**Rozmowa w przyborniku – słowa mają znaczenie, zabieranie głosu**

* W RPM pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie wątpliwości w dobrej wierze.
* Oznacza to, że jeśli podejrzewają Państwo lub wiedzą o niewłaściwym zachowaniu, polityka RPM zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych przeciwko Państwu za zgłoszenie tego problemu, zgłoszenie, udział w dochodzeniu lub odmowę udziału w działaniach, które podejrzewają lub wiedzą Państwo, że są niewłaściwe lub niewłaściwe, w tym korzystania z praw miejsca pracy chronionych prawem.
* Nie oznacza to, że nie będziesz już wykonywać swojej pracy ani przestrzegać naszych zasad dotyczących miejsca pracy tylko dlatego, że złożysz skargę lub zgłosisz swoje wątpliwości. Nadal ponosisz odpowiedzialność za wypełnianie swoich obowiązków służbowych.

* Polityka naszej firmy dotycząca działań odwetowych zabrania menedżerowi lub innemu liderowi podejmowania niekorzystnych działań przeciwko Tobie w związku ze zgłaszaniem wątpliwości w dobrej wierze.
* Na przykład, jeśli zgłosisz niewłaściwe postępowanie, takie jak zastraszanie, i zgłosisz je w dobrej wierze, polityka działań odwetowych zabrania rozwiązania stosunku pracy, degradacji, zawieszenia, nagany, ukarania, ukarania, przenoszenia, zastraszania, nękania lub w jakikolwiek sposób dyskryminowania za zgłoszenie swoich obaw.
* Polityka RPM dotycząca działań odwetowych zabrania również bardziej subtelnych form działań odwetowych, takich jak bezpodstawna zła ocena, przydzielenie niepożądanej pracy lub zastraszanie, ponieważ pracownik zgłosił swoje obawy.
* W tej rozmowie kilka razy mówiłem o „dobrej wierze”. Wątpliwości zgłaszane w złej wierze lub obawy, które się składają, nie stanowią autentycznych skarg w dobrej wierze, które są objęte polityką odwetu.
* Na przykład, jeśli zgłosisz skargę, która nie jest prawdziwa w odniesieniu do Twojego współpracownika, aby spróbować wpędzić go w kłopoty, nie będzie to skarga w dobrej wierze objęta polityką odwetu i możesz zostać za to poddany postępowaniu dyscyplinarnemu.
* Z drugiej strony zgłaszanie wątpliwości dotyczących procedury wózka widłowego, która Twoim zdaniem jest niebezpieczna, lub zachowanie, które Twoim zdaniem może naruszać politykę antydyskryminacyjną Firmy, stanowi obawy zgłaszane w dobrej wierze i podejmowanie działań odwetowych przeciwko Tobie za zgłoszenie tych obaw byłoby niezgodne z naszą polityką. To prawda, niezależnie od tego, czy zgłoszone obawy są uzasadnione, czy nie.
* W przypadku wątpliwości dotyczących nielegalnych, nieetycznych lub innych działań, które po prostu wydają się niewłaściwe, należy zgłosić je komukolwiek, kto poczuje się komfortowo, bez względu na to, czy jest to przełożony, inny członek kierownictwa, dział kadr, dział prawny lub dział ds. zgodności, czy infolinia RPM.
* Jeśli uważasz, że podjęto wobec Ciebie działania odwetowe, zgłoś to swojemu przełożonemu lub kierownikowi. Jeśli czujesz się niekomfortowo, możesz zgłosić to dowolnemu członkowi kierownictwa, działowi kadr, działowi prawnemu lub ds. zgodności lub za pośrednictwem infolinii Firmy.