

Plantear inquietudes

- Hablar sobre las preocupaciones en el lugar de trabajo ayuda a crear un entorno laboral positivo y es parte de la cultura de la empresa.
- De acuerdo con eso, agradecemos sus informes de buena fe sobre cualquier conducta que crea que pueda violar los Valores y Expectativas de 168, especialmente las conductas que pueden ser ilegales, fraudulentas, poco éticas o de represalia.
- Alentamos las comunicaciones honestas y de buena fe sobre inquietudes, ya sea que involucren a un empleado, miembro de la gerencia, contratista, proveedor, consultor, cliente o cualquier otra persona involucrada en nuestro negocio.
- Dar un paso al frente puede parecer una decisión difícil, pero sepa que puede y debe hablar cuando vea o experimente una conducta que pueda violar los valores y expectativas de 168.
- Por esa razón, la Compañía no tolera represalias de ningún tipo cuando un asociado presenta una pregunta o inquietud de buena fe o porque participa o coopera con una investigación sobre una inquietud que se planteó.
- Las represalias incluyen cualquier conducta que lo disuada de plantear, denunciar o comunicar sus inquietudes de buena fe.
- Puede incluir conducta o comunicación escrita y puede adoptar muchas formas, incluidas amenazas reales o implícitas, comportamientos verbales o no verbales, coacción, acoso o intimidación.
- Ejemplos de represalias prohibidas incluyen:
 - Reducir su salario porque proporcionó una declaración de testigo a Recursos Humanos como parte de una investigación de acoso sexual en el lugar de trabajo;
 - Excluirlo de una reunión importante porque expresó su preocupación de que su gerente estaba sobornando a un proveedor; o
 - Amenazarlo porque cooperó en una investigación gubernamental del negocio.
- Si alguna vez tiene conocimiento o experimenta represalias o amenazas de represalias, infórmelo.
- Puede enviar sus preguntas o inquietudes de buena fe sobre represalias o cualquier conducta que crea que pueda violar los Valores y Expectativas de 168, las políticas de la Compañía o la ley a un supervisor o gerente, cualquier líder de la Compañía, un representante de Recursos Humanos, cualquier miembro del equipo Legal y de Cumplimiento, o puede llamar a la línea directa de RPM, que está disponible en el sitio web de RPM y figura en los carteles de Speak Up en la planta.