

# HOSTIGAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El hostigamiento (“bullying”, en inglés) daña a los empleados, a los empleadores y a los negocios al crear un entorno laboral irrespetuoso, poco sano y no productivo. Generalmente, el hostigamiento en el lugar de trabajo no es ilegal en Oregon, sin embargo, es dañino y, en algunos casos, puede dar pie a demandas legales por discriminación. Las leyes federales y de Oregon protegen a las personas que están siendo hostigadas y discriminadas por motivos de raza, nacionalidad, género, condición de veterano u otras condiciones de clases protegidas.

## ¿Qué es el hostigamiento en el lugar de trabajo?

El hostigamiento en el lugar de trabajo es un patrón de maltrato repetido que daña, intimida, socava, ofende, degrada o humilla a un empleado. Las situaciones de hostigamiento pueden incluir las siguientes:

- Jefes y supervisores en contra de sus subordinados
- Empleados en contra de sus compañeros
- Un grupo de compañeros de trabajo que ataca a otro trabajador (asedio)
- Una organización o institución cuando el hostigamiento está arraigado y es aceptado como parte de la cultura del lugar de trabajo
- Un tercero, como un cliente, que hostiga a un empleado

Los gerentes y los supervisores con altas expectativas, que presentan un comportamiento firme, identifican áreas que requieren un mejor desempeño o imponen disciplina dentro de los lineamientos establecidos en el lugar de trabajo no están participando en el hostigamiento, siempre y cuando sus acciones se lleven a cabo de forma respetuosa y justa.

## Ejemplos de situaciones y acciones comúnmente consideradas como hostigamiento:

**Entorno laboral abusivo:** El hostigador amenaza física o verbalmente a la víctima, la insulta o la humilla públicamente. El hostigador difunde información o chismes maliciosos y falsos para intimidar a la víctima o poner a otros en su contra.

**Socavar y desacreditar:** El hostigador hace acusaciones falsas de incompetencia, culpa a la víctima por los errores de otros y/o se atribuye los éxitos laborales de la víctima.

**Represalias:** La víctima experimenta exclusión y ostracismo intencional después de hablar sobre sus inquietudes. Lo anterior también puede incluir pérdida de oportunidades de trabajo o de actividades y horarios laborales preferidos como represalia que no tienen que ver con criterios objetivos de desempeño o con las necesidades del empleado.

## ¿Qué puedo hacer si alguien me está hostigando?

¡Recupere el control! El hostigamiento tiene que ver con el control y, por lo tanto, no tiene nada que ver con su desempeño. A continuación, se encuentran algunas opciones que usted puede llevar a cabo:

- Investigue si su organización tiene un código de conducta o un programa de violencia en el lugar de trabajo que aborde la intimidación o el acoso en el trabajo.
- Documente cuidadosamente los incidentes de hostigamiento (fechas, horas, lugares, qué se hizo o dijo y quién estuvo presente). Mantenga documentos que contradigan las acusaciones del hostigador, tales como planillas de control de horas, correos electrónicos e informes de auditoría. Analice si algún cambio en su propio comportamiento puede ayudar a resolver la situación.
- Establezca límites con el hostigador. Si es seguro para usted, describa el comportamiento ofensivo y declare que usted espera que se detenga. Es probable que el hostigador niegue o incluso distorsione sus acusaciones en un principio. Sin embargo, su comportamiento podría mejorar con el tiempo. Tener a otra persona presente como testigo y permanecer tranquilo puede ayudar y fortalecer su postura si el hostigador responde de forma negativa.
- No tome represalias ni escale el comportamiento porque podrían culparlo o sancionarlo.
- Reporte el problema a su supervisor, a otro gerente o a una persona con un puesto superior en el trabajo. Es aquí donde la documentación será útil para demostrar que usted no contribuyó a la situación.
- Encuentre apoyo emocional con personas en las que puede confiar en el trabajo, fuera del trabajo o en el hogar.

## Por qué es importante

El hostigamiento en el lugar de trabajo a menudo incluye un abuso o mal uso del poder. El comportamiento de hostigamiento crea sentimientos de indefensión e injusticia en la víctima y socava el derecho de la persona a la dignidad en el trabajo. Las víctimas de hostigamiento pueden tener problemas de salud física y mental que pueden durar por muchos años. El hostigamiento también puede reducir la productividad, disminuir la retención e incrementar los costos de salud de los empleados.

**Las víctimas de hostigamiento frecuentemente experimentan una o más de las siguientes consecuencias:**

- Estrés, depresión y trastornos del sueño
- Menor autoestima
- Más enfermedades físicas y días de ausencia por enfermedad
- Más accidentes y lesiones
- Falta de concentración y pérdida de eficacia

**El hostigamiento también puede ser costoso para las organizaciones:**

- Distracción y pérdida de productividad por parte de la víctima, el hostigador y los testigos
- Baja de la moral en el lugar de trabajo y pérdida de la reputación
- Posibles investigaciones, reclamos y demandas legales
- Incapacidad para reclutar y mantener buen personal
- Mayores costos médicos y problemas de asistencia

## ¿Qué puede hacer un empleador?

Antes que nada, los empleadores deben reconocer y prevenir el hostigamiento en el lugar de trabajo al crear una cultura respetuosa en el lugar de trabajo. Si usted es un empleador, supervisor o gerente que tenga conocimiento del hostigamiento y no actúa, entonces está aceptando parte de la responsabilidad por los abusos en el futuro. Tome medidas para:

- Desarrollar un código de conducta respetuosa en el lugar de trabajo que prohíba específicamente el comportamiento de hostigamiento e identifique consecuencias para los empleados que participen en este.
- Establecer una cultura en la cual se espere que los supervisores traten a los empleados de forma justa y respetuosa y que participen en una resolución informal de conflictos.
- Brindar oportunidades para reportar de forma confidencial y llevar a cabo resoluciones mediadas de conflictos cuando sea necesario.
- Educar a todos los empleados con respecto al comportamiento profesional respetuoso y el código de conducta de la compañía.
- Tomar en serio los reclamos de hostigamiento y hacer cumplir el código de conducta en el lugar de trabajo de forma consistente.