



Financováno
Evropskou unií



Jak dobře stárnout

Školící program WP3/A1

Modul 1

Věková diskriminace a stereotypy

INFODEF



Financováno
Evropskou unií

Partner: INFODEF - Institut pro podporu rozvoje a vzdělávání (Španělsko)

Autoři:

1. Jesus BOYANO
2. Federico CAMPOS
3. Ahu ŞİMŞEK

Datum: 27. 9. 2024



Obsah

Partner: INFODEF - Institut pro podporu rozvoje a vzdělávání	1
Autoři:	1
Datum: 27.09.2024	1
Obsah	2
Úvod do modulu	3
Cíle	3
1. Definice věkové diskriminace	4
2. Typy věkové diskriminace	4
2.1. Znamky věkové diskriminace / stereotypy	5
2.2. Mýty a fakta o stárnutí	8
3. Účinky věkové diskriminace / stereotypů na pohodu a duševní zdraví starších dospělých	11
4. Strategie pro zvládání věkové diskriminace / stereotypů	11
5. Výsledky učení	12
6. Další vzdělávací materiál:	13
Reference	16
Hodnocení	16



Úvod do modulu

Tento modul představuje koncept věkové diskriminace a stereotypů se zaměřením na to, jak negativně ovlivňují starší dospělé v různých prostředích. Zvyšuje povědomí o zjevných i skrytých známkách ageismu a poskytuje strategie pro rozpoznání a řešení těchto předsudků s cílem podpořit inkluzivnější a ohleduplnější interakce se staršími lidmi.

Cíle

1. Definovat věkovou diskriminaci a věkové stereotypy.
2. Identifikovat zjevné i skryté známky věkové diskriminace v různých kontextech.
3. Pochopit negativní účinky ageismu na duševní zdraví a pohodu starších dospělých.
4. Rozpoznat běžné stereotypy související s věkem a zpochybnit je fakty.
5. Vyvinout strategie pro prevenci a řešení věkové diskriminace v osobních a profesních interakcích se staršími dospělými.
6. Podporovat inkluzivnější a ohleduplnější přístup ke stárnutí ve svých komunitách a na pracovištích.



1. Definice věkové diskriminace

Věková diskriminace

Věková diskriminace se týká nespravedlivého zacházení s jednotlivcem na základě jeho věku. I když může postihnout jedince jakéhokoliv věku, nejčastěji se s ním setkávají starší dospělí v různých oblastech života, včetně zaměstnání, zdravotnictví, sociálních služeb a dokonce i v rodinném prostředí. Tento typ diskriminace se může projevovat zjevně prostřednictvím explicitního vyloučení nebo nenápadně prostřednictvím negativních předpokladů a stereotypů o schopnostech jednotlivce založených výhradně na jeho věku. Věková diskriminace je sociální i právní problém, který se v mnoha zemích řeší prostřednictvím politik, které chrání starší dospělé před nespravedlivým zacházením.

Věkové stereotypy

Věkové stereotypy jsou příliš zjednodušená zobecnění nebo domněnky o jednotlivcích na základě jejich věku. Mezi běžné stereotypy o starších dospělých patří přesvědčení, že jsou méně přizpůsobiví, pomalejší, zapomnětlivější a rezistentní vůči technologiím. Tyto stereotypy mohou být hluboce zakořeněny ve společenských postojích a mohou utvářet to, jak jsou starší dospělí vnímáni a jak se s nimi zachází. Důležité je, že tyto stereotypy často neodrážejí skutečné schopnosti, vlastnosti nebo touhy starších osob a mohou omezit jejich účast ve společenských, profesních nebo rodinných rolích.

Ageismus (z angličtiny)

Proces stereotypizování a diskriminace jednotlivců či skupiny lidí na základě jejich věku).

2. Typy věkové diskriminace

Přímá diskriminace

- Vyskytuje se, když se s někým zachází méně příznivě kvůli jeho věku.
- Mezi příklady patří odmítnutí práce, protože je někdo považován za „příliš starého“, nebo hanlivé poznámky o jeho schopnosti přispět.



- V profesionálním prostředí by to mohlo zahrnovat omezení příležitostí, jako je povýšení nebo školení, na základě předpokladů, že starší pracovníci jsou méně kompetentní nebo neschopní se učit novým dovednostem.

Nepřímá diskriminace

- Zahrnuje politiky nebo postupy, které se zdají neutrální, ale nepřiměřeně ovlivňují starší dospělé.
- Společnost může mít například požadavek na fyzickou zdatnost, který vylučuje starší zaměstnance, i když role takovou zdatnost nevyžaduje.
- Tato forma diskriminace je méně zřejmá, ale přesto může způsobit značné škody.

Institucionální ageismus

Odkazuje na praktiky a politiky v rámci institucí (např. zdravotnictví, vláda, firmy), které odsouvají starší dospělé na okraj společnosti.

- Příklady zahrnují systémy zdravotní péče, které starším pacientům poskytují nedostatečnou péči a považují je za méně hodnotné nebo produktivní.
- Média často zobrazují starší dospělé stereotypním způsobem, čímž posilují negativní společenské názory a ovlivňují každodenní zacházení s nimi.

2.1. Známky věkové diskriminace / stereotypy

Rozpoznání známek věkové diskriminace a stereotypů je klíčem k řešení a zmírnění jejich dopadů.

Známky věkových stereotypů

Stereotypy o stárnutí jsou často hluboce zakořeněny ve společenských postojích a mohou se projevovat jak zjevným, tak skrytým způsobem. Mezi běžné znaky patří:

- **Předpoklady o zdraví:** Starší jedinci jsou často stereotypně vnímáni jako slabí nebo nemocní, i když jsou zdraví. Tento stereotyp může vést k nevyžádaným radám o zdraví nebo kondici založeným spíše na předpokladech než na skutečném zdravotním stavu.
- **Vnímání kognitivního úpadku:** Existuje běžný stereotyp, že starší dospělí jsou méně mentálně bystří nebo pomaleji se učí nové věci. Tento stereotyp se může projevit tím, že lidé se staršími lidmi mluví pomaleji nebo předpokládají, že nerozumí složitým tématům.
- **Sociální neviditelnost:** Starší dospělí, zejména ženy, mohou zažít „sociální neviditelnost“, kdy jsou jejich názory, příspěvky nebo přítomnost v sociálním



nebo profesním prostředí přehlíženy, protože jsou vnímány jako méně relevantní nebo hodnotné.

- **Přesvědčení, že starší lidé jsou rezistentní vůči změnám:** Rozšířeným stereotypem je, že starší lidé jsou nastaveni do svých cest a jsou rezistentní vůči změnám, ať už na pracovišti, v technologiích nebo sociální dynamice. Tento předpoklad lze skrytě použít k ospravedlnění vyloučení z inovačních nebo rozhodovacích procesů.

Díky rozpoznání zjevných i skrytých známek věkové diskriminace a stereotypů mohou jednotlivci a organizace podniknout proaktivní kroky k řešení a odstranění ageismu a zajistit, aby se staršími dospělými bylo zacházeno s respektem, důstojností a rovností.

Zjevné známky věkové diskriminace:

Zjevná diskriminace je přímá a často snáze identifikovatelná, protože je vyjádřena otevřeně a explicitně.

Mezi běžné příklady patří:

- **Hanlivé poznámky:** Negativní poznámky o věku jednotlivce, jako například: „Na tuto práci jsi příliš starý“ nebo „Ve svém věku bys měl jít do důchodu“.
- **Vtipy založené na věku:** Pravidelné vtipkování o něčem věku ponižujícím způsobem, jako například říkat někomu „starobylý“, „babi“ nebo „staříku“.
- **Diskriminační rozhodnutí o náboru nebo povýšení:** Odmítnutí přijmout nebo povýšit někoho explicitně z důvodu jeho věku nebo otevřené prohlášení, že upřednostňují mladší zaměstnance. To může zahrnovat pracovní

Zjevné známky věkové diskriminace

Hanlivé komentáře!

Komentáře, které zesměšňují věk, například „jsi příliš starý na to, abys to zvládl.“



Vtipy založené na věku!!

Humor, který ponižuje nebo zesměšňuje starší lidi.



Diskriminační rozhodnutí o náboru nebo povýšení!

Rozhodnutí, která jsou založena na věku, a nikoliv na schopnostech.



Vyloučení ze školení nebo příležitostí!

Neposkytování příležitostí k profesnímu rozvoji a školení jen kvůli věku.



Obtěžování ohledně věku nebo nátlak do důchodu!

Nátlak na předčasný odchod do důchodu nebo obtěžování kvůli věku.



inzeráty, které specifikují věkové hranice nebo obsahují fráze jako „mladý a energický“.

- **Nucený předčasný odchod do důchodu:** Nátlak na starší zaměstnance, aby odešli do důchodu dříve, než by si přáli, často s odůvodněním, že mladší zaměstnanci musí převzít řízení nebo že jednotlivec již nemůže držet krok.
- **Vyloučení ze školení nebo příležitostí k postupu:** Starším zaměstnancům může být přímo řečeno, že další školení nebo příležitosti se jim „nevypatí“ vzhledem k jejich věku, což znamená, že jim nezbývá mnoho času v kariéře, aby z nich mohli těžit.

Skrytá znamení věkové diskriminace: Skrytá diskriminace je nenápadná, nepřímá a často je obtížnější ji identifikovat. Příklady:

- **Přidělování méně náročných nebo ponižujících úkolů:** Starší zaměstnanci mohou nenápadně dostávat méně důležité nebo méně náročné úkoly, což je vytlačí z klíčových rolí, aniž by to výslovně řekli.
- **Přehlížení v procesu povýšení bez jasného odůvodnění:** Starší pracovníci mohou být při povýšení nebo na vyšších pozicích přehlíženi bez jakéhokoli přímého vysvětlení.
- **Vyloučení z rozhodování:** Starší dospělí mohou být vyloučeni z důležitých schůzek nebo rozhodovacích procesů za předpokladu, že jejich myšlenky jsou zastaralé.
- **Předpoklady o technologii:** Zaměstnavatelé nebo kolegové mohou předpokládat, že starší lidé nejsou schopni se učit nebo používat nové technologie. Tyto předpoklady mají často za následek méně příležitostí ke školení nebo menší přístup k technologickým nástrojům.
- **Hodnocení výkonu na základě stereotypů:** Starší zaměstnanci mohou dostávat nižší hodnocení výkonu na základě předpokladů o jejich výdrži nebo přizpůsobivosti.
- **Nevědomé předsudky v kultuře na pracovišti:** Kultura na pracovišti může upřednostňovat mladší zaměstnance jemnými způsoby, jako je oslava úspěchů zaměřených na mládež (např. maratonský běh).



Skrytá znamení věkové diskriminace

Přehlížení v procesu povýšení bez jasného odůvodnění

Starší pracovníci mohou být při povýšení nebo na vyšších pozicích přehlíženi bez jakéhokoli přímého vysvětlení



Přidělování méně náročných nebo ponižujících úkolů:

Starší zaměstnanci mohou nenápadně dostávat méně důležité nebo méně náročné úkoly, což je vytlačí z klíčových rolí, aniž by to výslovně řekli.



Hodnocení výkonu na základě stereotypů

Starší zaměstnanci mohou dostávat nižší hodnocení výkonu na základě předpokladů o jejich výdrži nebo přizpůsobivosti.



Předpoklady o technologii

Zaměstnavatelé nebo kolegové mohou předpokládat, že starší lidé nejsou schopni se učit nebo používat nové technologie. Tyto předpoklady mají často za následek méně příležitostí ke školení nebo menší přístup k technologickým nástrojům.



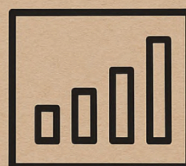
Vyloučení z rozhodování

Starší dospělí mohou být vyloučeni z důležitých schůzek nebo rozhodovacích procesů za předpokladu, že jejich myšlenky jsou zastaralé.



Nevědomé předsudky v kultuře na pracovišti

Kultura na pracovišti může upřednostňovat mladší zaměstnance jemnými způsoby, jako je oslava úspěchů zaměřených na mládež (např. maratonský běh).



2.2. Mýty a fakta o stárnutí

Mýtus 1: Starší lidé jsou vždy nemocní a křehcí.

Fakt : Mnozí zůstávají zdraví, aktivní a nezávislí až do vysokého věku. Pokrok ve zdravotnictví, výživě a fitness znamená, že stárnutí není synonymem pro nemoc.

Mýtus 2: Starší dospělí nejsou schopni učit se novým věcem.

Fakt : Pokles kognitivních funkcí není nevyhnutelnou součástí stárnutí a mnoho starších jedinců se nadále učí a roste prostřednictvím vzdělávání, koníčků a profesionální práce.

Mýtus 3: Stárnutí znamená ztrátu produktivity a hodnoty pro společnost.



Skutečnost : Starší dospělí přispívají společnosti mnoha cennými způsoby, včetně placené práce, dobrovolnictví, mentorství a péče. Mnoho starších jedinců je aktivních ve svých komunitách a předávají znalosti, dovednosti a zkušenosti mladším generacím.

Mýtus 4: Starší lidé jsou osamělí a izolovaní.

Skutečnost : Mnozí udržují silné sociální vazby s rodinou, přáteli a komunitními skupinami. Zůstat společensky aktivní a zapojit se do smysluplných vztahů je klíčem k udržení emocionální pohody v každém věku.

Mýtus 5: Starší lidé jsou rezistentní vůči změnám a technologiím.

Fakt : Mnoho starších dospělých přijímá změny a přizpůsobuje se novým technologiím. Starší generace stále častěji používají chytré telefony, sociální média a další digitální nástroje, aby zůstaly ve spojení a byly informovány.

Mýtus 6: Kognitivní pokles je nevyhnutelný se stárnutím.

Skutečnost : Některé kognitivní funkce mohou s věkem klesat, jako je rychlost zpracování informací, většina starších dospělých nezažívá významné kognitivní poruchy. Kognitivní úpadek lze často zpomalit mentálním cvičením, fyzickou aktivitou, zdravou stravou a udržením společenské angažovanosti.

Mýtus 7: Starší lidé nejsou sexuálně aktivní a nezajímají se o vztahy.

Skutečnost : I když se povaha vztahů může s věkem měnit, mnoho starších lidí zůstává sexuálně aktivních a nadále hledá společnost, náklonnost a citové spojení.

Mýtus 8: Všichni starší lidé jsou stejní.

Skutečnost : Starší dospělí jsou různorodá skupina s různým zázemím, zkušenostmi a schopnostmi. Stejně jako mladší lidé se i starší jedinci značně liší z hlediska zdraví, zájmů, schopností a životních okolností. Je důležité vyvarovat se zevšeobecnování a zacházet s každým člověkem jako s jedinečnou osobností.



MÝTY A FAKTA O STÁRNUTÍ

Mýtus:

Starší dospělí jsou vždy nemocní a slabí.

Fakt:

Mnozí zůstávají zdraví, aktivní a soběstační díky pokroku ve zdravotní péči.

Mýtus:

Starší dospělí se nemohou učit nové věci.

Fakt:

Starší lidé se mohou učit nové dovednosti a přizpůsobovat se technologiím.

Mýtus:

Starší dospělí jsou osamělí a izolovaní.

Fakt:

Mnoho starších lidí je aktivních ve svých komunitách a udržuje přátelství.

Mýtus:

Starší dospělí jsou osamělí a izolovaní.

Fakt:

Mnoho seniorů má pevné sociální vazby skrze rodinu, přátele a komunitní skupiny.



MÝTY A FAKTA O STÁRNUTÍ

Mýtus:

Starší dospělí jsou odolní vůči změnám a technologiím.

Fakt:

Mnozí starší lidé se přizpůsobují technologiím a využívají digitální nástroje.

Mýtus:

Kognitivní úpadek je nevyhnutelnou součástí stárnutí.

Fakt:

Mnoho starších lidí si udržuje bystrou mysl díky aktivitě a zdravému životnímu stylu.

Mýtus:

Starší dospělí nejsou sexuálně aktivní nebo nemají zájem o vztahy.

Fakt:

Mnoho starších lidí stále prožívá hluboké emocionální a romantické spojení.

Mýtus:

Všichni starší dospělí jsou stejní.

Fakt:

Starší lidé jsou různorodí, mají odlišné zkušenosti, zájmy a schopnosti.



3. Dopady věkové diskriminace / stereotypů na pohodu a duševní zdraví starších dospělých

Dopad věkové diskriminace a stereotypů na starší dospělé je hluboký a mnohostranný a ovlivňuje jejich duševní, emocionální a fyzickou pohodu:

Vliv na duševní zdraví

Zažívání věkové diskriminace může vážně ovlivnit duševní zdraví starších dospělých. Když jsou důsledně marginalizováni nebo vystaveni negativním stereotypům, mohou starší jedinci začít tyto myšlenky internalizovat, což vede ke snížení vlastní hodnoty a zvýšené úzkosti nebo depresi. Opakované vystavování se diskriminačnímu chování může způsobit pocity bezmoci, frustrace a izolace. Mnoho starších dospělých se také cítí odtrženo od společnosti, protože se na ně nepohlíží jako na její aktivní účastníky ani se s nimi tak nezachází.

Vliv na fyzické zdraví

Stres a psychická zátěž způsobená věkovou diskriminací a stereotypy mohou mít přímý dopad na fyzické zdraví. Studie ukazují, že starší dospělí, kteří čelí diskriminaci, jsou vystaveni vyššímu riziku vzniku fyzických onemocnění v důsledku stresu, jako jsou kardiovaskulární problémy. Někteří starší lidé se navíc mohou vyhýbat vyhledání lékařské pomoci, protože mají pocit, že je nebudou brát vážně, což vede k neléčeným zdravotním stavům a nižší kvalitě života.

Snížené příležitosti a účast

Věková diskriminace omezuje přístup starších dospělých k příležitostem v zaměstnání, společenské účasti a službám. V pracovní síle se mohou starší zaměstnanci ocitnout v situaci, kdy jsou vyřazeni z důvodu povýšení nebo školení, což omezuje jejich profesní růst. V sociálním prostředí mohou být vyloučeni z akcí nebo aktivit, což dále zvyšuje jejich pocit izolace. Toto omezení příležitostí může přispět ke snížení smyslu pro účel, což je kritická součást emocionální pohody.

4. Strategie pro zvládání věkové diskriminace / stereotypů

Vzdělání a osvěta

- Zvyšování povědomí o stárnutí a boření mýtů o schopnostech starších dospělých.



- Vzdělávací programy zaměřené na mladší i starší generaci mohou překlenout mezery v porozumění.
- Podporuje pozitivnější společenské postoje a interakce.

Obhajoba práv

- Umožněte starším dospělým hájit jejich práva a vystupovat proti diskriminaci.
- Podporujte hledání právní nápravy v případě porušení práv.
- Podporujte organizace, které bojují za práva starších dospělých, jako jsou advokační skupiny a odbory.

Inkluzivní komunikace

- Jednejte se staršími dospělými s respektem, aniž byste si dělali domněnky založené na jejich věku.
- Umožněte jim vyjádřit své potřeby a názory.
- Používejte jazyk, který respektuje jejich autonomii a vyhýbá se povýšenectví.

Podpora mezigenerační interakce

- Podporujte spolupráci mezi generacemi prostřednictvím mentorství a komunitních projektů.
- Podporujte vzájemný respekt a porozumění tím, že zpochybňujete věkové stereotypy.

Právní opatření a zásady

- Posilujte a rozšiřujte zákony chránící starší dospělé před diskriminací v zaměstnání, zdravotní péči a dalších oblastech.
- Zasazujte se o silnější právní ochranu a odpovědnost za snížení ageismu ve společnosti.

5. Výsledky učení

Na konci tohoto modulu účastníci:

- Porozumí definicím věkové diskriminace a věkových stereotypů.
- Rozpoznají různé formy věkové diskriminace a jemné známky ageismu.
- Si uvědomí významný dopad, který má diskriminace na duševní a fyzickou pohodu starších dospělých.
- Identifikují strategie, jak zpochybnit věkové stereotypy a diskriminaci v jejich osobním a profesním životě.



- Rozvinou dovednosti, jak efektivně a s respektem komunikovat se staršími jedinci a podporovat inkluzivitu.
- Budou umět obhajovat práva a začlenění starších dospělých do různých společenských a profesních prostředí.

Věková diskriminace a stereotypy jsou ve společnosti hluboce zakořeněny, ale jejich rozpoznáním a řešením můžeme pro starší dospělé podpořit inkluzivnější prostředí. Prostřednictvím vzdělávání, informovanosti a pozitivní akce je možné zpochybnit toto škodlivé vnímání a zajistit, aby starší dospělí byli respektováni a ceněni za jejich přínos.

6. Další vzdělávací materiál:

6.1. Video – *TED Talk* (v angličtině)

Skončeme s ageismem | Ashton Applewhite

https://youtu.be/WfjzkO6_DEI?si=7yMHECtDE68qKtga

Ashton Applewhite v této podnětné přednášce zpochybňuje rozšířený strach a stigma spojené se stárnutím. Zdůrazňuje, že to není samotný proces stárnutí, čeho bychom se měli děsit, ale ageismus, který ve společnosti existuje – předsudek, který nás obrací jak proti našemu budoucímu já, tak proti sobě navzájem. Applewhite nás vyzývá, abychom se postavili této společensky přijatelné zaujatosti a odstranili ji a tvrdí, že stárnutí není problém, který lze napravit, nebo nemoc, kterou je třeba vyléčit. Místo toho je to přirozený a mocný proces, který spojuje celé lidstvo. Prostřednictvím této optiky inspiruje hnutí k přijetí stárnutí a boji proti škodlivým stereotypům, které jej doprovázejí.

6.2. Případová studie: Věková diskriminace na pracovišti

Pozadí

John, 58letý projektový manažer s více než 30 lety zkušeností ve stavebnictví, měl příkladnou kariéru. Byl známý svým vůdcovstvím, silnými schopnostmi řešit problémy a konzistentními záznamy o dodávkách projektů včas a v rámci rozpočtu. Navzdory své odbornosti a úspěchu si John po svých 55. narozeninách začal všimnout změn ve svém pracovním prostředí. Jeho mladší kolegové začali dostávat více zodpovědnosti a on se ocitl vyloučený z důležitých jednání a rozhodovacích procesů.

Incident diskriminace



V jeho společnosti probíhala velká restrukturalizace a vznikalo několik nových pozic, včetně pozice Senior Project Director. John se o tuto roli ucházel a byl si jistý, že jeho zkušenosti z něj udělaly ideálního kandidáta. Během procesu pohovoru však John cítil, že rozhodnutí ovlivňují předsudky související s věkem. Jeho manažer, který byl mnohem mladší, nenápadně vyjádřil obavy ohledně Johnovy „úrovně energie“ a jeho schopnosti „držet krok s novými technologiemi“. Navzdory tomu, že John v průběhu let prokázal adaptabilitu na technologický pokrok společnosti, bylo Johnovi řečeno, že společnost potřebuje „čerstvé nápady“ a „dynamičtější“ přístup.

O několik týdnů později byl do této role jmenován 35letý kolega s menšími zkušenostmi, který byl vnímán jako technicky zdatnější. Johnovi nebylo nabídnuto žádné jasné vysvětlení jeho odmítnutí, kromě toho, že společnost „hledala někoho, kdo může řídit inovace“. Nový ředitel rychle hledal mladší zaměstnance pro klíčové projekty, čímž dále odsunul Johna, který zjistil, že mu jsou přes jeho senioritu přiděleny méně důležité úkoly.

Dopad na Johna

John se začal cítit demoralizovaný a nedoceněný. Přestože si ve své stávající roli stále vedl dobře, jeho sebevědomí bylo otřesené. Začal pochybovat o své vlastní důležitosti a měl pocit, jako by jeho věk byl proti němu. Psychologická daň této zkušenosti byla značná: John se začal obávat o jistotu svého zaměstnání a začal pochybovat o svých dlouhodobých vyhlídkách ve společnosti. Postupem času hlásil zvýšený stres, pokles motivace a rostoucí pocit izolace od svých kolegů.

Právní kroky a řešení

John měl pocit, že byl kvůli věku nespravedlivě vynechán, vyhledal právní radu a podal formální stížnost na diskriminaci na základě věku podle zákonů o rovných pracovních příležitostech (EEO) ve své zemi. Po důkladném vyšetřování tribunál zjistil, že John byl skutečně diskriminován spíše na základě ageistických předpokladů než na základě objektivního hodnocení jeho schopností.

Společnosti bylo nařízeno odškodnit Johna za emocionální strádání a promeškané profesní příležitosti. Kromě toho byli povinni zavést školení o věkové diskriminaci pro všechny zaměstnance a manažery, aby se předešlo budoucím incidentům.

Poučení

Předpojatost v povýšení: Tento případ ukazuje, jak předsudky založené na věku mohou zabránit starším pracovníkům v postupu v jejich kariéře, přestože mají kvalifikaci a zkušenosti.



Subtilní/jemný ageismus: I jemné poznámky o „úrovni energie“ nebo o potřebě „čerstvých nápadů“ mohou naznačovat základní věkovou diskriminaci. Zaměstnavatelé musí při přijímání a povyšování rozhodovat spíše o dovednostech, kvalifikaci a výkonu než o stereotypch o věku.

Prostředí na pracovišti: Tento případ také ukazuje, jak důležité je vytvořit inkluzivní pracovní prostředí, kde se zaměstnanci všech věkových kategorií cítí oceňováni a respektováni. Společnosti, které ignorují příspěvky starších pracovníků, riskují právní důsledky, ale co je důležitější, přicházejí o cenné zkušenosti a poznatky, které tito zaměstnanci přinášejí.

Právní ochrana: Johnův případ podtrhuje důležitost právní ochrany proti diskriminaci na základě věku. Mnoho zemí má zákony, které zajišťují, že zaměstnanci nebudou diskriminováni kvůli svému věku, ale zaměstnanci si musí být vědomi svých práv a mít podporu, aby je mohli v případě potřeby prosazovat.

Tato případová studie demonstruje nenápadné a zjevné způsoby, jak se věková diskriminace může projevit na pracovišti, a hluboký dopad, který může mít na kariéru a pohodu starších zaměstnanců.



Reference

- Applewhite, A. (2016). This Chair Rocks: Manifesto Against Ageism. Lis na těsnění. Tato kniha poskytuje komplexní přehled o ageismu, včetně jeho různých forem a způsobů, jak s ním bojovat.
- Světová zdravotnická organizace (WHO). (2021). Světová zpráva o stárnutí a zdraví. Nabízí globální pohled na stárnutí, včetně otázek souvisejících s věkovou diskriminací a strategií pro podporu zdravého stárnutí.
- AARP. (2020). Hodnota zkušeností: důvod věkové rozmanitosti na pracovišti. Zpráva pojednávající o výhodách věkové rozmanitosti na pracovišti a dopadu věkové diskriminace.
- Levy, BR, & MacDonald, SWS (2016). Věkové stereotypy a ageismus: Co víme a co nevíme. In The Handbook of Aging and the Social Sciences (str. 245-257). Tato kapitola příručky shrnuje výzkum věkových stereotypů a jejich důsledků pro starší dospělé.
- Kogan, N. (2011). Sociální psychologie stárnutí: Agenda revize a výzkumu. Journal of Social Issues, 67(1), 138-155. Poskytuje přehled sociálně psychologických teorií a výzkumu souvisejících se stárnutím a ageismem.
- Sargent, JS a Morrow-Howell, N. (2019). Účinky věkové diskriminace na zdraví a pohodu starších dospělých. Journal of Aging & Social Policy, 31(1), 15-30. Zkoumá, jak věková diskriminace ovlivňuje zdraví a pohodu starších dospělých.
- Věk UK. (2017). Ageismus: Jak nás ovlivňuje a co s tím můžeme dělat. Poskytuje vhled do účinků ageismu a praktických strategií pro jeho řešení.



- Národní institut pro stárnutí (NIA). (2020). Pochopení a řešení ageismu. Zdroj, který nabízí informace o ageismu a o tom, jak podporovat pozitivnější postoje ke stárnutí.