**Toolbox Talk – Phân biệt chủng tộc**

* Chúng ta mong muốn có một nơi làm việc không có phân biệt đối xử, bao gồm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc.
* Loại phân biệt đối xử vi phạm các chính sách của chúng ta bao gồm tính đến chủng tộc, hoặc bất kỳ tầng lớp được bảo vệ nào, trên cơ sở quyết định việc làm.
* Ví dụ: các chính sách của chúng ta cấm giám sát viên chấm dứt việc làm, giáng chức hoặc kỷ luật một nhân viên vì nhân viên đó là Người da đen.
* Việc phân biệt các nhân viên hoặc đối xử với họ khác nhau dựa trên chủng tộc cũng vi phạm chính sách của chúng ta.
* Ví dụ: sẽ là trái với chính sách của Công ty nếu chỉ tăng lương cho nhân viên da trắng chứ không phải cho ai khác, vì nhân viên là người da trắng.
* 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 Juan vì đã bỏ lỡ thời hạn, nhưng không kỷ luật Joey, người đã bỏ lỡ cùng một thời hạn, vì Juan đã nhiều lần bỏ lỡ thời hạn và Joey chưa bao giờ bỏ lỡ thời hạn.
* Tuy nhiên, điều đó sẽ vi phạm các chính sách của chúng ta, nếu trong ví dụ đó, cả Juan và Joey đều có cùng lịch sử đáp ứng thời hạn và người quản lý chỉ kỷ luật Juan vì Juan là người gốc Tây Ban Nha.
* Cùng với đó, Công ty nghiêm cấm đồng nghiệp phân biệt đối xử hoặc quấy rối chủng tộc.
* Điều đó bao gồm, sử dụng lời nói tục tĩu chủng tộc tại nơi làm việc, chơi ngựa và đùa cợt với những lời nói tục tĩu về chủng tộc, và bao gồm việc sử dụng các biểu tượng thù ghét.
* Các biểu tượng thù hận bao gồm những thứ như chữ vạn, 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 phân biệt chủng tộc, 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.