

Toolbox Talk – Phân biệt đối xử

- Chính sách Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Công ty và Giá trị và Kỳ vọng của RPM là 168 nghiêm cấm phân biệt đối xử.
- Loại phân biệt đối xử vi phạm các chính sách của chúng ta bao gồm bao gồm, ví dụ: chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, tuổi tác, giới tính hoặc các đặc điểm được bảo vệ khác, trên cơ sở quyết định việc làm.
- Ví dụ: các chính sách của chúng ta nghiêm cấm giám sát viên chấm dứt việc làm, giáng chức hoặc kỷ luật một nhân viên vì nhân viên đó là người gốc Tây Ban Nha hoặc nữ giới.
- Điều này cũng vi phạm các chính sách của chúng ta trong việc phân biệt giữa các nhân viên hoặc đối xử khác nhau với họ dựa trên một đặc điểm được bảo vệ.
- Ví dụ: sẽ là trái với chính sách của Công ty nếu chỉ tăng lương cho các nhân viên Bỉ chứ không phải cho bất kỳ ai khác, bởi vì các nhân viên này đến từ Bỉ.
- Nhưng nói một cách rõ ràng, việc các nhà quản lý phân biệt hoặc nhận thấy sự khác biệt giữa các nhân viên dựa trên kinh nghiệm làm việc, bộ kỹ năng hoặc hiệu quả công việc của họ sẽ không bị cấm.
- Ví dụ: một người quản lý có thể kỷ luật Ling vì đã mắc lỗi trong dây chuyền sản xuất, nhưng không kỷ luật Joey vì đã mắc lỗi tương tự vì Ling đã mắc lỗi tương tự 5 lần và đã được hướng dẫn cách thực hiện nhiệm vụ một cách chính xác và đây là lần đầu tiên Joey mắc lỗi và đó là ngày đầu tiên anh ấy làm việc.
- Tuy nhiên, điều đó sẽ vi phạm chính sách của chúng ta, nếu trong ví dụ đó, cả Ling và Joey đều có cùng lịch sử mắc cùng một sai lầm và người quản lý chỉ kỷ luật Ling vì cô ấy là người Trung Quốc hoặc phụ nữ.
- Cùng với đó, Công ty nghiêm cấm đồng nghiệp phân biệt đối xử hoặc quấy rối.
- Điều đó bao gồm, sử dụng những lời phỉ báng chủng tộc tại nơi làm việc, chơi ngửa và nói đùa với những lời lẽ phân biệt đối xử hoặc sử dụng các biểu tượng thù ghét.
- Các biểu tượng thù hận bao gồm những thứ như chữ vạ, mũi, dấu hiệu không bình đẳng, cờ liên minh, phim hoạt hình và hình ảnh dựa trên chủng tộc, và các dấu hiệu thù địch chủng tộc.
- Nếu bạn thấy hoặc trải qua sự phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bạn thấy các biểu tượng thù ghét tại nơi làm việc, vui lòng báo cáo ngay cho giám sát viên, Bộ phận Nhân sự, bộ phận Pháp lý và Tuân thủ hoặc gọi đến đường dây nóng của RPM.