

Intimidatie via sociale media

- Hoeveel van u gebruiken sociale media?
- Sociale media kunnen een geweldige manier zijn om contact te maken met anderen. We kunnen foto's, levensgebeurtenissen en bijna al het andere delen.
- Dat gezegd hebbende, kunnen sociale media een blijvende indruk achterlaten, dus het is belangrijk om er voorzichtig mee om te gaan en te onthouden dat dezelfde regels in het bedrijfsbeleid van toepassing zijn op uw gebruik van sociale media of online inhoud als dit van invloed is op de werkplek. Van werknemers wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze elkaar met respect behandelen, zowel op de fysieke werkplek als online.
- Evenzo zijn het anti-intimidatiebeleid van het bedrijf van toepassing op de fysieke werkplek en de virtuele werkomgeving. Het betekent dat intimidatie niet hoeft plaats te vinden op het terrein van het bedrijf of in de tijd van het bedrijf om in strijd te zijn met het bedrijfsbeleid wanneer het intimiderende gedrag een impact heeft op de werkplek.
- Net als intimidatie die plaatsvindt op de fysieke werkplek, is online intimidatie in strijd met het bedrijfsbeleid als het is gebaseerd op ras, nationale afkomst, religie, geslacht (inclusief zwangerschap, seksuele geaardheid of genderidentiteit), leeftijd, handicap of genetische informatie.
- Om u een voorbeeld te geven: als een collega op Instagram plaatst dat hij denkt dat vrouwen niet aan de bouwsector zouden moeten deelnemen en zijn vrouwelijke collega Julie labelt in de post, kan de post seksuele intimidatie vormen en het bedrijfsbeleid schenden.
- Laten we een ander voorbeeld bekijken. Een supervisor stuurt een privé direct bericht op Facebook naar een operator die 60 jaar oud is en hem begint te dringen om over te stappen naar een onderhoudstaak omdat het minder technologiegericht is nu de fabriek is overgestapt naar een meer computergebaseerd operationeel systeem. Steek uw hand op als u denkt dat dit intimidatie kan zijn.
- Hoe zit het als dezelfde supervisor ook zegt dat oudere werknemers niet goed zijn met technologie?
 - Deze opmerkingen en de directe boodschap kunnen intimidatie op basis van leeftijd vormen.
- Evenzo, als een fabrieksmanager een video op TikTok plaatst dat depressie geen echte ziekte is en mensen het gebruiken als excuus om werk te missen, kunnen die opmerkingen in strijd zijn met ons beleid.
- Harassers worden gestraft, waaronder ontslag.
- Als u intimiderend gedrag ervaart, ziet of hoort - inclusief online - meld dit dan aan een leidinggevende, Human Resources, Legal en Compliance, of gebruik de Hotline van het bedrijf, die beschikbaar is op de website van RPM en vermeld staat op de Speak Up-posters in de fabriek.

- Als u zich zorgen maakt over het melden van intimidatie, weet dan dat het bedrijf vergelding verbiedt tegen werknemers die te goeder trouw meldingen doen en inspanningen ondernemen tegen vergeldingsacties.