

Conversa de segurança – Discriminação

- A política de oportunidades iguais de emprego da empresa e os valores e expectativas da RPM de 168 proíbem a discriminação.
- O tipo de discriminação que viola nossas políticas inclui fatorar, por exemplo, raça, nacionalidade, idade, sexo ou outras características protegidas, com base em uma decisão de emprego.
- Por exemplo, nossas políticas proíbem um supervisor de demitir, rebaixar ou disciplinar um funcionário porque ele é hispânico ou do sexo feminino.
- Também viola nossas políticas para distinguir entre colaboradores ou tratá-los de forma diferente com base em uma característica protegida.
- Por exemplo, seria contra a política da empresa dar aumentos apenas a funcionários belgas e a ninguém mais, porque os funcionários são da Bélgica.
- Mas, para ser claro, por outro lado, não seria proibido que os gerentes distinguissem ou percebessem diferenças entre os colaboradores com base em sua experiência de trabalho, seus conjuntos de habilidades ou seu desempenho no trabalho.
- Por exemplo, um gerente pode disciplinar Ling por cometer um erro na linha de produção, mas não disciplinar Joey por cometer o mesmo erro porque Ling cometeu o mesmo erro 5 vezes e foi instruído sobre como fazer a tarefa corretamente e esta é a primeira vez que Joey comete o erro e é seu primeiro dia no trabalho.
- No entanto, isso violaria nossas políticas se, nesse exemplo, Ling e Joey tivessem a mesma história de cometer o mesmo erro, e o gerente só disciplinasse Ling porque ela é chinesa ou mulher.
- Juntamente com isso, a Empresa proíbe discriminação ou assédio por colegas de trabalho.
- Isso inclui o uso de insultos raciais no local de trabalho, brincadeiras com cavalos e piadas com tons discriminatórios ou o uso de símbolos de ódio.
- Símbolos de ódio incluem coisas como swastikas, ruídos, sinais desiguais, bandeiras confederadas, desenhos e imagens de raças e sinais racialmente hostis, por exemplo.
- Se você vir ou sofrer discriminação, assédio ou símbolos de ódio no local de trabalho, informe imediatamente a um supervisor, ao departamento de Recursos Humanos, ao departamento Jurídico e de Conformidade ou ligue para a linha direta da RPM.