

Charla de seguridad: plantear inquietudes

- A menudo puede ser difícil saber a quién o a dónde acudir cuando tiene una inquietud o ha visto algo que cree que no es correcto.
- Si le preocupa que se violen nuestros valores o políticas, no se quede en silencio, hablar es lo correcto.
- Las inquietudes podrían deberse a una variedad de motivos, entre ellos:
 - Intimidación y acoso
 - Condiciones de trabajo inseguras
 - Fraude o robo
 - Violencia en el lugar de trabajo
 - Consumo de alcohol o drogas
 - Uso indebido de la propiedad de la compañía
 - Conflicto de intereses
 - Falsificación de registros, o
 - Violaciones de la política o ética de la Compañía
- Apreciamos que hablar puede ser difícil y el miedo a las represalias es real, lo que puede llevar a que las personas permanezcan calladas sobre las malas conductas. Tenga la seguridad de que estamos aquí para escuchar y, en RPM, los empleados están protegidos contra represalias por plantear inquietudes de buena fe.
- Esto significa que si sospecha o sabe sobre una conducta indebida, la política de represalias de RPM prohíbe cualquier forma de acción de represalia tomada en su contra por plantear ese problema, hacer un informe, participar en una investigación o por negarse a participar en cualquier actividad que sospeche o sepa que es indebida o incorrecta, incluido el ejercicio de derechos en el lugar de trabajo que están protegidos por la ley.
- Esto no significa que se le eximirá de continuar realizando su trabajo o de seguir nuestras reglas del lugar de trabajo solo porque presente una queja o informe sus inquietudes. Usted sigue siendo responsable de cumplir con sus responsabilidades laborales.
- La política de represalias de nuestra compañía prohíbe que un gerente u otro líder tome medidas adversas contra usted por informar sus inquietudes de buena fe.
- Por ejemplo, si denuncia una conducta indebida, como el acoso escolar, y la denuncia de buena fe, la política de represalias prohíbe que sea despedido, degradado, suspendido, reprendido, disciplinado, transferido, amenazado, acosado o discriminado de alguna manera por plantear sus inquietudes.
- La política de represalias de RPM también prohíbe formas más sutiles de represalias, como emitir una mala evaluación infundada, asignar trabajo no deseado o intimidar, porque un empleado planteó inquietudes.

- He dicho el término “buena fe” algunas veces durante esta charla. Las inquietudes planteadas de mala fe, o las inquietudes que se inventan, no son el tipo de quejas genuinas y de buena fe que están cubiertas por la política de represalias.
- Por ejemplo, si informa una queja que no es verdadera sobre su compañero de trabajo para tratar de meterlo en problemas, esa no sería una queja de buena fe cubierta por la política de represalias y puede estar sujeto a medidas disciplinarias por hacerlo.
- Por otro lado, plantear inquietudes sobre un procedimiento de fabricación que usted cree que es inseguro o una conducta que usted cree que puede violar la política de acoso de la Compañía, por ejemplo, son inquietudes planteadas de buena fe, y sería contrario a nuestra política tomar represalias contra usted por plantear esas inquietudes. Eso es cierto, ya sea que las inquietudes que plantee se encuentren corroboradas o no.
- Si tiene inquietudes sobre actividades ilegales, poco éticas u otras actividades que simplemente no parecen correctas, infórmelas a quien se sienta cómodo, ya sea un supervisor, otro miembro de la gerencia, Recursos Humanos, Legal o Cumplimiento, o la línea directa de RPM, los carteles con los detalles de la línea directa se pueden encontrar publicados en la planta, o los detalles se pueden encontrar en el sitio web de RPM www.rpminc.com.
- Si cree que ha sido objeto de represalias, debe informarlo a su supervisor o gerente. Si se siente incómodo al hacerlo, puede informarlo a cualquier miembro de la gerencia, a Recursos Humanos, al Departamento Legal o de Cumplimiento, o a través de la línea directa de la Compañía.