

Discriminación por edad

- ¿Cuántos de ustedes han escuchado la frase “la edad es solo un número”? ¿Qué significa eso para usted?
- Tener una fuerza laboral diversa por edad puede aportar una invaluable combinación de experiencias y combinación de pensamiento fresco, energía, nuevas ideas, estabilidad, madurez y memoria corporativa.
- Trabajar con otras personas con edades diferentes de las nuestras nos permite aprender y apoyarnos mutuamente.
- La discriminación por edad ocurre cuando tenemos creencias y suposiciones cercanas sobre la edad y tratamos a los demás de manera diferente en función de su edad percibida.
- Dichos tipos de creencias o suposiciones cerradas sobre la edad podrían incluir temas como relaciones u obligaciones familiares, finanzas, aspiraciones profesionales, salud o incluso creencias religiosas.
- En el trabajo, esto podría incluir suponer que un compañero de trabajo que usted percibe como mayor tardará más tiempo en completar una tarea que alguien que es más joven.
- También podría incluir tratar a un líder más joven con menos respeto porque se percibe que tiene menos experiencia.
- Como otro ejemplo, podría incluir ofrecer una función de liderazgo a un postulante más joven porque se percibe que es más fácil de capacitar y tendrá longevidad en la función, mientras que un postulante mayor podría percibirse que tiene malos hábitos que serán más difíciles de romper.
- Hacer suposiciones es natural, pero debemos ser conscientes de ellas, ya que pueden ser perjudiciales para el entorno laboral o incluso constituir discriminación por edad en virtud de nuestras políticas.
- Si toma conocimiento o experimenta decisiones o comportamientos basados únicamente en la edad en el trabajo, asegúrese de informarlo a un supervisor, a Recursos Humanos, al Departamento Legal y de Cumplimiento, o llame a la línea directa de RPM.
- Sus inquietudes se tomarán con seriedad y se investigarán cuando corresponda.
- No se verá en desventaja por plantear inquietudes de buena fe.