

## Molestie tramite social media

- Quanti di voi utilizzano i social media?
- I social media possono essere un ottimo modo per entrare in contatto con gli altri. Possiamo condividere foto, eventi di vita e praticamente tutto il resto.
- Detto questo, i social media possono lasciare un'impressione duratura, quindi è importante gestirli con cura e ricordare che le stesse regole presenti nelle politiche aziendali si applicano all'uso dei social media o ai contenuti online se influiscono sul luogo di lavoro. Ad esempio, i dipendenti sono tenuti a trattarsi reciprocamente con rispetto sia sul luogo di lavoro fisico che online.
- Allo stesso modo, le politiche anti-molestie della Società si applicano sia al luogo di lavoro fisico che all'ambiente di lavoro virtuale. Ciò significa che le molestie non devono necessariamente verificarsi sulla proprietà o sul tempo dell'azienda affinché siano contrarie alla politica aziendale quando la condotta molesta ha un impatto sul luogo di lavoro.
- Proprio come le molestie che si verificano sul luogo di lavoro fisico, le molestie online sono contrarie alla politica aziendale se si basano su razza, origine nazionale, religione, sesso (tra cui gravidanza, orientamento sessuale o identità di genere), età, disabilità o informazioni genetiche.
- Per darti un esempio, se un collega pubblica su Instagram che non ritiene che le donne debbano partecipare al settore edile e tagga la sua collega, Julie, nel post, il post potrebbe costituire una molestia basata sul sesso e violare la politica aziendale.
- Vediamo un altro esempio. Un supervisore invia un messaggio diretto privato su Facebook a un operatore che ha 60 anni e inizia a premerlo per passare a un lavoro di manutenzione perché è meno incentrato sulla tecnologia ora che lo stabilimento è passato a un sistema operativo più computerizzato. Alzate la mano se pensate che possa trattarsi di molestie.
- E se lo stesso supervisore pubblicasse anche che i lavoratori più anziani non sono bravi con la tecnologia?
  - Questi commenti e il messaggio diretto potrebbero costituire una molestia basata sull'età.
- Allo stesso modo, se un responsabile dello stabilimento pubblica un video su TikTok che la depressione non è una vera malattia e le persone la utilizzano come scusa per perdere il lavoro, questi commenti potrebbero violare le nostre politiche.
- I molestatori saranno soggetti a provvedimenti disciplinari che possono includere il licenziamento.
- Se si riscontra, si vede o si sente parlare di un comportamento molesto, anche online, segnalarlo a un supervisore, alle Risorse Umane, all'Ufficio Legale e Conformità, oppure utilizzare la Hotline della Società, disponibile sul sito web di RPM ed elencata nei poster Speak Up dello stabilimento.

- In caso di dubbi sulla segnalazione di molestie, sappiate che la Società vieta le ritorsioni contro i dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede e compiono sforzi contro azioni di ritorsione.