**Zastraszanie w miejscu pracy – Czy wiesz, czego szukać?**

* Wartości i oczekiwania związane z Zasadą 168 zabraniają zastraszania i innych nadużyć.
* Zastraszanie to niepożądane zachowanie, które ma na celu zaszkodzenie komuś, kto czuje się bezsilny w reagowaniu.
* Zastraszanie różni się od konfliktu. Konflikt to różnica zdań o równej władzy pomiędzy zaangażowanymi osobami. Konflikt jest nieuniknioną częścią bycia częścią zespołu. Konflikt jest zazwyczaj odizolowany lub okazjonalny i wszyscy zaangażowani starają się go rozwiązać.
* Z drugiej strony zastraszanie opiera się na nierównowadze władzy, gdy istnieje zamiar celowego wyrządzenia komuś krzywdy. Zastraszanie zdarza się wielokrotnie i powoduje obrażenia fizyczne lub emocjonalne. Zastraszanie nie kończy się po konfrontacji i powinno być zawsze zgłaszane.
* Chcemy, abyś wiedział, czego szukać i jak zgłaszać firmie sytuacje związane z zastraszaniem, abyśmy wszyscy mogli mieć bezpieczne środowisko pracy.
* Przyjrzyjmy się kilku przykładom. Podnieś rękę, jeśli obawiasz się zastraszania w następujących scenariuszach:
	+ Charlie od ponad miesiąca jest niezadowolony z wyników pracy Andy’ego. Kiedy Charlie próbował omówić tę kwestię z Andym, Andy całkowicie stracił czas do momentu, w którym czuł się zagrożony fizycznie. Kto jest zaniepokojony zastraszaniem w tym scenariuszu?
		- *Powinniśmy się martwić o zastraszanie tutaj*.
	+ Bob zobaczył wpis Dave’a na Facebooku, który powiedział, że „nie mógłby już stać na stanowisku szefa i że jeden z dzisiejszych czasów zrobi coś z nim”. Kto jest zaniepokojony zastraszaniem w tym scenariuszu?
		- *Powinniśmy się tutaj martwić zastraszaniem, mimo że Dave jest nękającym jego szefem, a dynamika władzy jest odwrócona*.
	+ Hannah i Amanda rozmawiali o przerwie, gdy Billy przypadkowo uderzył w Amandę, a ona upuściła telefon, łamiąc ekran. Billy przeprosił, ale nie zaproponował wymiany ekranu. Kto jest zaniepokojony zastraszaniem w tym scenariuszu?
		- *Nie oznacza to poziomu zastraszania ani nadużyć.*
* Przemoc fizyczna i werbalna, zastraszanie i groźby są niedopuszczalne w pracy, ale mogą być trudne do zgłoszenia.
* Możesz obawiać się, że „pogorszysz sytuację”, narazić się na działania odwetowe lub ryzykować swoją pracę.
* Łatwiej jest odłożyć głowę i zignorować zastraszanie, ale bardzo ważne jest, aby to zgłosić. Zgłaszanie zastraszania natychmiast rozwiązuje problem i chroni Twoje samopoczucie i wyniki.
* Jeśli zastraszanie nie zostanie skorygowane, może mieć negatywny wpływ na Twoje zdrowie emocjonalne i psychiczne, zakłócać produktywność i może zaszkodzić Twojej jakości życia.
* Przyjrzyjmy się innemu przykładowi. Sally i Wendy dyskutują nad zepsutą maszyną. Wendy staje się niestabilna i skroniowa. Zaczyna krzyczeć i wykonywać agresywne gesty. Jak Twoim zdaniem Sally powinna postąpić w tym scenariuszu?
	+ Podnieś rękę, jeśli uważasz, że Sally powinna zareagować spokojnie i cicho.
		- *Jeśli podniosłeś rękę, masz rację*.
	+ Podnieś rękę, jeśli uważasz, że Sally powinna być agresywna i bronić się.
		- *Agresywność może eskalować problem. Sally powinna zbadać inne opcje w odpowiedzi na zachowanie Wendy*.
	+ Podnieś rękę, jeśli uważasz, że Sally powinna znaleźć sposób na wyjście.
		- *Jeśli podniosłeś rękę, masz rację*.
	+ Podnieś rękę, jeśli uważasz, że Sally powinna spokojnie poprosić Wendy, aby przestała.
		- *Jeśli podniosłeś rękę, masz rację*.
* Jeśli zauważysz lub doświadczysz zastraszania, obraźliwego zachowania lub zachowania, które sprawia, że czujesz się niekomfortowo, zgłoś to przełożonemu, działowi kadr, działowi prawnemu i ds. zgodności lub zadzwoń na infolinię RPM.