

Rozmowy przyborowe – zgłaszanie wątpliwości

- Często trudno jest wiedzieć, do kogo lub dokąd się udać, gdy masz obawy lub widziałeś coś, co Twoim zdaniem jest po prostu niewłaściwe.
- Jeśli masz obawy, że nasze wartości lub zasady są łamane, nie milcz, zabieranie głosu jest właściwym postępowaniem.
- Obawy mogą wynikać z różnych powodów, w tym:
 - Nękanie i nękanie
 - Niebezpieczne warunki pracy
 - Oszustwo lub kradzież
 - Przemoc w miejscu pracy
 - Spożywanie alkoholu lub narkotyków
 - Niewłaściwe wykorzystanie własności firmy
 - Konflikt interesów
 - Fałszowanie dokumentacji lub
 - Naruszenia polityki lub etyki Firmy
- Rozumiemy, że zgłaszanie nieprawidłowości może być trudne, a strach przed odwetem jest prawdziwy, co może prowadzić do tego, że ludzie milczą na temat niewłaściwego postępowania. Zapewniamy, że jesteśmy tutaj, aby słuchać, a w RPM pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie wątpliwości w dobrej wierze.
- Oznacza to, że jeśli podejrzewasz lub wiesz o niewłaściwym postępowaniu, polityka RPM zabrania wszelkich działań odwetowych podejmowanych przeciwko Tobie za zgłoszenie tego problemu, zgłoszenie problemu, udział w dochodzeniu lub odmowę udziału w jakichkolwiek działaniach, które uważasz lub wiesz, że są niewłaściwe lub niewłaściwe, w tym wykonywanie praw w miejscu pracy chronionych prawem.
- Nie oznacza to, że będziesz zwolniony z dalszego wykonywania swojej pracy lub przestrzegania zasad obowiązujących w miejscu pracy tylko dlatego, że złożysz skargę lub zgłosisz swoje obawy. Nadal jesteś odpowiedzialny za wypełnianie swoich obowiązków służbowych.
- Polityka naszej firmy dotycząca działań odwetowych zabrania kierownikowi lub innemu liderowi podejmowania niekorzystnych działań przeciwko Tobie za zgłoszenie wątpliwości w dobrej wierze.
- Na przykład, jeśli zgłosisz niewłaściwe postępowanie, takie jak zastraszanie, i zgłosisz je w dobrej wierze, polityka odwetowa zabrania rozwiązania stosunku pracy, degradacji, zawieszenia, nagany, ukarania, przeniesienia, grożenia, nękania lub w jakikolwiek sposób dyskryminowania za zgłaszanie wątpliwości.

- Polityka odwetowa RPM zabrania również bardziej subtelnych form odwetu, takich jak wystawianie bezpodstawnej oceny, przydzielanie niepożądanego pracy lub zastraszanie, ponieważ pracownik zgłosił obawy.
- Kilka razy podczas tej rozmowy padło słowo „dobra wiara”. Wątpliwości zgłaszane w złej wierze lub obawy, które są wymyślone, nie są prawdziwymi skargami w dobrej wierze, które są objęte polityką odwetową.
- Na przykład, jeśli zgłosisz skargę, która nie jest prawdziwa w odniesieniu do współpracownika, aby spróbować wpędzić go w kłopoty, nie będzie to skarga w dobrej wierze objęta polityką odwetową i możesz podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu za jej złożenie.
- Z drugiej strony zgłaszanie wątpliwości dotyczących procedury produkcyjnej, która Twoim zdaniem jest niebezpieczna, lub postępowanie, które Twoim zdaniem może naruszać politykę firmy dotyczącą nękania, to na przykład obawy zgłaszane w dobrej wierze, a podjęcie działań odwetowych przeciwko Tobie za zgłoszenie tych wątpliwości byłoby sprzeczne z naszą polityką. To prawda, niezależnie od tego, czy zgłaszane obawy są uzasadnione, czy nie.
- W przypadku wątpliwości dotyczących nielegalnych, nieetycznych lub innych działań, które wydają się niewłaściwe, należy je zgłosić do każdego, kto czuje się komfortowo, niezależnie od tego, czy jest to przełożony, inny członek kierownictwa, dział kadr, dział prawny lub dział ds. zgodności, czy infolinia RPM, plakaty z danymi infolinii można znaleźć w zakładzie lub szczegóły można znaleźć na stronie internetowej RPM www.rpminc.com.
- Jeśli uważasz, że podjęto wobec Ciebie działania odwetowe, zgłoś to swojemu przełożonemu lub kierownikowi. Jeśli czujesz się niekomfortowo, możesz zgłosić to dowolnemu członkowi kadry kierowniczej, działowi kadr, działowi prawnemu lub ds. zgodności z przepisami lub za pośrednictwem firmowej infolinii.