

Intimidación

- Los Valores y Expectativas de 168 prohíben el acoso y requieren que tratemos a todos con dignidad y respeto.
- La intimidación es más que un comportamiento grosero o antipático, un conflicto de personalidad o un desacuerdo entre compañeros de trabajo. El acoso incluye amenazas, intimidación o humillación.
 - Por ejemplo:
 - Esparciendo rumores;
 - Molestar o espiar a alguien;
 - Gritar, maldecir o insultar; o
 - Criticar o culpar públicamente a alguien.
- La intimidación también puede incluir socavar el desempeño laboral de otro empleado.
 - Por ejemplo:
 - Dar información incorrecta a propósito;
 - Expectativas en constante cambio sin una buena razón;
 - Retener la información necesaria para completar un trabajo; o
 - Asignar deberes irrazonables o fijar plazos imposibles.
- Repasemos dos ejemplos y decidamos juntos si se ha producido un acoso.
 - Ejemplo 1: El jefe de Marty establece altos estándares para todos y asigna trabajos con plazos ajustados pero posibles. El jefe les pide a Marty y a otros trabajadores que rehagan el trabajo si no le gusta. Marty y sus compañeros de trabajo creen que el jefe es inaccesible y antipático.
 - Escuchemos lo que piensas. ¿Es el malvado jefe de Marty un matón?
 - En este ejemplo, el jefe de Marty no es un matón. El jefe de Marty es duro y establece altos estándares, pero eso no es lo mismo que ser un matón.
 - Ejemplo 2: El año pasado, John y Bob solicitaron un puesto de supervisor abierto. John fue elegido sobre Bob. Desde la promoción de John, Bob ha comenzado a difundir rumores sobre John, tanto en el trabajo como en mensajes de texto a otros compañeros de trabajo. Bob les ha dicho a todos los que escuchan que John mintió sobre sus calificaciones cuando solicitó el puesto de supervisor. Bob también cuestiona la autoridad de John en cada reunión.
 - ¿Bob es un matón?
 - En este ejemplo, debido a que Bob está difundiendo rumores repetidamente, verbalmente y en mensajes de texto, y criticando públicamente a John, es probable que sea un matón.

- Si experimenta, ve o escucha acerca de un comportamiento de intimidación, infórmelo a un supervisor, RR.HH., legal y de cumplimiento, o use la línea directa anónima de la compañía, que está disponible en el sitio web de RPM y que figura en los carteles de Speak Up en la planta.
- La Compañía investigará a fondo todos los informes.
- Si le preocupa denunciar el acoso, la Compañía prohíbe las represalias contra los empleados que denuncien de buena fe.