

Acoso a través de las redes sociales

- ¿Cuántos de ustedes usan las redes sociales?
- Las redes sociales pueden ser una excelente manera de conectarse con los demás. Podemos compartir fotos, eventos de la vida y casi todo lo demás.
- Dicho esto, las redes sociales pueden dejar una impresión duradera, por lo que es importante manejarla con cuidado y recordar que las mismas reglas que se encuentran en las políticas de la Compañía se aplican a su uso de las redes sociales o contenido en línea si afecta el lugar de trabajo. Como ejemplo, se espera que los empleados se traten entre sí con respeto tanto en el lugar de trabajo físico como en línea.
- Del mismo modo, las políticas contra el acoso de la Compañía se aplican tanto al lugar de trabajo físico como al entorno de trabajo virtual. Esto significa que el acoso no tiene que ocurrir en la propiedad de la empresa o en el tiempo de la empresa para que sea contrario a la política de la empresa cuando la conducta de acoso tiene un impacto en el lugar de trabajo.
- Al igual que el acoso que ocurre en el lugar de trabajo físico, el acoso en línea va en contra de la política de la Compañía si se basa en la raza, nacionalidad, religión, sexo (incluido el embarazo, orientación sexual o identidad de género), edad, discapacidad o información genética.
- Para darle un ejemplo, si una compañera de trabajo publica en Instagram que no cree que las mujeres deberían participar en la industria de la construcción y etiqueta a su compañera de trabajo, Julie, en la publicación, la publicación podría constituir acoso basado en el sexo e infringir la política de la Compañía.
- Veamos otro ejemplo. Un supervisor envía un mensaje directo privado en Facebook a un operador que tiene 60 años de edad y comienza a presionarlo para que se transfiera a un trabajo de mantenimiento porque ahora está menos enfocado en la tecnología que la planta se ha trasladado a un sistema de operaciones más basado en computadora. Levanten la mano si creen que esto podría ser acoso.
- ¿Qué sucede si el mismo supervisor también publica que los trabajadores mayores no son buenos con la tecnología?
 - Estos comentarios y el mensaje directo podrían constituir acoso basado en la edad.
- Del mismo modo, si un gerente de planta publica un video en TikTok de que la depresión no es una enfermedad real y las personas lo están usando como excusa para faltar al trabajo, esos comentarios podrían violar nuestras políticas.
- Los acosadores serán sancionados, lo que puede incluir el despido.

- Si experimenta, ve o escucha sobre un comportamiento de acoso, incluido el acoso en línea, infórmelo a un supervisor, a Recursos Humanos, al Departamento Legal y de Cumplimiento, o utilice la línea directa de la Compañía, que está disponible en el sitio web de RPM y se encuentra en los carteles de Speak Up en la planta.
- Si tiene inquietudes sobre cómo denunciar el acoso, sepa que la Compañía prohíbe las represalias contra los empleados que realizan denuncias de buena fe y se esfuerzan contra las represalias.