

## Dyskryminacja ze względu na wiek

- Ilu z Was słyszało wyrażenie „wiek to tylko liczba”? Co to oznacza dla Ciebie?
- Posiadanie zróżnicowanej pod względem wieku siły roboczej może przynieść bezcenne połączenie doświadczeń i połączenia świeżego myślenia, energii, nowych pomysłów, stabilności, dojrzałości i pamięci korporacyjnej.
- Współpraca z innymi osobami w innym wieku niż nasze umożliwia nam uczenie się od siebie i wspieranie się nawzajem.
- Dyskryminacja ze względu na wiek ma miejsce, gdy mamy bliskie przekonania i założenia dotyczące wieku oraz traktujemy innych inaczej w oparciu o ich postrzegany wiek.
- Tego rodzaju przekonania lub założenia dotyczące wieku mogą obejmować takie tematy, jak relacje rodzinne lub obowiązki, finanse, aspiracje zawodowe, zdrowie, a nawet przekonania religijne.
- W pracy może to obejmować założenie, że współpracownik, który postrzegasz jako starszy, zajmie więcej czasu niż ktoś młodszy.
- Może to również obejmować traktowanie młodszego lidera z mniejszym szacunkiem, ponieważ jest on postrzegany jako mający mniejsze doświadczenie.
- Innym przykładem może być zaoferowanie roli przywódczej młodszemu kandydatowi, ponieważ jest on postrzegany jako łatwiejszy do przeszkolenia i będzie miał długowieczność w tej roli, podczas gdy starszy kandydat może być postrzegany jako mający złe nawyki, które będą trudniejsze do zerwania.
- Przyjmowanie założeń jest naturalne, ale musimy zdawać sobie z nich sprawę, ponieważ w naszych politykach mogą one szkodzić środowisku pracy, a nawet stanowić dyskryminację ze względu na wiek.
- Jeśli dowie się Pan/Pani o decyzjach lub zachowaniu lub doświadczy takich decyzji lub zachowań wyłącznie w zależności od wieku w pracy, należy zgłosić je przełożonemu, Działowi Kadr, Działowi Prawnemu i ds. Zgodności lub zadzwonić na infolinię RPM.
- Twoje wątpliwości zostaną potraktowane poważnie i zbadane w stosownych przypadkach.
- Nie będzie to niekorzystne dla osób zgłaszających wątpliwości w dobrej wierze.