

Assédio via mídia social

- Quantos de vocês usam as redes sociais?
- As mídias sociais podem ser uma ótima maneira de se conectar com outras pessoas. Podemos compartilhar fotos, acontecimentos da vida e praticamente tudo o mais.
- Dito isso, as mídias sociais podem deixar uma impressão duradoura, por isso é importante lidar com elas com cuidado e lembrar que as mesmas regras encontradas nas políticas da Empresa se aplicam ao seu uso de mídia social ou conteúdo on-line se isso afetar o local de trabalho. Como exemplo, espera-se que os funcionários tratem uns aos outros com respeito, tanto no local de trabalho físico quanto on-line.
- Da mesma forma, as políticas antiassédio da Empresa se aplicam ao local de trabalho físico e ao ambiente de trabalho virtual. Isso significa que o assédio não precisa ocorrer na propriedade da empresa ou no tempo da empresa para que seja contra a política da empresa quando a conduta de assédio tiver um impacto no local de trabalho.
- Assim como o assédio que ocorre no local de trabalho físico, o assédio on-line é contra a política da empresa se for baseado em raça, nacionalidade, religião, sexo (incluindo gravidez, orientação sexual ou identidade de gênero), idade, deficiência ou informações genéticas.
- Para dar um exemplo, se um colega postar no Instagram que ele acha que as mulheres não deveriam participar do setor da construção e marcar sua colega, Julie, na postagem, a postagem poderia constituir assédio sexual e violar a política da empresa.
- Vamos ver outro exemplo. Um supervisor envia uma mensagem direta privada no Facebook para um operador que tem 60 anos e começa a pressioná-lo para ser transferido para um trabalho de manutenção porque está menos focado na tecnologia agora que a fábrica mudou para um sistema de operações mais baseado em computador. Levante a mão se achar que isso pode ser assédio.
- E se o mesmo supervisor também postar que trabalhadores mais velhos não são bons com tecnologia?
 - Esses comentários e a mensagem direta podem constituir assédio com base na idade.
- Da mesma forma, se um gerente de fábrica publicar um vídeo no TikTok de que a depressão não é uma doença real e as pessoas a estiverem usando como desculpa para faltar ao trabalho, esses comentários podem violar nossas políticas.
- Os assediadores serão punidos, o que pode incluir demissão.
- Se você experimentar, vir ou ouvir sobre um comportamento de assédio – inclusive on-line – denuncie a um supervisor, aos departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e de Conformidade, ou use a

Linha Direta da Empresa, que está disponível no site da RPM e está listada nos cartazes Speak Up na fábrica.

- Se você tiver preocupações sobre a denúncia de assédio, saiba que a Empresa proíbe retaliação contra funcionários que fazem denúncias de boa-fé e envidam esforços contra ações de retaliação.