

Charla de seguridad: acoso y hostigamiento

- La Compañía se compromete a proporcionar un entorno de trabajo profesional, productivo y libre de acoso e intimidación. El acoso y la intimidación pueden implicar una serie de acciones perjudiciales que afectan negativamente nuestro entorno de trabajo.
- El acoso en el lugar de trabajo es una conducta no deseada, a los ojos del receptor, basada en la raza, el color, la nacionalidad, la religión, el sexo (incluido el embarazo, la orientación sexual o la identidad de género), la edad, la discapacidad o la información genética que se convierte en una condición de empleo o que es grave o sucede con la frecuencia suficiente para que sea intimidante, hostil o abusiva.
- El acoso en el lugar de trabajo puede ser verbal, visual o físico y podría incluir burlas, bromas, amenazas, epítetos, insultos, dibujos, mensajes de texto, correos electrónicos, contacto físico no deseado o incluso agresión debido a la condición protegida de una persona.
- Por otro lado, el acoso escolar no tiene que basarse en una condición protegida y es más que simplemente un comportamiento grosero o poco amistoso. Los hostigadores amenazan, intimidan o humillan a otros, por ejemplo, difundiendo rumores o chismes, culpando públicamente a otros, gritando o socavando intencionalmente el desempeño laboral de otro asociado.
- Tanto el acoso como el hostigamiento están estrictamente prohibidos y depende de todos nosotros trabajar para garantizar que nuestro entorno de trabajo esté libre de acoso y hostigamiento. Si ve o experimenta algún comportamiento de acoso o intimidación, ya sea de otro asociado o tercero, hable comunicándose con su supervisor, Recursos Humanos, el Departamento Legal y de Cumplimiento de su grupo o de RPM, o llame a la línea directa de RPM. La Compañía investigará a fondo todos los informes.
- Veamos dos ejemplos. Uno de los camioneros externos del centro de distribución ha comenzado a dejar notas manuscritas de Penny con su poesía original. Su último poema incluye un verso sexualmente explícito que hizo que Penny se sintiera incómodo. ¿Qué debe hacer Penny?
- Las notas del camionero son preocupantes, y Penny debe informar sus molestias con ellos de inmediato a cualquier supervisor o gerente, a Recursos Humanos o al Departamento Legal y de Cumplimiento de su grupo o de RPM, o llamar a la línea directa de RPM.
- Como segundo ejemplo, cuando algo no sale bien en el trabajo, el jefe de Kabir celebra una reunión con todos sus subordinados directos para avergonzar públicamente a Kabir por lo que Kabir considera errores menores. ¿Es necesario que Kabir se endurezca o su jefe se comporta de manera inapropiada?

- El comportamiento del jefe de Kabir podría constituir intimidación, y debe informar sus inquietudes al respecto a otro gerente, a Recursos Humanos, al Departamento Legal y de Cumplimiento de su grupo o de RPM, o llamar a la línea directa de RPM.