

5 Minute Safety Talk

Workplace Bullying and Harassment

WHAT IS WORKPLACE BULLYING?

Most of us have experienced or witnessed some form of bullying, even if it was back in middle school or on the playground. We might think this goes away with age, but bullying remains a serious issue affecting workplaces all across the country. According to a 2017 survey by the Workplace Bullying Institute, 19% of Americans are bullied in the workplace and another 19% witness it.*

Bullying and harassment in the workplace can include a wide variety of actions, gestures and words. In general, bullying and harassment involve some sort of unwanted behavior directed toward an individual or group in the workplace, occurring once or over a period of time.

BULLYING VS. HARASSMENT

Traditionally, harassment in the workplace has referred to inappropriate words, actions and conduct made on the basis of race, religion, age or other protected categories. Federal law prohibits such harassment, but there are not always protections against 'bullying' behavior. Bullying can take many more forms, including verbal, physical and even psychological taunts, with the ultimate difference being that it is not based on a protected status. Still, if the behavior is unwanted, it is unwelcome in the workplace.

Examples of bullying behavior include:

- Mocking, intimidating or humiliating an employee, publicly or privately
- Purposefully excluding employees or co-workers from meetings or work events
- Withholding crucial information or time so that an employee cannot successfully accomplish a task and is subsequently reprimanded
- Knowingly taking credit for the work of another employee or co-worker
- Unfairly criticizing an employee

According to the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, harassment becomes unlawful when dealing with the inappropriate conduct becomes a condition of continued employment or the behaviors are severe or pervasive enough to create a work environment which any reasonable person would consider hostile, abusive or intimidating. Unlawful harassing behavior can include offensive jokes, physical assaults or intimidation made on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), national origin, age (40 or older), disability or genetic information**.

Bullying and harassment in the workplace can affect morale and job performance, particularly if the target does not feel he or she can do anything about it.

SAFETY RISKS

In addition to affecting employee morale, workplace bullying can create safety hazards. According to a recent study led by a Portland State University researcher, bosses and supervisors who engage in bullying behaviors can create less safe work environments. If a worker is made to feel inessential, he or she may be more likely to take shortcuts, overlook safety steps and become complacent, creating unnecessary risks***.

Bullying and harassment can also create psychological and physical health risks for the employee being targeted. From stress and anxiety to physical issues like high blood pressure and fatigue, the effects can be serious. In situations with prolonged bullying, employees may end up changing departments or leaving the company, leaving the bully in place to continue these inappropriate behaviors.

(continued)



Proud Member

RESPONDING TO WORKPLACE BULLYING AND HARASSMENT

The targets of bullying and harassment in the workplace often feel powerless to respond, but it is important to address these behaviors and protect employees. If your workplace has an existing policy for reporting these behaviors, follow the proper steps. If not, bring the behavior to the attention of your supervisor, human resources representative or both, depending on who is involved. According to the Workplace Bullying Institute, the majority of workplace bullies are bosses, so workers must have an option to report inappropriate conduct to someone besides their direct supervisor.

If you experience bullying from a boss or co-worker, do your best to remain calm and avoid keeping it bottled up. Never wait to report it and talk to someone. Everyone has the right to a workplace free of hostility and bullying behavior.

Make sure to do your part to create a bullying-free workplace:

- Treat all co-workers with respect
- Be inclusive of co-workers when setting up meetings and work events
- Offer positive feedback and support instead of negative criticism
- Avoid spreading gossip, rumors and misinformation about co-workers and work issues

*Workplace Bullying Institute

**U.S. Equal Employment Opportunity Commission

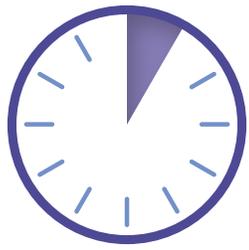
***Portland State University

nsc.org/members

members get more[®]



Proud Member



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