**Bắt nạt tại Nơi làm việc – Bạn có biết phải tìm kiếm điều gì không?**

* Các Giá trị và Kỳ vọng của Mục 168 nghiêm cấm hành vi bắt nạt và lạm dụng khác.
* Bắt nạt là hành vi không được hoan nghênh xảy ra theo thời gian và có ý định gây hại cho người cảm thấy bất lực khi phản ứng.
* Bắt nạt khác với xung đột. Xung đột là sự khác biệt về quan điểm với quyền lực bình đẳng giữa những người liên quan. Xung đột là một phần không thể tránh khỏi khi trở thành một phần của nhóm. Xung đột thường được cô lập hoặc thỉnh thoảng xảy ra và tất cả các bên liên quan đều cố gắng giải quyết nó.
* Mặt khác, hành vi bắt nạt dựa trên sự mất cân bằng quyền lực khi có ý định cố ý làm hại người khác. Bắt nạt xảy ra nhiều lần và gây tổn hại về thể chất hoặc tinh thần. Hành vi bắt nạt không dừng lại khi đối mặt và phải luôn được báo cáo.
* Chúng tôi muốn bạn biết những gì cần tìm kiếm và cách báo cáo các tình huống bắt nạt cho Công ty để tất cả chúng ta có thể có một môi trường làm việc an toàn.
* Hãy cùng xem qua một số ví dụ. Vui lòng giơ tay nếu bạn lo ngại về hành vi bắt nạt trong các tình huống sau:
  + Charlie cảm thấy không hài lòng với hiệu quả làm việc của Andy trong hơn một tháng qua. Khi Charlie cố gắng thảo luận với Andy, Andy hoàn toàn mất bình tĩnh đến mức Charlie cảm thấy bị đe dọa về thể chất. Ai lo ngại về hành vi bắt nạt trong tình huống này?
    - *Chúng ta nên quan tâm đến hành vi bắt nạt ở đây*.
  + Bob đã xem bài đăng trên Facebook của Dave nói rằng Dave “không thể chịu đựng được sếp của mình nữa và một trong những ngày này, ông ấy sẽ làm gì đó với ông ấy.” Ai lo ngại về hành vi bắt nạt trong tình huống này?
    - *Chúng ta nên quan tâm đến việc bắt nạt ở đây mặc dù Dave là người bắt nạt sếp của anh ấy và động lực quyền lực đã bị đảo ngược*.
  + Hannah và Amanda đang trò chuyện trong giờ nghỉ thì Billy vô tình va vào Amanda và cô làm rơi điện thoại của mình làm vỡ màn hình. Billy đã xin lỗi nhưng không đề nghị thay thế màn hình. Ai lo ngại về hành vi bắt nạt trong tình huống này?
    - *Điều này không tăng lên đến mức độ bắt nạt hoặc hành vi lạm dụng.*
* Lạm dụng thể chất và lời nói, đe dọa và đe dọa đều không thể chấp nhận được tại nơi làm việc, nhưng có thể khó báo cáo.
* Bạn có thể sợ mình đang “làm mọi thứ tồi tệ hơn”, tự mở ra cho mình sự trả đũa hoặc mạo hiểm với công việc của mình.
* Có vẻ dễ dàng hơn khi bạn cúi đầu xuống và bỏ qua hành vi bắt nạt, nhưng điều quan trọng là phải báo cáo điều đó. Báo cáo hành vi bắt nạt giải quyết vấn đề ngay lập tức và bảo vệ sức khỏe và hiệu suất của bạn.
* Nếu hành vi bắt nạt không được sửa chữa, nó có thể có tác động tiêu cực đến sức khỏe cảm xúc và tinh thần của bạn, làm gián đoạn năng suất và có thể làm tổn hại đến chất lượng cuộc sống của bạn.
* Hãy cùng xem qua một ví dụ khác. Sally và Wendy đang tranh luận về một chiếc máy bị hỏng. Wendy trở nên không ổn định và tính khí. Cô ấy bắt đầu la hét và có những cử chỉ hung hăng. Bạn nghĩ Sally nên xử lý tình huống này như thế nào?
  + Giơ tay lên nếu bạn nghĩ Sally nên trả lời một cách bình tĩnh và yên tĩnh.
    - *Nếu bạn giơ tay lên, bạn đã đúng*.
  + Hãy giơ tay nếu bạn nghĩ rằng Sally nên hung hăng và tự đứng lên.
    - *Hành động hung hăng có thể làm leo thang vấn đề. Sally nên khám phá các lựa chọn khác để đáp lại hành vi của Wendy*.
  + Giơ tay lên nếu bạn nghĩ Sally nên tìm cách rời đi.
    - *Nếu bạn giơ tay lên, bạn đã đúng*.
  + Giơ tay lên nếu bạn nghĩ Sally nên bình tĩnh yêu cầu Wendy dừng lại.
    - *Nếu bạn giơ tay lên, bạn đã đúng*.
* Nếu bạn thấy hoặc gặp phải hành vi bắt nạt hoặc lạm dụng hoặc hành vi khiến bạn cảm thấy không thoải mái, vui lòng báo cáo cho giám sát viên, Bộ phận Nhân sự, bộ phận Pháp lý và Tuân thủ hoặc gọi đến đường dây nóng của RPM.