

Toolbox Talk – Assédio e bullying

- A Empresa tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho profissional, produtivo e livre de assédio e bullying. Assédio e bullying podem envolver uma série de ações prejudiciais que afetam negativamente nosso ambiente de trabalho.
- O assédio no local de trabalho é uma conduta indesejada, aos olhos do destinatário, com base em raça, cor, nacionalidade, religião, sexo (incluindo gravidez, orientação sexual ou identidade de gênero), idade, deficiência ou informações genéticas que se tornem uma condição de emprego ou que sejam graves ou que aconteçam com frequência suficiente para serem intimidadoras, hostis ou abusivas.
- O assédio no local de trabalho pode ser verbal, visual ou físico e pode incluir provocações, piadas, ameaças, apelidos, insultos, desenhos, mensagens de texto, e-mails, toques indesejados ou até mesmo agressão por causa do status protegido de um indivíduo.
- O bullying, por outro lado, não precisa ser baseado em um status protegido e é mais do que simplesmente um comportamento rude ou não amigável. Bullies ameaçam, intimidam ou humilham outras pessoas, por exemplo, espalhando rumores ou fofocas, culpando publicamente outras pessoas, gritando ou intencionalmente prejudicando o desempenho profissional de outro funcionário.
- Tanto o assédio quanto o bullying são estritamente proibidos e cabe a todos nós trabalhar para garantir que nosso ambiente de trabalho seja livre de assédio e bullying. Se você vir ou sofrer qualquer comportamento de assédio ou bullying, seja de outro associado ou de terceiros, manifeste-se entrando em contato com seu supervisor, o departamento de Recursos Humanos, o departamento Jurídico e de Conformidade do seu grupo ou da RPM ou ligue para a linha direta da RPM. A Empresa investigará todas as denúncias minuciosamente.
- Vamos analisar dois exemplos. Um dos caminhoneiros terceirizados no centro de distribuição começou a deixar notas manuscritas de Penny com sua poesia original. Seu último poema inclui um verso sexualmente explícito que fez com que Penny se sentisse desconfortável. O que Penny deve fazer?
- As anotações da caminhoneira são preocupantes, e Penny deve relatar seu desconforto com eles imediatamente a qualquer supervisor ou gerente, ao departamento de Recursos Humanos ou ao departamento Jurídico e de Conformidade da RPM ou ligar para a linha direta da RPM.
- Como segundo exemplo, quando algo não funciona bem no trabalho, o chefe de Kabir realiza uma reunião com todos os seus subordinados diretos para envergonhar publicamente Kabir pelo que Kabir vê como pequenos erros. Kabir precisa endurecer ou seu chefe está se comportando de forma inadequada?

- O comportamento do chefe de Kabir pode constituir bullying, e ele deve relatar suas preocupações sobre isso a outro gerente, ao departamento de Recursos Humanos, ao departamento Jurídico e de Conformidade do seu grupo ou da RPM ou ligar para a linha direta da RPM.