



Age management: nástroj pro věkovou diverzitu

Mgr. Linda Sokačová

Alternativa 50+, o.p.s. – www.alternativaplus.cz



Alternativa 50+



- Podporujeme rovné příležitosti osob 50+ v kontextu rovných příležitostí žen a mužů.
- Propagujeme age management mezi zaměstnavateli z komerční i veřejné sféry a pomáháme ho zavádět.
- Zaměřujeme se na problematiku věkové diskriminace a věkové diverzity.
- Podporuje rovné příležitosti mladých, mezigenerační solidaritu a spolupráci mezi různými věkovými skupinami.
- Poskytuje sociálně-právní podporu osobám 50+ a pečujícím.
- **Co poskytujeme:** poradenství, audity rovných příležitostí a sladování, vzdělávací aktivity.



Alternativa 50+



■ **Cílové skupiny organizace:**

- osoby 50+
- lidé pečující o závislou osobu
- lidé zažívající věkovou diskriminaci či kombinovanou věkovou a genderovou diskriminaci
- zaměstnavatelé z veřejné, neziskové a soukromé sféry
- odborné organizace z pole působení organizace (např. vzdělávací, poskytovatelé služeb atd.)
- mladá generace (lidé do 30 let)



Alternativa 50+



- Poradenské centrum Alternativa 50+:
<http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/>
- Právní, psychologické, kariérní poradenství a další doplňkové služby pro podporu osob 50+, pečujících a lidí zažívajících věkovou či genderovou diskriminaci
- Propagace tématu age managementu jako nástroje proti věkové diskriminaci (kulaté stoly, vzdělávací semináře, komunikace se zaměstnavateli)
- Informační kampaň k tématu věkové diskriminace a věkové diverzity
- Mezigenerační solidarita



Věková diskriminace, ageismus



- „Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“ (Vidovičová, L. 2005 *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, str. 5)
- **Demografické stárnutí a demografická panika**



Věková diskriminace - stereotypy



- **Pozitivní stereotypy spojované s osobami 50+:**
- Starší lidé jsou přínosem
- Starší lidé mají odpovědný vztah k firmě
- Starší lidé jsou nepostradatelní
- Starší lidé umí řešit problémy s nadhledem a v širších souvislostech



Věková diskriminace - stereotypy



- **Negativní stereotypy spojované s osobami 50+:**
- Některé obory jsou pro ně nevhodné
- Hůře přizpůsobují novým podmínkám
- Špatně se učí novým věcem
- Mají pomalejší pracovní tempo



Věková diskriminace v EU



- Eurobarometr 2009: 46 % Evropanů domnívá, že diskriminace na základě věku je velmi rozšířená.
- Věkovou diskriminaci považují s vyšší pravděpodobností za široce rozšířenou starší respondenti. Tím se také tato forma liší od jiných forem diskriminace, jejichž široké rozšíření s vyšší pravděpodobností vnímá nejmladší skupina respondentů.
- Celkově kleslo přesvědčení o široké rozšířenosti diskriminace na základě věku ze 48 % v roce 2006 na 46 % v roce 2008.



Diskriminace v ČR



- Průzkum agentury STEM.
- 70 % Čechů se domnívají, že problém diskriminace se rozrůstá.
- Za nejzávažnější způsob diskriminace v naší společnosti považuje polovina Čechů **znevýhodňování podle věku**.
- Na druhém místě je **diskriminace podle rasy a národnosti** (18 %), na třetím znevýhodňování **na základě zdravotního postižení** (14 %) a na čtvrtém **diskriminace podle pohlaví** (10 %).
- Ve všech sociodemografických skupinách obyvatel došlo oproti stejnému výzkumu z roku 2009 ke zvýšení míry závažnosti vnímání diskriminace a hodnocení mezi jednotlivými skupinami se nijak podstatně neliší.
- Výzkum L. Vidovicové (2008): **32 % populace** má bezprostřední zkušenost se ztrátou zaměstnání kvůli tomu, že **se zaměstnavateli zdáli příliš staří**, nejčastěji ve věku 45 – 59, 60 – 64 let.



Věková diverzita



- Nástroj proti věkové diskriminaci
- Nástroj k využití talentů co nejširšího spektra lidí ve společnosti a na trhu práce
- Nástroj pro zvládání životních situací zaměstnanců a zaměstnankyň
- Nástroj pro uplatňování rovných příležitostí různých věkových skupin: mladých i starších lidí
- **Týmy složené z lidí, kteří mají odlišné životní zkušenosti, pohledy, životní styly a postoje.**



Age management/ Management věku



- Age Management aneb řízení zohledňující věk zaměstnanců. Cílem této myšlenky je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Opatření v rámci Age Managementu by měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku. (Asociace institucí vzdělávání dospělých)
- Age management se týká všech věkových skupin na pracovišti a na trhu práce: absolventi, lidé v reprodukčním věku, zaměstnanci s malými dětmi, osoby 50+, senioři.

+ Age management v praxi



- Věková diverzita při náboru: využívání pozitivní akce
- Dodržování rovných příležitostí v náboru a při propouštění zaměstnanců
- Využívání slepých životopisů
- Vzdělávací programy pro osoby 50+ v nových technologiích atd., budování nástupnictví, mentoringové programy
- Příprava opatření při strukturálních změnách a propouštění osob 50+
- Speciální antidiskriminační opatření a řešení případů diskriminace
- Flexibilní formy práce pro osoby 50+
- Opatření při péči o závislé členy rodiny

+ DĚKUJI ZA POZORNOST!

- Mgr. Linda Sokačová
- Alternativa 50+, o.p.s.
- U Průhonu 7a, Praha 7 170 00
- LSokacova@seznam.cz
- 777 615 889
- www.alternativaplus.cz

