

Discriminazione per età

- Quanti di voi hanno sentito la frase “l’età è solo un numero”? Cosa significa questo per te?
- Avere una forza lavoro diversificata per età può portare un inestimabile mix di esperienze e una combinazione di pensiero fresco, energia, nuove idee, stabilità, maturità e memoria aziendale.
- Lavorare con altre persone di età diversa dalla nostra ci consente di imparare e sostenerci a vicenda.
- La discriminazione per età si verifica quando abbiamo convinzioni e supposizioni ponderate sull’età e trattiamo gli altri in modo diverso in base alla loro età percepita.
- Questi tipi di convinzioni o supposizioni ravvicinate sull’età possono includere argomenti come relazioni o obblighi familiari, finanze, aspirazioni di carriera, salute o persino credenze religiose.
- Al lavoro, ciò potrebbe includere l’ipotesi che un collega che percepisci come più vecchio impiegherà più tempo per completare un’attività rispetto a qualcuno che è più giovane.
- Potrebbe anche includere il trattamento di un leader più giovane con meno rispetto perché viene percepito come avere meno esperienza.
- Come altro esempio, potrebbe includere l’offerta di un ruolo di leadership a un candidato più giovane perché è percepito come più facile da formare e avrà longevità nel ruolo, mentre un candidato più anziano potrebbe essere percepito come avere cattive abitudini che saranno più difficili da rompere.
- Fare supposizioni è naturale, ma dobbiamo esserne consapevoli in quanto possono essere dannose per l’ambiente di lavoro o persino costituire discriminazione per età ai sensi delle nostre politiche.
- Se venite a conoscenza o sperimentate decisioni o comportamenti basati esclusivamente sull’età lavorativa, assicuratevi di segnalarli a un supervisore, alle Risorse umane, all’Ufficio legale e conformità, o chiamate la hotline di RPM.
- Le Sue preoccupazioni saranno prese seriamente e indagate ove appropriato.
- Non sarete svantaggiati per aver sollevato dubbi in buona fede.