

Phân biệt tuổi tác

- Có bao nhiêu người trong số các bạn đã nghe cụm từ, “tuổi chỉ là một con số”? Điều đó có ý nghĩa gì với bạn?
- Có một lực lượng lao động đa dạng về tuổi tác có thể mang lại sự kết hợp vô giá giữa kinh nghiệm và sự kết hợp giữa tư duy mới, năng lượng, ý tưởng mới, sự ổn định, sự trưởng thành và trí nhớ của công ty.
- Làm việc với những người khác có độ tuổi khác với chúng ta cho phép chúng ta học hỏi và hỗ trợ lẫn nhau.
- Phân biệt tuổi tác xảy ra khi chúng ta có niềm tin và giả định chặt chẽ về tuổi tác và đối xử khác biệt với người khác dựa trên tuổi tác nhận thức của họ.
- Những loại niềm tin hoặc giả định gần gũi về tuổi tác có thể bao gồm các chủ đề như mối quan hệ hoặc nghĩa vụ gia đình, tài chính, nguyện vọng nghề nghiệp, sức khỏe hoặc thậm chí là niềm tin tôn giáo.
- Tại nơi làm việc, điều này có thể bao gồm việc giả định rằng một đồng nghiệp mà bạn cho là lớn tuổi hơn sẽ mất nhiều thời gian hơn để hoàn thành một nhiệm vụ so với người trẻ hơn.
- Điều này cũng có thể bao gồm việc đối xử với một nhà lãnh đạo trẻ với sự tôn trọng ít hơn vì họ được coi là có ít kinh nghiệm hơn.
- Một ví dụ khác, nó có thể bao gồm việc đề nghị vai trò lãnh đạo cho một ứng viên trẻ hơn vì họ được coi là dễ đào tạo hơn và sẽ có tuổi thọ trong vai trò này trong khi một ứng viên lớn tuổi hơn có thể được coi là có những thói quen xấu sẽ khó phá vỡ hơn.
- Đưa ra các giả định là tự nhiên, nhưng chúng ta phải nhận thức được chúng vì chúng có thể gây tổn hại đến môi trường làm việc hoặc thậm chí cấu thành sự phân biệt tuổi tác theo các chính sách của chúng ta.
- Nếu bạn biết hoặc trải qua các quyết định hoặc hành vi chỉ dựa trên tuổi tác tại nơi làm việc, hãy đảm bảo nêu vấn đề với giám sát viên, Bộ phận Nhân sự, Pháp lý và Tuân thủ hoặc gọi đến đường dây nóng của RPM.
- Mọi quan ngại của bạn sẽ được xem xét nghiêm túc và điều tra khi thích hợp.
- Bạn sẽ không bị thiệt thòi khi nêu lên mối quan ngại một cách thiện chí.