de trabajo, que ocurre una vez o durante un período de tiempo.

INTIMIDACIÓN FRENTE AL ACOSO

Tradicionalmente, se hace referencia al acoso en el lugar de trabajo en forma palabras, acciones y conductas inapropiadas basadas en la raza, religión, edad u otras categorías protegidas. La ley federal prohíbe tal acoso, pero no siempre hay protecciones contra el comportamiento de "intimidación". La intimidación puede tomar muchas más formas, incluidas burlas verbales, físicas e incluso psicológicas, con la diferencia fundamental de que no se basa en un estado de protección. Aún así, si el comportamiento no es deseado, no es bienvenido en el lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de comportamiento intimidatorio incluyen:

- burlarse, intimidar o humillar a un empleado, de forma pública o privada.
- excluir deliberadamente a empleados o compañeros de trabajo de reuniones o eventos laborales.
- retener información o tiempo cruciales para que un empleado no pueda cumplir una tarea con éxito y sea posteriormente sancionado.
- atribuirse el mérito deliberadamente por el trabajo de otro empleado o compañero de trabajo.
- Criticar a otro empleado injustamente.

Según la Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos, el acoso se considera ilegal cuando lidiar con la conducta inapropiada se convierte en una condición continua de empleo o los comportamientos son lo suficientemente severos generalizados como para crear un ambiente de trabajo que cualquier persona razonable los consideraría hostiles, abusivos o intimidantes. El comportamiento de acoso ilegal puede incluir bromas ofensivas, agresiones físicas o intimidación por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), nacionalidad, edad (40 años o más), discapacidad o información genética**.

La intimidación y el acoso en el lugar de trabajo pueden afectar la moral y el desempeño laboral, en especial si la persona que recibe los ataques siente que no puede hacer nada al respecto.

RIESGOS PARA LA SEGURIDAD

Además de afectar la moral de los empleados, la intimidación en el lugar de trabajo puede crear riesgos para la seguridad. Según un estudio reciente dirigido por un investigador de la Universidad Estatal de Portland, los jefes y supervisores que participan en comportamientos de intimidación pueden crear entornos de trabajo menos seguros. Si un trabajador se siente prescindible, es más probable que tome atajos, pase por alto las medidas de seguridad y se vuelva complaciente, creando riesgos innecesarios***.

La intimidación y el acoso también pueden crear riesgos psicológicos y físicos para la salud del empleado. Los efectos pueden ser graves: desde estrés y ansiedad hasta problemas físicos como presión arterial alta y fatiga. En situaciones de intimidación prolongada, los empleados pueden terminar cambiando de departamento o renunciando la empresa, dejando al intimidador en el lugar, quién seguirá con estos comportamientos inapropiados.

(continuación)



Proud Member

RESPUESTA ANTE EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las personas víctimas de acoso e intimidación en el lugar de trabajo con frecuencia se sienten impotentes para dar una respuesta, pero es importante abordar estos comportamientos y proteger a los empleados. Si su lugar de trabajo tiene una política vigente para informar estos comportamientos, siga los pasos adecuados. De lo contrario, señale el comportamiento a su supervisor, representante de recursos humanos o ambos, dependiendo de quién esté involucrado. Según el Workplace Bullying Institute, la mayoría de los intimidadores en el lugar de trabajo son jefes, por lo que los trabajadores deben tener la opción de informar una conducta inapropiada a otra persona además de a su supervisor directo.

Si experimenta intimidación por parte de un jefe o compañero de trabajo, haga todo lo posible para mantener la calma y evitar mantenerlo reprimido. Nunca espere para hacer la denuncia y hablarlo con otra persona. Toda persona tiene derecho a un lugar de trabajo libre de hostilidad y comportamientos de intimidación.

Asegúrese de cumplir con su parte para crear un lugar de trabajo libre de intimidación:

- trate a todos sus compañeros de trabajo con respeto.
- sea inclusivo con sus compañeros de trabajo al organizar reuniones y eventos de trabajo.
- brinde comentarios positivos y apoyo en lugar de críticas negativas.
- evite difundir chismes, rumores e información incorrecta sobre los compañeros de trabajo y los asuntos laborales.

*Workplace Bullying Institute

**Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos

***Universidad Estatal de Portland

nsc.org/members

members get more[®]



Proud Member