

Belästigung über soziale Medien

- Wie viele von Ihnen nutzen soziale Medien?
- Soziale Medien können eine großartige Möglichkeit sein, mit anderen in Kontakt zu treten. Wir können Fotos, Lebensereignisse und so ziemlich alles andere teilen.
- Dennoch können soziale Medien einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Daher ist es wichtig, dass Sie mit Sorgfalt damit umgehen und daran denken, dass die gleichen Regeln wie in den Unternehmensrichtlinien für Ihre Nutzung sozialer Medien oder Online-Inhalte gelten, wenn sie sich auf den Arbeitsplatz auswirken. Beispielsweise wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie einander sowohl am physischen Arbeitsplatz als auch online respektvoll behandeln.
- Ebenso gelten die Anti-Belästigungsrichtlinien des Unternehmens sowohl für den physischen Arbeitsplatz als auch für die virtuelle Arbeitsumgebung. Das bedeutet, dass Belästigung nicht auf dem Firmengelände oder in der Arbeitszeit stattfinden muss, damit sie gegen die Unternehmensrichtlinie verstößt, wenn das belästigende Verhalten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz hat.
- Genau wie Belästigung am physischen Arbeitsplatz verstößt Online-Belästigung gegen die Unternehmensrichtlinie, wenn sie auf Rasse, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), Alter, Behinderung oder genetischen Informationen beruht.
- Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Wenn ein Kollege auf Instagram postet, dass er glaubt, dass Frauen nicht an der Bauindustrie teilnehmen sollten, und seine Kollegin Julie in dem Post taggt, könnte der Post geschlechtsbasierte Belästigung darstellen und gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen.
- Sehen wir uns ein weiteres Beispiel an. Ein Vorgesetzter sendet eine private Direktnachricht auf Facebook an einen Betreiber, der 60 Jahre alt ist und beginnt, ihn zu einem Wartungsauftrag zu bringen, da es weniger technologieorientiert ist, da die Anlage auf ein computergestützteres Betriebssystem umgestellt wurde. Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie glauben, dass dies Belästigung sein könnte.
- Wie wäre es, wenn derselbe Vorgesetzte auch postet, dass ältere Arbeiter mit Technologie nicht gut sind?
 - Diese Kommentare und die direkte Nachricht könnten eine altersbasierte Belästigung darstellen.
- Ebenso könnten diese Kommentare gegen unsere Richtlinien verstoßen, wenn ein Werksleiter ein Video auf TikTok postet, dass Depression keine echte Krankheit ist und die Menschen sie als Entschuldigung dafür verwenden, Arbeit zu verpassen.
- Belästiger werden disziplinarisch bestraft, was auch die Kündigung einschließen kann.

- Wenn Sie belästigendes Verhalten erleben, sehen oder hören – einschließlich Online – melden Sie es einem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung und der Compliance-Abteilung oder nutzen Sie die Hotline des Unternehmens, die auf der Website von RPM verfügbar ist und auf den Speak Up-Postern im Werk aufgeführt ist.
- Sollten Sie Bedenken hinsichtlich der Meldung von Belästigung haben, sollten Sie wissen, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter verbietet, die in gutem Glauben Meldungen machen, und sich gegen Vergeltungsmaßnahmen bemühen.