

## Toolbox Talk – Trakassering og mobbing

- Selskapet er forpliktet til å tilby et arbeidsmiljø som er profesjonelt, produktivt og fritt for trakassering og mobbing. Trakassering og mobbing kan innebære en rekke skadelige handlinger som påvirker arbeidsmiljøet vårt negativt.
- Trakassering på arbeidsplassen er uønsket atferd, i mottakerens øyne, basert på rase, hudfarge, nasjonal opprinnelse, religion, kjønn (inkludert graviditet, seksuell legning eller kjønnsidentitet), alder, funksjonshemming eller genetisk informasjon som enten blir en tilstand av ansettelse eller som er alvorlig eller som ofte skjer nok til at den kan være skremmende, fiendtlig eller fornærmende.
- Trakassering på arbeidsplassen kan være verbalt, visuelt eller fysisk, og kan inkludere hån, vitser, trusler, epithets, slurs, tegninger, tekstmeldinger, e-poster, uønsket berøring eller til og med overgrep på grunn av en persons beskyttede status.
- Mobbing, derimot, trenger ikke å være basert på en beskyttet status, og er mer enn bare uhøflig eller uvennlig oppførsel. Bullies truer, skremmer eller ydmyker andre ved for eksempel å spre rykter eller sladder, offentlig skylde på andre, rope eller målrettet undergrave en annen medarbeiders arbeidsprestasjon.
- Både trakassering og mobbing er strengt forbudt, og det er opp til oss alle å jobbe for å sikre at arbeidsmiljøet vårt er fritt for trakassering og mobbing. Hvis du ser eller opplever trakasserende eller mobbende atferd, enten fra en annen medarbeider eller ekstern part, si ifra ved å kontakte din overordnede, personalavdelingen, din gruppes eller RPMs juridiske avdeling og samsvarsavdeling eller ring RPMs hjelpelinje. Selskapet vil undersøke alle rapporter grundig.
- La oss gå gjennom to eksempler. En av tredjeparts lastebilsjåførene i distribusjonssenteret har begynt å forlate Penny håndskrevne notater med sin opprinnelige poesi. Deres siste dikt inneholder et seksuelt eksplisitt vers som fikk Penny til å føle seg ukomfortabel. Hva bør Penny gjøre?
- Lastebilens notater er om, og Penny bør rapportere ubehaget med dem umiddelbart til enhver overordnet eller leder, personalavdelingen eller hennes gruppes eller RPMs juridiske avdeling og compliance-avdeling eller ringe RPMs hjelpelinje.
- Som et annet eksempel, når noe ikke går rett på jobb, holder Kabirs sjef et møte med alle sine underordnede for å offentlig skamme Kabir for hva Kabir ser på som mindre feil. Må Kabir tøffe seg, eller oppfører sjefen seg upassende?

- Kabirs sjefs atferd kan utgjøre mobbing, og han bør rapportere sine bekymringer om det til en annen leder, personalavdelingen, gruppens eller RPMs juridiske avdeling og compliance-avdeling eller ringe RPMs hjelpelinje.