Hiring for Safety: Background Checks, Reference Calls, and Screening Protocols Fatality File – Spanish

Una Selección Inadecuada Conduce a Fallos en la Protección de los Menores

Una organización dedicada al cuidado infantil contrató urgentemente a un miembro del personal sin completar todas las comprobaciones de referencias debido a la presión por la falta de personal. A los pocos meses, surgieron inquietudes sobre su respeto de los límites y su profesionalismo en el trato con los niños.

Una revisión posterior reveló que los supervisores anteriores habrían expresado inquietudes similares si se les hubiera consultado. La organización se enfrentó a una investigación regulatoria y a un daño a su reputación.

El incidente reforzó la importancia de completar todos los pasos del proceso de selección, incluso en situaciones de escasez de personal.

Hiring for Safety: Background

Checks, Reference Calls, and Screening Protocols Meeting Kit

WHAT'S AT STAKE

Every childcare organization is built on trust. Families trust that the people hired to work with their children will keep them safe, respectful, and well cared for. Staff also rely on their coworkers to act professionally and follow the same safety standards. That trust begins long before someone enters the classroom.

Hiring decisions directly affect child safety, workplace culture, and organizational risk. Careful screening, reference checks, and background reviews help ensure that the people joining the team are prepared to protect children and support a safe learning environment.

WHAT'S THE DANGER

Unsafe hiring rarely comes from one obvious mistake. It usually happens when small gaps in the hiring process are overlooked. Shortcuts, assumptions about a candidate's character, or inconsistent screening practices can allow risks to slip through.

Common Hiring Risks

When steps like reference checks, background screening, or thorough interviews are rushed or skipped, important information may be missed.

Incomplete Screening – Skipping reference checks, rushing interviews, or delaying background checks increases the chance of hiring someone whose behaviour or values are misaligned with child safety.

Overreliance on One Tool – A criminal record check alone does not

guarantee safety. Neither does a strong interview. Safety comes from multiple layers working together.

Missed Red Flags – Patterns like unexplained job gaps, reluctance to provide references, vague answers about past roles, or dismissive attitudes toward policies may signal risk if they are not explored.

Pressure to Fill Positions – Staffing shortages can push organizations to lower standards. This is when safety is most vulnerable.

HOW TO PROTECT YOURSELF

Strong hiring practices help prevent risks before they enter the workplace.

How to Hire for Safety

Safe hiring is intentional, structured, and consistent. Strong hiring practices help ensure that the people joining your team are prepared to protect children and maintain professional standards.

Start With Clear Expectations

Job postings and interviews should clearly communicate your commitment to child safety, professional boundaries, and ethical conduct.

Screen Early and Carefully

Review resumes and communications for professionalism, consistency, and transparency. Early patterns in how candidates present themselves can provide important insight.

Interview for Behaviour, Not Just Skills

Ask candidates to describe how they handled real situations involving children, families, stress, and boundaries. Listen for accountability, calm judgment, and respect for safety protocols.

Key Safety Checks During Hiring:

- Conduct thorough reference checks with past supervisors
- Complete required background and vulnerable sector checks
- Observe candidate interactions with children and staff when possible

Observe Before Final Decisions

Trial shifts or supervised observations can reveal behaviour that interviews may not show. Watch how candidates communicate, follow instructions, and interact with children.

Document Every Step

Maintain clear records of interviews, reference checks, and screening decisions. Consistent documentation helps demonstrate due diligence and protects both children and the organization.

FINAL WORD

Hiring is one of the most powerful safety controls in childcare. When you hire thoughtfully, you protect children before harm can occur. Strong screening does not create barriers. It creates safer, stronger teams.

Hiring for Safety: Background Checks, Reference Calls, and

Screening Protocols Stats and Facts – Spanish

HECHOS

- Las decisiones de contratación son un componente fundamental de la protección infantil.
- La mayoría de los fallos en materia de protección se deben a señales de alerta que se pasan por alto o se ignoran.
- La verificación de referencias suele revelar patrones de comportamiento que no se detectan en las entrevistas.
- Los procesos de selección coherentes reducen el riesgo para la organización.
- La diligencia debida protege tanto a los niños como a los empleadores.

ESTADÍSTICAS

- Las evaluaciones de protección identifican sistemáticamente las deficiencias en la contratación y la selección como factores que contribuyen a los incidentes.
- Las organizaciones que utilizan protocolos de contratación estructurados registran menos casos de traspaso de límites.
- Las verificaciones de antecedentes por sí solas no permiten identificar la mayoría de los riesgos de conducta en el lugar de trabajo.
- La selección en múltiples niveles reduce significativamente la probabilidad de contrataciones de riesgo.
- La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. recibió más de 73 000 denuncias por discriminación y conducta indebida en el lugar de trabajo en 2022, muchas de ellas relacionadas con prácticas de contratación y supervisión.
- En Canadá, las agencias de bienestar infantil investigan más de 200 000 casos de maltrato al año, lo que refuerza la necesidad de una selección estricta para sectores

vulnerables en entornos de cuidado infantil (Agencia de Salud Pública de Canadá).

Hiring for Safety: Background Checks, Reference Calls, and Screening Protocols Fatality File

Inadequate Screening Leads to Safeguarding Failure

A childcare organization hired a staff member urgently without completing full reference checks due to staffing pressure. Within months, concerns were raised about boundary awareness and professionalism with children.

A later review found that previous supervisors would have shared similar concerns if contacted. The organization faced regulatory scrutiny and reputational damage.

The incident reinforced the importance of completing all screening steps, even during staffing shortages.

Hiring for Safety: Background

Checks, Reference Calls, and Screening Protocols Picture This – Spanish



La imagen muestra a un responsable de contratación revisando currículos, mientras que en un aula cercana falta personal y se nota que hay mucho trabajo.

El problema no es la carga de trabajo, sino la tentación de tomar decisiones apresuradas. La presión por cubrir puestos puede llevar a saltarse pasos y aumentar el riesgo.

Lo que hay que evitar es contratar sin una selección exhaustiva. El comportamiento que hay que dar como ejemplo es ralentizar el proceso, seguir los protocolos y priorizar la seguridad de los niños por encima de la rapidez.

First Aid – Musculoskeletal Injuries

Course Description

Understanding how to recognize and give first aid for musculoskeletal injuries is so important. It’s not just about patching people up – it’s about giving them the best chance to heal quickly and return safely to work.

First Aid – Musculoskeletal Injuries – Spanish

Course Description

Understanding how to recognize and give first aid for musculoskeletal injuries is so important. It’s not just about patching people up – it’s about giving them the best chance to heal quickly and return safely to work. (Spanish Version)

Tornado Preparedness: Staying Safe When the Sky Turns Dangerous

Course Description

This course will talk about tornado preparedness to give you the knowledge and confidence to act quickly, stay calm, and stay safe.

Tornado Preparedness: Staying Safe When the Sky Turns Dangerous – Spanish

Course Description

This course will talk about tornado preparedness to give you the knowledge and confidence to act quickly, stay calm, and stay safe. (Spanish Version)

Violence Prevention: De-

Escalating Parent and Guardian Confrontations Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

La mayoría de las interacciones con los padres y tutores son respetuosas y cooperativas. Todos queremos que los niños estén seguros, reciban apoyo y tengan éxito. Sin embargo, los entornos de cuidado infantil pueden ser emocionalmente intensos. El estrés, el miedo, el agotamiento o los malentendidos pueden hacer que las conversaciones se agraven rápidamente.

Cuando aumentan las tensiones, la situación puede pasar de ser una discusión a convertirse en un problema de seguridad. Levantar la voz, el lenguaje corporal agresivo o las amenazas pueden afectar a los educadores, a los niños y a otras personas cercanas. Saber cómo mantener la calma y calmar los conflictos ayuda a proteger a todos, al tiempo que se mantiene la confianza con las familias.

CUÁL ES EL PELIGRO

Los enfrentamientos rara vez comienzan con toda su intensidad. A menudo se van intensificando gradualmente a través de señales emocionales y una tensión creciente.

Emociones en Escalada

El estrés o el miedo pueden convertirse rápidamente en ira. A medida que aumentan las emociones, es posible que un padre o una madre levante la voz, interrumpa con frecuencia o repita acusaciones.

Personalización del Conflicto

Los educadores pueden empezar a sentirse culpados o atacados.

Cuando esto ocurre, se vuelve más difícil mantener la calma y centrarse en resolver la situación.

Riesgo de Agresión

La mayoría de los enfrentamientos se limitan a lo verbal, pero cuando la tensión sigue aumentando, crece el riesgo de amenazas, intimidación o agresión física.

Impacto en los Niños

Los niños pueden presenciar estos conflictos. La exposición a los enfrentamientos entre adultos puede causarles miedo, ansiedad y dificultades de comportamiento.

COMO PROTEGERSE

Cómo Calmar los Ánimos y Mantener la Seguridad

La desescalada se centra primero en la seguridad y, en segundo lugar, en la resolución. Cuando las emociones se intensifican, el objetivo es calmar la situación, proteger a todos los presentes y evitar que el conflicto se agrave.

Detectar las Señales de Alerta Tempranas

Presta atención a los cambios en el tono de voz, el lenguaje corporal, el ritmo o la proximidad. Estas señales suelen indicar que la tensión está aumentando. Responder a tiempo puede evitar que la situación se agrave aún más.

Mantén la Calma

Respira lentamente y mantén una postura tranquila y abierta. Habla con claridad y firmeza. Tu comportamiento tranquilo puede influir en el tono de la interacción.

Utiliza un Lenguaje de Desescalada

Reconoce los sentimientos de la persona sin estar de acuerdo con un comportamiento inapropiado. Las frases tranquilas que demuestran que estás escuchando pueden ayudar a calmar la

conversación y guiarla hacia una solución.

Prácticas de Seguridad Durante las Confrontaciones

- Mantén una distancia segura entre tú y la otra persona
- Colócate en un lugar desde el que tengas una vía de salida despejada si fuera necesario
- Evita bloquear el movimiento de alguien
- Nunca utilices el contacto físico durante una confrontación

Establece Límites Claros

Si la conversación se vuelve agresiva, puedes indicar con calma que se requiere una comunicación respetuosa. Si el comportamiento continúa, haz una pausa o pon fin a la interacción.

Busca Apoyo

Si te sientes inseguro, involucra a un supervisor o compañero de trabajo de inmediato y sigue los procedimientos de seguridad del lugar de trabajo. Nadie debería manejar una situación amenazante solo.

CONCLUSIÓN

La desescalada no consiste en ganar discusiones, sino en proteger a las personas. Las respuestas tranquilas y seguras ayudan a prevenir daños, fomentan una comunicación respetuosa y refuerzan la idea de que la seguridad es lo primero en los entornos de cuidado infantil.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Fatality File

Escalated Parent Confrontation Leads to Safety Review

An educator experienced a confrontational interaction during pick-up when a parent became verbally aggressive over a misunderstanding. The conversation escalated quickly, and the educator felt unsafe as the parent raised their voice and moved closer.

The educator followed protocol, ended the interaction, and contacted a supervisor. The incident was documented, and leadership later met with the parent to establish communication expectations.

The review reinforced the importance of early de-escalation, physical positioning, and clear exit strategies to prevent harm.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Stats and Facts

FACTS

- Workplace violence includes verbal aggression, threats, and

intimidation.
- Service-based roles experience higher rates of confrontational behaviour.
- Early de-escalation significantly reduces the likelihood of violence.
- Children are affected by exposure to adult conflict.
- Clear procedures improve staff confidence and safety.

STATS

- Verbal aggression accounts for a significant portion of reported workplace violence incidents.
- Education and care sectors report higher exposure to emotionally charged interactions.
- Organizations with de-escalation training report fewer incidents escalating to physical violence.
- Early boundary-setting reduces repeat confrontations.
- The Bureau of Labor Statistics reported over 37,000 nonfatal workplace violence injuries in 2022 caused by another person.
- Workplace violence accounts for approximately 14% of all occupational fatalities in the United States (BLS, 2022).
- In Canada, nearly 1 in 5 workers reports experiencing harassment or violence in the workplace, according to the Statistics Canada.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Picture This



The image shows an educator standing near a doorway while a visibly upset parent leans forward, gesturing and speaking loudly. Other children and adults are nearby.

What’s wrong is not disagreement, but escalation. Close proximity, raised voice, and lack of exit space increase risk.

What should be avoided is continuing a heated conversation in a public or confined space. The behaviour to model is creating distance, involving support, and moving the conversation to a controlled, safer setting.

Violence Prevention: De-

Escalating Parent and Guardian Confrontations Picture This – Spanish



La imagen muestra a un educador de pie junto a una puerta, mientras un padre visiblemente alterado se inclina hacia adelante, gesticulando y hablando en voz alta. Hay otros niños y adultos cerca.

El problema no es el desacuerdo, sino la escalada de la situación. La proximidad física, el tono de voz elevado y la falta de espacio para retirarse aumentan el riesgo.

Lo que se debe evitar es continuar una conversación acalorada en un espacio público o reducido. El comportamiento que se debe dar como ejemplo es crear distancia, buscar apoyo y trasladar la conversación a un entorno controlado y más seguro.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Stats and Facts – Spanish

HECHOS

- La violencia en el lugar de trabajo incluye la agresión verbal, las amenazas y la intimidación.
- Los puestos de trabajo relacionados con la prestación de servicios registran mayores índices de comportamientos conflictivos.
- La desescalada temprana reduce significativamente la probabilidad de que se produzcan actos violentos.
- Los niños se ven afectados por la exposición a los conflictos entre adultos.
- Unos procedimientos claros mejoran la confianza y la seguridad del personal.

ESTADÍSTICAS

- La agresión verbal representa una parte significativa de los incidentes de violencia en el lugar de trabajo denunciados.
- Los sectores de la educación y la atención sanitaria registran una mayor exposición a interacciones cargadas de emotividad.
- Las organizaciones que cuentan con formación en desescalada registran menos incidentes que derivan en violencia física.
- Establecer límites desde el principio reduce la repetición de confrontaciones.
- La Oficina de Estadísticas Laborales informó de más de 37

000 lesiones no mortales por violencia en el lugar de trabajo en 2022 causadas por otra persona.

- La violencia en el lugar de trabajo representa aproximadamente el 14 % de todas las muertes ocupacionales en los Estados Unidos (BLS, 2022).
- En Canadá, casi 1 de cada 5 trabajadores informa haber sufrido acoso o violencia en el lugar de trabajo, según Statistics Canada.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Meeting Kit

WHAT'S AT STAKE

Most interactions with parents and guardians are respectful and cooperative. Everyone wants children to be safe, supported, and successful. However, childcare environments can be emotionally intense. Stress, fear, exhaustion, or misunderstandings can cause conversations to escalate quickly.

When tensions rise, the situation can shift from a discussion to a safety concern. Raised voices, aggressive body language, or threats can affect educators, children, and others nearby. Knowing how to stay calm and de-escalate conflict helps protect everyone while maintaining trust with families.

WHAT'S THE DANGER

Confrontations rarely begin at full intensity. They often build gradually through emotional cues and rising tension.

Escalating Emotions

Stress or fear can quickly turn into anger. A parent may raise their voice, interrupt frequently, or repeat accusations as emotions increase.

Personalization of Conflict

Educators may begin to feel blamed or attacked. When this happens, it becomes harder to stay calm and focused on resolving the situation.

Risk of Aggression

Most confrontations remain verbal, but when tension continues to rise, the risk of threats, intimidation, or physical aggression increases.

Impact on Children

Children may witness these conflicts. Exposure to adult confrontation can cause fear, anxiety, and behavioural difficulties.

HOW TO PROTECT YOURSELF

How to De Escalate and Stay Safe

De-escalation focuses on safety first and resolution second. When emotions rise, the goal is to slow the situation, protect everyone present, and prevent the conflict from escalating.

Recognize Early Warning Signs

Pay attention to changes in tone, body language, pacing, or proximity. These signals often show that tension is increasing. Responding early can prevent the situation from escalating further.

Stay Grounded

Slow your breathing and keep your posture calm and open. Speak

clearly and steadily. Your calm behaviour can influence the tone of the interaction.

Use De Escalation Language

Acknowledge the person’s feelings without agreeing with inappropriate behaviour. Calm phrases that show you are listening can help slow the conversation and guide it toward a solution.

Safety Practices During Confrontations

- Keep a safe distance between yourself and the other person
- Position yourself where you have a clear path to exit if needed
- Avoid blocking someone’s movement
- Never use physical contact during a confrontation

Set Clear Boundaries

If the conversation becomes aggressive, you can calmly state that respectful communication is required. If the behaviour continues, pause or end the interaction.

Get Support

If you feel unsafe, involve a supervisor or coworker immediately and follow workplace safety procedures. No one should handle a threatening situation alone.

FINAL WORD

De-escalation is not about winning arguments. It is about protecting people. Calm, confident responses help prevent harm, support respectful communication, and reinforce that safety comes first in childcare environments.

Violence Prevention: De-Escalating Parent and Guardian Confrontations Fatality File – Spanish

Una Confrontación con un Padre que se Intensificó da Lugar a una Revisión de Seguridad

Un educador vivió una interacción conflictiva a la hora de recoger a los niños, cuando un padre se volvió verbalmente agresivo a raíz de un malentendido. La conversación se intensificó rápidamente y el educador se sintió inseguro al ver que el padre alzaba la voz y se acercaba.

El educador siguió el protocolo, puso fin a la interacción y se puso en contacto con un supervisor. Se documentó el incidente y, posteriormente, la dirección se reunió con el padre para establecer las expectativas de comunicación.

La revisión reforzó la importancia de la desescalada temprana, el posicionamiento físico y las estrategias claras de salida para prevenir daños.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Fatality File – Spanish

La Falta de Respeto Continuada Provoca la Salida de Personal

En un programa de cuidado infantil, varios educadores denunciaron un comportamiento despectivo continuado por parte de un miembro del personal directivo. Se expresaron las preocupaciones de manera informal, pero no se documentaron ni se elevaron a instancias superiores. Con el tiempo, dos miembros del personal abandonaron el programa, alegando estrés y falta de apoyo.

Una revisión posterior reveló que una documentación y una intervención tempranas podrían haber evitado la escalada del conflicto y la rotación de personal. La organización actualizó su proceso de notificación y reforzó las expectativas en torno a una comunicación respetuosa.

El incidente demostró cómo un comportamiento de bajo nivel que no se aborda puede causar un daño duradero a la organización.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Picture This – Spanish



La imagen muestra una reunión de personal en la que un educador está hablando mientras otro pone los ojos en blanco y desvía la mirada. Otros parecen incómodos, pero permanecen en silencio.

Lo que está mal no es el desacuerdo, sino la falta de respeto. Los comportamientos no verbales transmiten exclusión y socavan la seguridad psicológica.

Lo que hay que evitar es ignorar estos momentos. El comportamiento que hay que dar como ejemplo es la escucha respetuosa, los comentarios profesionales y el tratamiento constructivo de las inquietudes.

Bullying, Harassment, and

Respect in the Workplace Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

El respeto en el lugar de trabajo es algo más que simple cortesía. En los centros de atención infantil, influye directamente en la seguridad, el trabajo en equipo y el entorno emocional que viven los niños cada día. El acoso o el hostigamiento minan la confianza y aumentan el estrés. Con el tiempo, pueden llevar al personal a guardar silencio ante los problemas o las preocupaciones relacionadas con la seguridad. Un lugar de trabajo respetuoso ayuda a los equipos a colaborar de forma eficaz y crea un entorno tranquilo y estable en el que los niños se sienten seguros.

CUÁL ES EL PELIGRO

El acoso y el hostigamiento suelen desarrollarse de forma gradual y pueden minimizarse o ignorarse hasta que se produce un daño real.

Daño Acumulativo

El acoso laboral suele ser un fenómeno continuado, más que un incidente aislado. Los comportamientos negativos repetidos, como la exclusión, las críticas o la falta de respeto, pueden acumularse con el tiempo y afectar al estado de ánimo y al rendimiento del personal en el trabajo.

Daño Psicológico

El acoso y el hostigamiento pueden contribuir a la ansiedad, el estrés, los problemas de sueño y el agotamiento. Estos efectos reducen la concentración, la paciencia y la disponibilidad emocional, que son esenciales para trabajar de forma segura y eficaz con los niños.

Desintegración del Equipo

Cuando el acoso no se resuelve, el trabajo en equipo se resiente. El personal puede evitar la comunicación, abandonar el lugar de trabajo o ausentarse más por enfermedad. En los centros de cuidado infantil, esta inestabilidad afecta tanto al bienestar del personal como a la estabilidad de la que dependen los niños.

Repercusión en el Bienestar

Los trabajadores que sufren acoso son más propensos a declarar problemas de salud mental e insatisfacción en el trabajo. Esto puede crear un entorno poco saludable que afecta a todo el equipo.

COMO PROTEGERSE

La prevención del acoso y el hostigamiento comienza por reconocer cómo se manifiesta el comportamiento dañino y por tomar medidas claras cuando se produce.

Cómo se Manifiestan el Acoso y el Hostigamiento

El comportamiento dañino no siempre es evidente. Puede manifestarse de forma abierta o a través de patrones sutiles que se van acumulando con el tiempo.

Entre las Formas Comunes de Comportamiento Dañino se Incluyen:

- Gritos, insultos, amenazas o críticas públicas
- Sarcasmo, poner los ojos en blanco, exclusión de las conversaciones o tono despectivo
- Chismes u ocultar información importante a los compañeros de trabajo
- Mensajes acosadores a través de mensajes de texto, correos electrónicos o redes sociales
- Abuso de autoridad o poder que hace que los demás se sientan incapaces de expresarse

Cómo Protegerse a sí Mismo y a su Equipo

Establezca expectativas claras

Todo el mundo debe comprender en qué consiste un comportamiento respetuoso. Esto incluye cómo se dan las opiniones, cómo se gestiona el estrés y cómo se abordan los desacuerdos.

Aborde los problemas desde el principio

Los pequeños problemas son más fáciles de resolver que los patrones recurrentes. Hablar pronto puede evitar que el conflicto se agrave.

Documenta de Forma Objetiva

Si se produce un comportamiento perjudicial, anota las fechas, las horas, lo que se dijo o se hizo y quiénes estaban presentes. Céntrate en los hechos, no en las opiniones.

Utiliza los Procesos de Denuncia

Denunciar las preocupaciones tiene que ver con la responsabilidad y la seguridad en el lugar de trabajo. Utiliza los procedimientos de denuncia de la organización para que los problemas se aborden de forma adecuada.

Apoyaos Mutuamente

Los compañeros de trabajo desempeñan un papel importante en el mantenimiento de entornos laborales respetuosos. Cuando las personas se atreven a hablar o se apoyan mutuamente, es menos probable que el comportamiento perjudicial continúe.

CONCLUSIÓN

El respeto no es algo opcional en los centros de cuidado infantil. Es una práctica fundamental para la seguridad. Cuando el personal se siente respetado y apoyado, se comunica mejor, toma decisiones más seguras y ofrece una atención de mayor calidad. Un entorno de trabajo respetuoso protege a todos.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Fatality File

Ongoing Disrespect Leads to Staff Departure

In a childcare program, several educators reported ongoing dismissive behaviour from a senior staff member. Concerns were raised informally but not documented or escalated. Over time, two staff members left the program, citing stress and lack of support.

A later review found that early documentation and intervention could have prevented escalation and staff turnover. The organization updated its reporting process and reinforced expectations around respectful communication.

The incident demonstrated how unaddressed low-level behaviour can cause lasting organizational harm.

Bullying, Harassment, and

Respect in the Workplace Meeting Kit

WHAT’S AT STAKE

Respect in the workplace is more than politeness. In childcare settings, it directly affects safety, teamwork, and the emotional environment children experience every day. Bullying or harassment breaks down trust and increases stress. Over time, it can cause staff to stay silent about problems or safety concerns. A respectful workplace helps teams work together effectively and creates a calm, stable environment where children feel secure.

WHAT’S THE DANGER

Bullying and harassment often develop gradually and may be minimized or ignored until real harm occurs.

Cumulative Harm

Workplace bullying is often ongoing rather than a single incident. Repeated negative behaviours such as exclusion, criticism, or disrespect can build over time and affect how staff feel and perform at work.

Psychological Injury

Bullying and harassment can contribute to anxiety, stress, sleep problems, and burnout. These impacts reduce focus, patience, and emotional availability, which are essential for working safely and effectively with children.

Team Breakdown

When bullying goes unresolved, teamwork suffers. Staff may avoid communication, leave the workplace, or take more sick time. In childcare settings, this instability affects both staff wellbeing, and the consistency children depend on.

Impact on Wellbeing

Workers who experience harassment are more likely to report poor mental health and dissatisfaction at work. This can create an unhealthy environment that affects the entire team.

HOW TO PROTECT YOURSELF

Preventing bullying and harassment starts with recognizing how harmful behaviour appears and taking clear action when it occurs.

How Bullying and Harassment Show Up

Harmful behaviour is not always obvious. It can appear openly or through subtle patterns that build over time.

Common Forms of Harmful Behaviour Include:

- Yelling, insults, threats, or public criticism
- Sarcasm, eyerolling, exclusion from conversations, or dismissive tone
- Gossip or withholding important information from coworkers
- Harassing messages through texts, emails, or social media
- Misuse of authority or power that makes others feel unable to speak up

How to Protect Yourself and Your Team

Set Clear Expectations

Everyone should understand what respectful behaviour looks like. This includes how feedback is given, how stress is managed, and how disagreements are handled.

Address Issues Early

Small problems are easier to resolve than ongoing patterns. Speaking up early can prevent conflict from escalating.

Document Objectively

If harmful behaviour occurs, record dates, times, what was said or

done, and who was present. Focus on facts rather than opinions.

Use Reporting Processes

Reporting concerns is about accountability and workplace safety. Use the organization’s reporting procedures so issues can be addressed appropriately.

Support Each Other

Coworkers play an important role in maintaining respectful workplaces. When people speak up or support one another, harmful behaviour is less likely to continue.

FINAL WORD

Respect is not optional in childcare workplaces. It is a foundational safety practice. When staff feel respected and supported, they communicate better, make safer decisions, and provide higher-quality care. A respectful workplace protects everyone.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Stats and Facts – Spanish

HECHOS

- El acoso y el hostigamiento aumentan el estrés y reducen la seguridad psicológica.
- Los comportamientos de menor gravedad suelen agravarse cuando se ignoran.
- Los entornos con alta rotación de personal aumentan el riesgo de conflictos.
- Los equipos respetuosos se comunican de forma más eficaz.
- Los niños son sensibles a las dinámicas emocionales de los adultos.

ESTADÍSTICAS

- El Instituto Estadounidense contra el Acoso Laboral (Workplace Bullying Institute) señala que alrededor del 30 % de los trabajadores estadounidenses ha sufrido acoso en el lugar de trabajo.
- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) relaciona el acoso laboral con un mayor riesgo de ansiedad, depresión y agotamiento.
- Las organizaciones estadounidenses en las que no se resuelven los casos de acoso registran tasas de rotación de personal significativamente más altas.
- Statistics Canada informa de que los trabajadores que sufren acoso son más propensos a declarar problemas de salud mental y una menor satisfacción laboral.
- En 2022, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. recibió más de 73 000 denuncias por acoso y discriminación en el lugar de trabajo, incluidos casos relacionados con entornos educativos y de cuidado infantil.
- En Canadá, casi 1 de cada 5 trabajadores afirma haber sufrido acoso o violencia en el lugar de trabajo, según Statistics Canada.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Stats and Facts

FACTS

- Bullying and harassment increase stress and reduce psychological safety.
- Low-level behaviours often escalate when ignored.
- High-turnover environments increase risk of conflict.
- Respectful teams communicate more effectively.
- Children are sensitive to adult emotional dynamics.

STATS

- The U.S. Workplace Bullying Institute reports that about 30% of U.S. workers have experienced workplace bullying.
- NIOSH links workplace harassment to increased risk of anxiety, depression, and burnout.
- U.S. organizations with unresolved bullying report significantly higher turnover rates.
- Statistics Canada reports that workers who experience harassment are more likely to report poor mental health and reduced job satisfaction.
- In 2022, the U.S. Equal Employment Opportunity Commission received over 73,000 workplace harassment and discrimination charges, including cases involving education and childcare settings.
- In Canada, nearly 1 in 5 workers reports experiencing harassment or violence in the workplace, according to the Statistics Canada.

Bullying, Harassment, and Respect in the Workplace Picture This



The image shows a staff meeting where one educator is speaking while another rolls their eyes and looks away. Others appear uncomfortable but remain silent.

What’s wrong is not disagreement, but disrespect. Non-verbal behaviours communicate exclusion and undermine psychological safety.

What should be avoided is ignoring these moments. The behaviour to model is respectful listening, professional feedback, and addressing concerns constructively.