

## Nękanie przez media społecznościowe

- Ilu z Was korzysta z mediów społecznościowych?
- Media społecznościowe mogą być świetnym sposobem na kontakt z innymi. Możemy udostępniać zdjęcia, wydarzenia życiowe i wszystko inne.
- Niemniej jednak media społecznościowe mogą pozostawić trwałe wrażenie, dlatego ważne jest, aby obchodzić się z nimi ostrożnie i pamiętać, że te same zasady, które można znaleźć w politykach Firmy, mają zastosowanie do korzystania z mediów społecznościowych lub treści online, jeśli wpływają one na miejsce pracy. Na przykład od pracowników oczekuje się wzajemnego traktowania z szacunkiem zarówno w miejscu pracy, jak i w Internecie.
- Podobnie zasady firmy dotyczące przeciwdziałania nękanii dotyczą fizycznego miejsca pracy oraz wirtualnego środowiska pracy. Oznacza to, że nękanie nie musi mieć miejsca na terenie firmy ani w czasie pracy, aby było niezgodne z zasadami firmy, gdy nękanie ma wpływ na miejsce pracy.
- Podobnie jak nękanie w miejscu pracy, nękanie w Internecie jest sprzeczne z polityką Firmy, jeśli jest oparte na rasie, pochodzeniu narodowym, religii, płci (w tym na ciąży, orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej), wieku, niepełnosprawności lub informacjach genetycznych.
- Na przykład, jeśli współpracownik opublikuje na Instagramie post, który uważa, że kobiety nie powinny brać udziału w branży budowlanej i oznaczy swoją koleżankę, Julie, w poście, post może stanowić molestowanie ze względu na płeć i naruszać politykę Firmy.
- Przyjrzyjmy się innemu przykładowi. Przełożony wysłał prywatną, bezpośrednią wiadomość na Facebooku do operatora, który ma 60 lat i zaczyna zmuszać go do przeniesienia się do prac konserwacyjnych, ponieważ jest to mniej skoncentrowane na technologii, ponieważ zakład przeszedł do bardziej komputerowego systemu operacyjnego. Podnieś rękę, jeśli uważasz, że może to być nękanie.
- A co jeśli ten sam przełożony opublikuje również, że starsi pracownicy nie są dobrzy w technologii?
  - Te komentarze i bezpośredni przekaz mogą stanowić nękanie ze względu na wiek.
- Podobnie, jeśli kierownik zakładu zamieści film na TikTok, że depresja nie jest prawdziwą chorobą i ludzie wykorzystują ją jako usprawiedliwienie dla pominięcia pracy, komentarze te mogą naruszać nasze polityki.
- Nękańcy zostaną ukarani dyscyplinarnie, co może obejmować rozwiązanie stosunku pracy.
- Jeśli doświadczy Pan/Pani, zobaczy lub usłyszy o nękańcym zachowaniu – w tym online – należy zgłosić to przełożonemu, Działowi Kadr, Działowi Prawnemu i ds. Zgodności lub skorzystać z Infolinii Spółki, która jest dostępna na stronie internetowej RPM i znajduje się na plakatach Speak Up w zakładzie.

- Jeśli masz wątpliwości dotyczące zgłaszania nękania, pamiętaj, że Firma zabrania działań odwetowych wobec pracowników, którzy dokonują zgłoszeń w dobrej wierze i podejmują działania odwetowe.