Charla de seguridad: discriminación

- La política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de la Compañía y los Valores y Expectativas de RPM de 168 prohíben la discriminación.
- El tipo de discriminación que viola nuestras políticas incluye tener en cuenta, por ejemplo, raza, nacionalidad, edad, sexo u otras características protegidas, en la base de una decisión de empleo.
- Por ejemplo, nuestras políticas prohíben que un supervisor despida, degrade o discipline a un asociado porque el asociado es hispano o femenino.
- También viola nuestras políticas para distinguir entre asociados o tratarlos de manera diferente sobre la base de una característica protegida.
- Por ejemplo, sería contrario a la política de la Compañía dar aumentos solo a los asociados belgas y a nadie más, porque los asociados son de Bélgica.
- Pero para ser claros, por otro lado, no sería discriminación prohibida que los gerentes distingan o noten diferencias entre los asociados en función de su experiencia laboral, sus habilidades o su desempeño laboral.
- Por ejemplo, un gerente podría disciplinar a Ling por cometer un error en la línea de producción, pero no disciplinar a Joey por cometer el mismo error porque Ling ha cometido el mismo error 5 veces y se le ha indicado cómo hacer la tarea correctamente, y esta es la primera vez que Joey comete el error y es su primer día en el trabajo.
- Sin embargo, violaría nuestras políticas si en ese ejemplo, tanto Ling como Joey tuvieran la misma historia de cometer el mismo error, y el gerente solo sancionara a Ling porque es china o mujer.
- Junto con eso, la Compañía prohíbe la discriminación o el acoso por parte de compañeros de trabajo.
- Eso incluye usar insultos raciales en el lugar de trabajo, juegos equitacion y bromas con matices discriminatorios, o el uso de símbolos de odio.
- Los símbolos del odio incluyen cosas como swastikas, nariz, señales desiguales, banderas confederadas, dibujos animados e imágenes basados en carreras y señales racialmente hostiles, por ejemplo.

- Si ve o experimenta discriminación, acoso o si ve símbolos de odio en el lugar de trabajo, infórmelo de inmediato a un supervisor, a Recursos Humanos, al Departamento Legal y de Cumplimiento, o llame a la línea directa de RPM.