

Toolbox Talk – Diskriminering

- Selskapets likestillingspolicy og RPMs verdier og forventninger av 168 forbyr diskriminering.
- Typen diskriminering som bryter våre retningslinjer inkluderer factoring, for eksempel rase, nasjonal opprinnelse, alder, kjønn eller andre beskyttede egenskaper, i grunnlag av en ansettelsesbeslutning.
- Våre retningslinjer forbyr for eksempel en overordnet fra å si opp, degradere eller disiplinere en medarbeider fordi medarbeideren er spansk eller kvinnelig.
- Det bryter også våre retningslinjer for å skille mellom medarbeidere eller behandle dem annerledes på grunnlag av en beskyttet egenskap.
- Det ville for eksempel være mot selskapets retningslinjer å gi reiser til kun belgiske medarbeidere og ingen andre, fordi medarbeiderne er fra Belgia.
- Men for å være tydelig, derimot, ville det ikke være forbudt for ledere å skille eller merke forskjeller mellom medarbeidere basert på deres arbeidserfaring, deres ferdighetssett eller deres arbeidsprestasjoner.
- For eksempel kan en leder disiplinere Ling for å gjøre en feil på produksjonslinjen, men ikke disiplinere Joey for å gjøre den samme feilen fordi Ling har gjort den samme feilen 5 ganger og har blitt instruert om hvordan du gjør oppgaven riktig, og dette er Joeys første gang å gjøre feilen, og det er hans første dag på jobben.
- Det ville imidlertid bryte retningslinjene våre, hvis både Ling og Joey i det eksempelet hadde samme historie med å gjøre den samme feilen, og lederen bare disiplinerte Ling fordi hun er kinesisk eller kvinne.
- I tillegg forbyr selskapet kollegaer diskriminering eller trakassering.
- Det inkluderer, ved hjelp av raseskurer på arbeidsplassen, hestespill og spøk med diskriminerende undertoner, eller bruk av hatsymboler.
- Hatsymboler inkluderer ting som swastikas, nooses, ulike tegn, konfødererte flagg, rasebaserte tegneserier og bilder, og rasistisk fiendtlige tegn, for eksempel.
- Hvis du ser eller opplever diskriminering, trakassering, eller du ser hatsymboler på arbeidsplassen, må du umiddelbart rapportere det til en overordnet, personalavdelingen, juridisk avdeling og samsvarsavdelingen, eller ringe RPMs hjelpelinje.