



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Ageing Well

WP3/ A1 Πρόγραμμα κατάρτισης

Ενότητα 1

Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ηλικιακές
διακρίσεις/ στερεότυπα

INFODEF



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εταίρος:

INFODEF - Institute for the Promotion of Development and Training

Συγγραφική ομάδα:

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

Ημερομηνία: 27/09/2024



Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	3
Στόχοι	3
1. Ορισμοί των διακρίσεων λόγω ηλικίας	4
2. Τύποι διακρίσεων λόγω ηλικίας	4
2.1. Σημάδια ηλικιακών διακρίσεων/ στερεοτύπων	5
2.2. Μύθοι και γεγονότα για τη γήρανση	9
3. Επιπτώσεις των διακρίσεων/ στερεοτύπων λόγω ηλικίας στην ευημερία και την ψυχική υγεία των ηλικιωμένων	13
4.	144
5.	155
6.	155
Αναφορές	19



Εισαγωγή

Αυτή η ενότητα εισάγει την έννοια των διακρίσεων λόγω ηλικίας και των στερεοτύπων, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν αρνητικά τους ηλικιωμένους σε διάφορα περιβάλλοντα. Ευαισθητοποιεί τόσο για τα φανερά όσο και για τα κρυφά σημάδια του ηλικιακού ρατσισμού και παρέχει στρατηγικές για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων, ώστε να προωθηθούν αλληλεπιδράσεις χωρίς αποκλεισμούς και με σεβασμό με τους ηλικιωμένους.

Στόχοι

1. Ορισμός των διακρίσεων λόγω ηλικίας και των στερεοτύπων που σχετίζονται με την ηλικία.
2. Εντοπισμός τόσο φανερών όσο και κρυφών ενδείξεων διακρίσεων λόγω ηλικίας σε διάφορα πλαίσια.
3. Κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων του ηλικιακού ρατσισμού στην ψυχική υγεία και ευημερία των ηλικιωμένων.
4. Αναγνώριση των συνήθων στερεοτύπων που σχετίζονται με την ηλικία και αμφισβητήστε τα με γεγονότα.
5. Ανάπτυξη στρατηγικών για την πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στις προσωπικές και επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις με ηλικιωμένους.
6. Προώθηση μιας πιο περιεκτικής και σεβαστής στάσης απέναντι στη γήρανση στις κοινότητες και στους χώρους εργασίας τους.



1. Ορισμοί των διακρίσεων λόγω ηλικίας

Ηλικιακές διακρίσεις

Η διάκριση λόγω ηλικίας αναφέρεται στην άδικη μεταχείριση ενός ατόμου λόγω της ηλικίας του. Αν και μπορεί να επηρεάσει άτομα οποιασδήποτε ηλικίας, αντιμετωπίζεται συχνότερα από ηλικιωμένους σε διάφορους τομείς της ζωής, όπως η απασχόληση, η υγειονομική περίθαλψη, οι κοινωνικές υπηρεσίες, ακόμη και στο πλαίσιο της οικογένειας. Αυτό το είδος διακρίσεων μπορεί να εκδηλώνεται φανερά μέσω ρητού αποκλεισμού ή διακριτικά μέσω αρνητικών υποθέσεων και στερεοτύπων σχετικά με τις ικανότητες ενός ατόμου που βασίζονται αποκλειστικά στην ηλικία του. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας είναι τόσο κοινωνικό όσο και νομικό ζήτημα, το οποίο αντιμετωπίζεται σε πολλές χώρες μέσω πολιτικών που προστατεύουν τους ηλικιωμένους από την άδικη μεταχείριση.

Στερεότυπα ηλικίας

Τα ηλικιακά στερεότυπα είναι υπεραπλουστευμένες γενικεύσεις ή υποθέσεις για τα άτομα με βάση την ηλικία τους. Τα κοινά στερεότυπα για τους ηλικιωμένους περιλαμβάνουν τις πεποιθήσεις ότι είναι λιγότερο προσαρμοστικοί, πιο αργοί, πιο ξεχασιάρηδες και ανθεκτικοί στην τεχνολογία. Αυτά τα στερεότυπα μπορεί να είναι βαθιά ριζωμένα στις κοινωνικές αντιλήψεις και να διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι ηλικιωμένοι γίνονται αντιληπτοί και αντιμετωπίζονται. Είναι σημαντικό ότι αυτά τα στερεότυπα συχνά δεν αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές ικανότητες, τα χαρακτηριστικά ή τις επιθυμίες των ηλικιωμένων ατόμων και μπορούν να περιορίσουν τη συμμετοχή τους σε κοινωνικούς, επαγγελματικούς ή οικογενειακούς ρόλους.

2. Τύποι διακρίσεων λόγω ηλικίας

Άμεσες διακρίσεις

- Συμβαίνει όταν κάποιος αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά λόγω της ηλικίας του.

- Παραδείγματα περιλαμβάνουν την άρνηση μιας εργασίας επειδή κάποιος θεωρείται "πολύ μεγάλος" ή υποτιμητικά σχόλια για την ικανότητά του να συνεισφέρει.
- Στα επαγγελματικά περιβάλλοντα, αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τον περιορισμό ευκαιριών όπως οι προαγωγές ή η κατάρτιση, με βάση την υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι λιγότερο ικανοί ή ανίκανοι να μάθουν νέες δεξιότητες.

Έμμεσες διακρίσεις

- Περιλαμβάνει πολιτικές ή πρακτικές που φαίνονται ουδέτερες αλλά επηρεάζουν δυσανάλογα τους ηλικιωμένους.
- Για παράδειγμα, μια εταιρεία μπορεί να έχει μια απαίτηση φυσικής κατάστασης που αποκλείει τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, ακόμη και όταν ο ρόλος δεν απαιτεί τέτοια φυσική κατάσταση.
- Αυτή η μορφή διάκρισης είναι λιγότερο εμφανής, αλλά μπορεί να προκαλέσει σημαντική ζημία.

Θεσμικός ηλικιακός προσανατολισμός

- Αναφέρεται σε πρακτικές και πολιτικές μέσα σε θεσμούς (π.χ. υγειονομική περίθαλψη, κυβέρνηση, επιχειρήσεις) που περιθωριοποιούν τους ηλικιωμένους.
- Παραδείγματα περιλαμβάνουν συστήματα υγειονομικής περίθαλψης που παρέχουν ανεπαρκή φροντίδα σε ηλικιωμένους ασθενείς, θεωρώντας τους λιγότερο πολύτιμους ή παραγωγικούς.
- Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης συχνά παρουσιάζουν τους ηλικιωμένους με στερεοτυπικό τρόπο, ενισχύοντας τις αρνητικές κοινωνικές απόψεις και επηρεάζοντας την καθημερινή αντιμετώπισή τους.

2.1. Σημάδια ηλικιακών διακρίσεων/στερεοτύπων

Η αναγνώριση των ενδείξεων των ηλικιακών διακρίσεων και των στερεοτύπων είναι το κλειδί για την αντιμετώπιση και τον μετριασμό των επιπτώσεών τους.

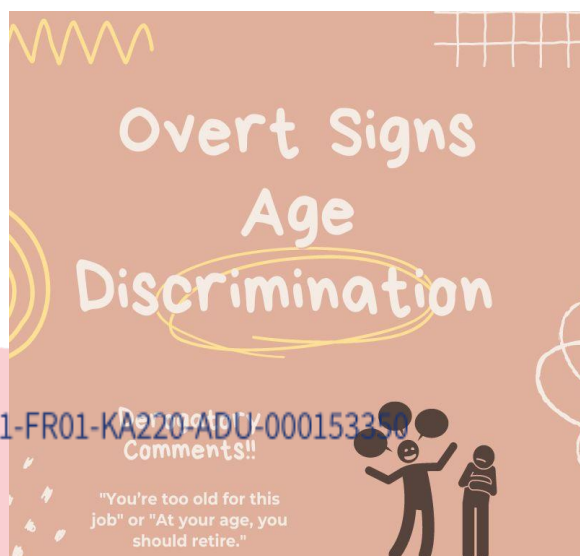
Σημάδια των στερεοτύπων της ηλικίας



Τα στερεότυπα σχετικά με τη γήρανση είναι συχνά βαθιά ενσωματωμένα στις κοινωνικές συμπεριφορές και μπορούν να εκδηλωθούν τόσο με φανερούς όσο και με κρυφούς τρόπους. Τα συνήθη σημάδια περιλαμβάνουν:

- **Υποθέσεις για την υγεία:** Ακόμα και όταν έχουν καλή υγεία, τα ηλικιωμένα άτομα θεωρούνται συχνά στερεότυπα ως αδύναμα ή άρρωστα. Αυτό το στερεότυπο μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητες συμβουλές σχετικά με την υγεία ή τη φυσική κατάσταση που βασίζονται σε υποθέσεις και όχι σε πραγματικές συνθήκες υγείας.
- **Αντίληψη της γνωστικής έκπτωσης:** Υπάρχει ένα συνηθισμένο στερεότυπο ότι οι ηλικιωμένοι ενήλικες είναι λιγότερο πνευματικά οξυδερκείς ή πιο αργοί στο να μαθαίνουν νέα πράγματα. Αυτό το στερεότυπο μπορεί να εκδηλωθεί με τη μορφή ότι οι άνθρωποι μιλούν πιο αργά στους ηλικιωμένους ή υποθέτουν ότι δεν κατανοούν πολύπλοκα θέματα.
- **Κοινωνική αορατότητα:** Οι ηλικιωμένοι ενήλικες, ιδίως οι γυναίκες, μπορεί να βιώνουν "κοινωνική αορατότητα", όπου οι απόψεις, οι συνεισφορές ή η παρουσία τους παραβλέπονται σε κοινωνικά ή επαγγελματικά περιβάλλοντα, επειδή θεωρούνται λιγότερο σημαντικές ή πολύτιμες.
- **Η πεποίθηση ότι οι ηλικιωμένοι είναι ανθεκτικοί στην αλλαγή:** Ένα ευρέως διαδεδομένο στερεότυπο είναι ότι οι ηλικιωμένοι άνθρωποι είναι παγιωμένοι στους τρόπους τους και ανθεκτικοί στις αλλαγές, είτε πρόκειται για τον εργασιακό χώρο, είτε για την τεχνολογία, είτε για την κοινωνική δυναμική. Αυτή η υπόθεση μπορεί να χρησιμοποιηθεί κρυφά για να δικαιολογήσει τον αποκλεισμό από την καινοτομία ή τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Αναγνωρίζοντας τόσο τα φανερά όσο και τα κρυφά σημάδια των ηλικιακών διακρίσεων και στερεοτύπων, τα άτομα και οι οργανισμοί μπορούν να λάβουν προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη του ηλικιακού ρατσισμού, διασφαλίζοντας ότι οι ηλικιωμένοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό, αξιοπρέπεια και ισότητα.



Εμφανή σημάδια ηλικιακών διακρίσεων: Οι φανερές διακρίσεις είναι άμεσες και συχνά είναι ευκολότερο να εντοπιστούν, επειδή εκφράζονται ανοιχτά και ρητά. Τα συνήθη παραδείγματα περιλαμβάνουν:



- **Υποτιμητικά σχόλια:** Αρνητικά σχόλια για την ηλικία ενός ατόμου, όπως "Είσαι πολύ μεγάλος για αυτή τη δουλειά" ή "Στην ηλικία σου, θα έπρεπε να αποσυρθείς".
- **Αστεία με βάση την ηλικία:** Η τακτική αστειότητα σχετικά με την ηλικία κάποιου με υποτιμητικό τρόπο, όπως το να αποκαλείτε κάποιον "αρχαίο", "γιαγιά" ή "γεροπαράξενο".
- **Αποφάσεις πρόσληψης ή προαγωγής που εισάγουν διακρίσεις:** Η άρνηση πρόσληψης ή προαγωγής κάποιου ρητά λόγω της ηλικίας του ή η ανοιχτή δήλωση ότι προτιμώνται οι νεότεροι εργαζόμενοι. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει αγγελίες θέσεων εργασίας που καθορίζουν ηλικιακά όρια ή περιλαμβάνουν φράσεις όπως "νέοι και δραστήριοι".
- **Αναγκαστική πρόωρη συνταξιοδότηση:** Συχνά με τη δικαιολογία ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι πρέπει να αναλάβουν ή ότι το άτομο δεν μπορεί πλέον να συμβαδίσει.
- **Αποκλεισμός από ευκαιρίες κατάρτισης ή εξέλιξης:** Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορεί να πληροφορηθούν ευθέως ότι η περαιτέρω κατάρτιση ή οι ευκαιρίες "δεν αξίζουν" γι' αυτούς λόγω της ηλικίας τους, υπονοώντας ότι δεν τους απομένει πολύς χρόνος στην καριέρα τους για να επωφεληθούν από αυτές.



Covert Signs of Age Discrimination



Assigning Less Challenging or Demeaning Tasks

Older employees might subtly be given less important or less challenging tasks, which can be a way of pushing them out of key roles without explicitly saying so.



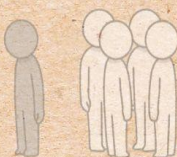
Being Passed Over for Promotion Without Clear Justification



Older workers might be overlooked for promotions or higher-level positions without any direct explanation.. the reason given might be vague, such as the need for "fresh ideas" or "a new perspective."

Subtle Exclusion from Decision-making

Older adults may be excluded from important meetings or decision-making processes, under the assumption that their ideas are outdated. This exclusion is rarely explained openly, but it creates a pattern of marginalization.



Assumptions About Technology



Employers or colleagues might assume that older individuals are not capable of learning or using new technologies, even though no evidence supports this assumption.

Performance Evaluations Based on Stereotypes

Older employees might receive lower performance evaluations based on assumptions about their stamina or adaptability, rather than their actual job performance. This can be done subtly, with feedback focused on perceived energy levels or an unwillingness to embrace change.



Unconscious Bias in Workplace Culture



Workplace culture might favor younger employees in subtle ways, such as celebrating youth-oriented achievements (e.g., marathon running) or focusing on trends that exclude older workers.

και

Κρυφά σημάδια ηλικιακών διακρίσεων: Οι κρυφές διακρίσεις είναι ανεπαίσθητες, έμμεσες και συχνά είναι πιο δύσκολο να εντοπιστούν. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν:

- **Ανάθεση λιγότερο προκλητικών ή υποτιμητικών καθηκόντων:** Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορεί να αναλαμβάνουν διακριτικά λιγότερο σημαντικά ή λιγότερο προκλητικά καθήκοντα, εκτοπίζοντάς τους από βασικούς ρόλους χωρίς να το λένε ρητά.
- **Παρακάμπτεται για προαγωγή χωρίς σαφή αιτιολόγηση:** Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορεί να παραγνωρίζονται για προαγωγές ή θέσεις υψηλότερου επιπέδου χωρίς καμία άμεση εξήγηση.
- **Αδιόρατος αποκλεισμός από τη λήψη αποφάσεων:** Οι ηλικιωμένοι μπορεί να αποκλείονται από σημαντικές συναντήσεις ή διαδικασίες λήψης αποφάσεων, με την παραδοχή ότι οι ιδέες τους είναι ξεπερασμένες.
- **Υποθέσεις σχετικά με την τεχνολογία:** Οι εργοδότες ή οι συνάδελφοι μπορεί να υποθέσουν ότι τα ηλικιωμένα άτομα δεν

2.2. Μύθοι και γεγονότα για τη γήρανση

Μύθος 1: Οι ηλικιωμένοι είναι πάντα άρρωστοι και αδύναμοι.

Γεγονός: Πολλοί παραμένουν υγιείς, δραστήριοι και ανεξάρτητοι μέχρι τα βαθιά γεράματα. Οι εξελίξεις στην υγειονομική περίθαλψη, τη διατροφή και τη φυσική κατάσταση σημαίνουν ότι η γήρανση δεν είναι συνώνυμη της ασθένειας.

Μύθος 2: Οι ηλικιωμένοι δεν είναι ικανοί να μάθουν νέα πράγματα.

Γεγονός: Η γνωστική έκπτωση δεν είναι αναπόφευκτο μέρος της γήρανσης και πολλά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας συνεχίζουν να μαθαίνουν και να εξελίσσονται μέσω της εκπαίδευσης, των χόμπι και της επαγγελματικής εργασίας.

Μύθος 3: Η γήρανση σημαίνει απώλεια παραγωγικότητας και αξίας για την κοινωνία.

Γεγονός: Οι ηλικιωμένοι συμβάλλουν στην κοινωνία με πολλούς πολύτιμους τρόπους, μεταξύ άλλων μέσω της αμειβόμενης εργασίας, του εθελοντισμού, της καθοδήγησης και της φροντίδας. Πολλοί ηλικιωμένοι είναι ενεργοί στις κοινότητές τους, μεταδίδοντας γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες στις νεότερες γενιές.

Μύθος 4: Οι ηλικιωμένοι είναι μοναχικοί και απομονωμένοι.

Γεγονός: Πολλοί διατηρούν ισχυρούς κοινωνικούς δεσμούς με την οικογένεια, τους φίλους και τις κοινοτικές ομάδες. Η διατήρηση της κοινωνικής δραστηριότητας και η εμπλοκή σε ουσιαστικές σχέσεις είναι το κλειδί για τη διατήρηση της συναισθηματικής ευημερίας σε κάθε ηλικία.

Μύθος 5: Οι ηλικιωμένοι είναι ανθεκτικοί στην αλλαγή και την τεχνολογία.

Γεγονός: Πολλοί ηλικιωμένοι αγκαλιάζουν την αλλαγή και προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες. Οι ηλικιωμένες γενιές χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο τα smartphones, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και άλλα ψηφιακά εργαλεία για να παραμένουν συνδεδεμένες και ενημερωμένες.



Μύθος 6: Η γνωστική έκπτωση είναι αναπόφευκτη με τη γήρανση.

Γεγονός: Ορισμένες γνωστικές λειτουργίες μπορεί να μειώνονται με την ηλικία, όπως η ταχύτητα επεξεργασίας, αλλά οι περισσότεροι ηλικιωμένοι δεν παρουσιάζουν σημαντική γνωστική εξασθένηση. Η γνωστική παρακμή μπορεί συχνά να επιβραδυνθεί μέσω νοητικών ασκήσεων, σωματικής δραστηριότητας, υγιεινής διατροφής και παραμονής με κοινωνική ενασχόληση.

Μύθος 7: Οι ηλικιωμένοι δεν είναι σεξουαλικά ενεργοί ή δεν ενδιαφέρονται για σχέσεις.

Γεγονός: Αν και η φύση των σχέσεων μπορεί να αλλάξει με την ηλικία, πολλοί ηλικιωμένοι παραμένουν σεξουαλικά ενεργοί και συνεχίζουν να αναζητούν συντροφικότητα, στοργή και συναισθηματική σύνδεση.

Μύθος 8: Όλοι οι ηλικιωμένοι είναι ίδιοι.

Γεγονός: Οι ηλικιωμένοι είναι μια διαφορετική ομάδα με διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρίες και ικανότητες. Ακριβώς όπως και οι νεότεροι, τα ηλικιωμένα άτομα διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό όσον αφορά την υγεία, τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις συνθήκες ζωής. Είναι σημαντικό να αποφεύγονται οι γενικεύσεις και να αντιμετωπίζεται κάθε άτομο ως μοναδικό άτομο.



MYTH AND FACTS

ABOUT AGING

Older adults are always sick and frail.



While some older adults may experience health challenges, many remain healthy, active, and independent well into old age thanks to advancements in healthcare, nutrition, and fitness.

Older adults are not capable of learning new things.



Older adults can learn new skills, adapt to technology, and acquire knowledge just like younger people. Cognitive decline is not an inevitable part of aging.

Older adults are lonely and isolated.



Many older individuals are active in their communities, passing down knowledge, skills, and experience to younger generations.

Older adults are lonely and isolated.



Many older adults maintain strong social connections with family, friends, and community groups. Aging doesn't necessarily mean social isolation.



MYTH AND FACTS

ABOUT AGING

Older adults are resistant to change and technology.



Many older adults embrace change and adapt to new technologies. Older generations are increasingly using smartphones, social media, and other digital tools to stay connected and informed.

Cognitive decline is inevitable with aging.



Although some cognitive functions may decline with age, most older adults do not experience significant cognitive impairment through mental exercises, physical activity, a healthy diet, and staying socially engaged.

Older adults are not sexually active or interested in relationships.



While the nature of relationships may change with age, many older people remain sexually active and continue to seek companionship, affection, and emotional connection.

All older adults are the same.



Older adults are a diverse group with different backgrounds, experiences, and abilities. Like the young, older adults vary greatly in terms of health, interests, capabilities, and life circumstances.



3. Επιπτώσεις των διακρίσεων/στερεοτύπων λόγω ηλικίας στην ευημερία και την ψυχική υγεία των ηλικιωμένων ενηλίκων

Ο αντίκτυπος των διακρίσεων και των στερεοτύπων λόγω ηλικίας στους ηλικιωμένους είναι βαθύς και πολύπλευρος, επηρεάζοντας την ψυχική, συναισθηματική και σωματική τους ευεξία:

Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία

Η βίωση διακρίσεων λόγω ηλικίας μπορεί να επηρεάσει σοβαρά την ψυχική υγεία των ηλικιωμένων. Όταν περιθωριοποιούνται συνεχώς ή υπόκεινται σε αρνητικά στερεότυπα, τα ηλικιωμένα άτομα μπορεί να αρχίσουν να εσωτερικεύουν αυτές τις ιδέες, οδηγώντας σε μειωμένη αυτοεκτίμηση και αυξημένο άγχος ή κατάθλιψη. Η επανειλημμένη έκθεση σε συμπεριφορές που προκαλούν διακρίσεις μπορεί να προκαλέσει συναισθήματα αδυναμίας, απογοήτευσης και απομόνωσης. Πολλοί ηλικιωμένοι αισθάνονται επίσης αποκομμένοι από την κοινωνία, επειδή δεν τους βλέπουν ή δεν τους αντιμετωπίζουν ως ενεργούς συμμετέχοντες σε αυτήν.

Επιπτώσεις στη σωματική υγεία

Το άγχος και η ψυχική πίεση που προκαλούν οι ηλικιακές διακρίσεις και τα στερεότυπα μπορεί να έχουν άμεσες επιπτώσεις στη σωματική υγεία. Μελέτες δείχνουν ότι οι ηλικιωμένοι ενήλικες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αναπτύξουν σωματικές παθήσεις που οφείλονται στο στρες, όπως καρδιαγγειακά προβλήματα. Επιπλέον, ορισμένοι ηλικιωμένοι ενήλικες μπορεί να αποφεύγουν να αναζητήσουν ιατρική βοήθεια επειδή αισθάνονται ότι δεν θα τους πάρουν στα σοβαρά, με αποτέλεσμα να μην αντιμετωπίζονται οι παθήσεις της υγείας τους και να μειώνεται η ποιότητα ζωής τους.

Μειωμένες ευκαιρίες και συμμετοχή

Οι ηλικιακές διακρίσεις περιορίζουν την πρόσβαση των ηλικιωμένων σε ευκαιρίες απασχόλησης, κοινωνικής συμμετοχής και υπηρεσιών. Στο εργατικό δυναμικό, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να βρεθούν να μην έχουν δικαίωμα προαγωγής ή ευκαιριών κατάρτισης, περιορίζοντας έτσι την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Στο κοινωνικό περιβάλλον, μπορεί να αποκλείονται από εκδηλώσεις ή δραστηριότητες, αυξάνοντας περαιτέρω την αίσθηση απομόνωσής τους. Αυτή η μείωση των ευκαιριών μπορεί να συμβάλει στη μείωση της αίσθησης του σκοπού, ένα κρίσιμο συστατικό της συναισθηματικής ευημερίας.



4. Στρατηγικές για τη διαχείριση των ηλικιακών διακρίσεων/στερεοτύπων

Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση

- Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη γήρανση και διάλυση των μύθων γύρω από τις δυνατότητες των ηλικιωμένων.
- Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται τόσο στις νεότερες όσο και στις μεγαλύτερες γενιές μπορούν να γεφυρώσουν τα κενά κατανόησης.
- Ενθαρρύνει πιο θετικές κοινωνικές συμπεριφορές και αλληλεπιδράσεις.

Προάσπιση των δικαιωμάτων

- Ενδυνάμωση των ηλικιωμένων να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους και να μιλούν κατά των διακρίσεων.
- Ενθαρρύνετε την αναζήτηση ένδικων μέσων όταν παραβιάζονται δικαιώματα.
- Υποστηρίξτε οργανώσεις που αγωνίζονται για τα δικαιώματα των ηλικιωμένων, όπως ομάδες υπεράσπισης και συνδικάτα.

Επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς

- Συνομιλήστε με τους ηλικιωμένους με σεβασμό χωρίς να κάνετε υποθέσεις με βάση την ηλικία τους.
- Επιτρέψτε τους να εκφράσουν τις ανάγκες και τις απόψεις τους.
- Χρησιμοποιήστε γλώσσα που σέβεται την αυτονομία τους και αποφεύγει τον πατροναρισμό.

Προώθηση της διαγενεακής αλληλεπίδρασης

- Ενθαρρύνετε τη συνεργασία μεταξύ των γενεών μέσω καθοδήγησης και κοινοτικών έργων.
- Προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού και της κατανόησης με την αμφισβήτηση των στερεοτύπων που βασίζονται στην ηλικία.

Νομικά μέτρα και πολιτικές



- Ενίσχυση και επέκταση των νόμων που προστατεύουν τους ηλικιωμένους από τις διακρίσεις στην απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη και άλλους τομείς.
- Υποστήριξη ισχυρότερης νομικής προστασίας και λογοδοσίας για τη μείωση του ηλικιακού ρατσισμού στην κοινωνία.

5. Μαθησιακά αποτελέσματα

Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα:

- Κατανοήστε τους ορισμούς των διακρίσεων λόγω ηλικίας και των στερεοτύπων που σχετίζονται με την ηλικία.
- Αναγνωρίστε τις διάφορες μορφές διακρίσεων λόγω ηλικίας και τα ανεπαίσθητα σημάδια του ηλικιακού ρατσισμού.
- Να γνωρίζετε τις σημαντικές επιπτώσεις που έχουν οι διακρίσεις στην ψυχική και σωματική ευεξία των ηλικιωμένων.
- Να προσδιορίσουν στρατηγικές για να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα και τις διακρίσεις λόγω ηλικίας στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεσματικής και με σεβασμό επικοινωνίας με ηλικιωμένα άτομα, προωθώντας τη συμμετοχικότητα.
- Υποστήριξη των δικαιωμάτων και της ένταξης των ηλικιωμένων σε διάφορα κοινωνικά και επαγγελματικά πλαίσια.

Οι ηλικιακές διακρίσεις και τα στερεότυπα είναι βαθιά ριζωμένα στην κοινωνία, αλλά αναγνωρίζοντάς τα και αντιμετωπίζοντάς τα, μπορούμε να προωθήσουμε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για τους ηλικιωμένους. Μέσω της εκπαίδευσης, της ευαισθητοποίησης και της θετικής δράσης, είναι δυνατόν να αμφισβητήσουμε αυτές τις επιβλαβείς αντιλήψεις και να διασφαλίσουμε ότι οι ηλικιωμένοι ενήλικες γίνονται σεβαστοί και εκτιμώνται για τη συνεισφορά τους.

6. Περαιτέρω εκπαιδευτικό υλικό:

6.1. Βίντεο - Ομιλία TED

Αςβάλουμε τέλος στον ηλικιακό ρατσισμό | Ashton Applewhite

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

Σε αυτή την ομιλία που προκαλεί σκέψεις, η Ashton Applewhite αμφισβητεί τον ευρέως διαδεδομένο φόβο και το στίγμα που συνδέεται με τη γήρανση. Επισημαίνει ότι δεν είναι η ίδια η διαδικασία της γήρανσης που πρέπει να φοβόμαστε, αλλά ο ηλικιακός ρατσισμός που υπάρχει στην κοινωνία - μια προκατάληψη που μας στρέφει εναντίον τόσο του μελλοντικού μας εαυτού όσο και μεταξύ μας. Η Applewhite μας καλεί να αντιμετωπίσουμε και να διαλύσουμε αυτή την κοινωνικά αποδεκτή προκατάληψη, υποστηρίζοντας ότι η γήρανση δεν είναι ένα πρόβλημα που πρέπει να διορθωθεί ή μια ασθένεια που πρέπει να θεραπευτεί. Αντίθετα, είναι μια φυσική και ισχυρή διαδικασία που συνδέει όλη την ανθρωπότητα. Μέσα από αυτόν τον φακό, εμπνέει ένα κίνημα για να αγκαλιάσουμε τη γήρανση και να καταπολεμήσουμε τα επιβλαβή στερεότυπα που τη συνοδεύουν.

6.2. Μελέτη περίπτωσης: Διακρίσεις λόγω ηλικίας στον εργασιακό χώρο

Ιστορικό

Ο John, ένας 58χρονος διαχειριστής έργων με πάνω από 30 χρόνια εμπειρίας στον κατασκευαστικό κλάδο, είχε μια υποδειγματική καριέρα. Ήταν γνωστός για την ηγετική του ικανότητα, τις ισχυρές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και το σταθερό ιστορικό του στην παράδοση έργων στην ώρα τους και εντός του προϋπολογισμού. Παρά την τεχνογνωσία και την επιτυχία του, ο John άρχισε να παρατηρεί αλλαγές στο εργασιακό του περιβάλλον μετά τα 55α γενέθλιά του. Οι νεότεροι συνάδελφοί του άρχισαν να λαμβάνουν περισσότερες αρμοδιότητες και ο ίδιος βρέθηκε να αποκλείεται από σημαντικές συναντήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Περιστατικό διακρίσεων

Στην εταιρεία του, βρισκόταν σε εξέλιξη μια σημαντική αναδιάρθρωση και δημιουργούνταν πολλές νέες θέσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων και μία για έναν ανώτερο διευθυντή έργου. Ο Τζον υπέβαλε αίτηση για τη θέση αυτή, με την πεποίθηση ότι η εμπειρία του τον καθιστούσε τον ιδανικό υποψήφιο. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της συνέντευξης, ο John ένιωσε ότι οι προκαταλήψεις που σχετίζονται με την ηλικία επηρέαζαν την απόφαση. Ο διευθυντής του, ο οποίος ήταν πολύ νεότερος, εξέφρασε διακριτικά ανησυχίες σχετικά με τα "επίπεδα ενέργειας" του John και την ικανότητά του να "συμβαδίζει με τις νέες τεχνολογίες". Παρά το γεγονός ότι είχε επιδείξει προσαρμοστικότητα στις τεχνολογικές εξελίξεις της εταιρείας όλα αυτά τα χρόνια, ο Τζον ενημερώθηκε ότι η εταιρεία χρειαζόταν "φρέσκες ιδέες" και μια "πιο δυναμική" προσέγγιση.



Λίγες εβδομάδες αργότερα, ένας 35χρονος συνάδελφος με λιγότερη εμπειρία, ο οποίος όμως θεωρήθηκε ότι είχε περισσότερες τεχνολογικές γνώσεις, διορίστηκε στο ρόλο αυτό. Στον John δεν δόθηκε κάποια σαφής εξήγηση για την απόρριψή του, εκτός από το ότι η εταιρεία "έψαχνε για κάποιον που μπορεί να προωθήσει την καινοτομία". Ο νέος διευθυντής αναζήτησε γρήγορα νεαρότερο προσωπικό για βασικά έργα, παραγκωνίζοντας περαιτέρω τον John, ο οποίος βρέθηκε να αναλαμβάνει λιγότερο κρίσιμα καθήκοντα παρά την αρχαιότητά του.

Επίδραση στον Ιωάννη

Ο John άρχισε να αισθάνεται αποθαρρυνμένος και υποτιμημένος. Παρόλο που εξακολουθούσε να αποδίδει καλά στον υπάρχοντα ρόλο του, η αυτοπεποίθησή του είχε κλονιστεί. Άρχισε να αμφισβητεί την καταλληλότητά του και αισθάνθηκε ότι η ηλικία του ήταν εναντίον του. Η ψυχολογική επιβάρυνση από την εμπειρία αυτή ήταν σημαντική: Ο Τζον αγχώθηκε για την ασφάλεια της εργασίας του και άρχισε να αμφιβάλλει για τις μακροπρόθεσμες προοπτικές του στην εταιρεία. Με την πάροδο του χρόνου, ανέφερε αυξημένο άγχος, μείωση των κινήτρων και αυξανόμενη αίσθηση απομόνωσης από τους συναδέλφους του.

Νομική δράση και επίλυση

Νιώθοντας ότι τον παρέκαμψαν άδικα για την προαγωγή λόγω ηλικίας, ο John ζήτησε νομική συμβουλή και υπέβαλε επίσημη καταγγελία για διάκριση λόγω ηλικίας σύμφωνα με τους νόμους περί ίσων ευκαιριών απασχόλησης (ΕΕΟ) της χώρας του. Μετά από ενδελεχή έρευνα, το δικαστήριο διαπίστωσε ότι ο John είχε πράγματι υποστεί διακρίσεις με βάση ηλικιακές υποθέσεις και όχι με βάση μια αντικειμενική αξιολόγηση των δεξιοτήτων του.

Η εταιρεία διατάχθηκε να αποζημιώσει τον John για συναισθηματική οδύνη και χαμένες επαγγελματικές ευκαιρίες. Επιπλέον, της ζητήθηκε να εφαρμόσει εκπαίδευση σχετικά με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας για όλο το προσωπικό και τα διευθυντικά στελέχη για την πρόληψη μελλοντικών περιστατικών.

Μαθήματα που αποκομίσαμε

Μεροληψία στην προαγωγή: Η περίπτωση αυτή αναδεικνύει πώς οι μεροληπτικές συμπεριφορές λόγω ηλικίας μπορούν να αποτρέψουν τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας από το να προωθηθούν στην καριέρα τους, παρόλο που έχουν τα προσόντα και την εμπειρία.

Λεπτός ηλικιακός εξευτελισμός: Ακόμα και οι ανεπαίσθητες παρατηρήσεις σχετικά με τα "επίπεδα ενέργειας" ή την ανάγκη για "φρέσκες ιδέες" μπορεί να είναι ενδεικτικές



υποκείμενων ηλικιακών διακρίσεων. Οι εργοδότες πρέπει να βασίζονται τις αποφάσεις πρόσληψης και προαγωγής στις δεξιότητες, τα προσόντα και την απόδοση και όχι στα στερεότυπα σχετικά με την ηλικία.

Εργασιακό περιβάλλον: Η υπόθεση αυτή δείχνει επίσης τη σημασία της δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι εργαζόμενοι όλων των ηλικιών αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται. Οι εταιρείες που αγνοούν τη συμβολή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας κινδυνεύουν με νομικές συνέπειες, αλλά το σημαντικότερο είναι ότι χάνουν την πολύτιμη εμπειρία και τις γνώσεις που προσφέρουν αυτοί οι εργαζόμενοι.

Νομική προστασία: Η περίπτωση του John υπογραμμίζει τη σημασία της νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Πολλές χώρες έχουν θεσπίσει νόμους που διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται διακρίσεις λόγω της ηλικίας τους, αλλά οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να έχουν την υποστήριξη για να τα διεκδικήσουν όταν χρειάζεται.

Αυτή η μελέτη περίπτωσης καταδεικνύει τους ανεπαίσθητους και φανερούς τρόπους με τους οποίους οι διακρίσεις λόγω ηλικίας μπορούν να εκδηλωθούν στον εργασιακό χώρο και τις βαθιές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν στη σταδιοδρομία και την ευημερία των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Αναφορές

- Applewhite, A. (2016). This Chair Rocks: Μανιφέστο κατά του ηλικιακού ρατσισμού. Seal Press. Το βιβλίο αυτό παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση του ηλικιωτισμού, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων μορφών του και των τρόπων καταπολέμησής του.
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ). (2021). Παγκόσμια έκθεση για τη γήρανση και την υγεία. Προσφέρει μια παγκόσμια προοπτική για τη γήρανση, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων που σχετίζονται με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και των στρατηγικών για την προώθηση της υγιούς γήρανσης.
- AARP. (2020). Η αξία της εμπειρίας: The Case for Age Diversity in the Workplace. Έκθεση που συζητά τα οφέλη της ηλικιακής ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο και τις επιπτώσεις των διακρίσεων λόγω ηλικίας.
- Levy, B. R., & MacDonald, S. W. S. (2016). Age Stereotypes and Ageism: Τι γνωρίζουμε και τι δεν γνωρίζουμε. Στο The Handbook of Aging and the Social Sciences (Εγχειρίδιο της Γήρανσης και των Κοινωνικών Επιστημών) (σσ. 245-257). Αυτό το κεφάλαιο του εγχειριδίου εξετάζει την έρευνα σχετικά με τα ηλικιακά στερεότυπα και τις επιπτώσεις τους στους ηλικιωμένους ενήλικες.
- Kogan, N. (2011). Η κοινωνική ψυχολογία της γήρανσης: Ανάλυση και ερευνητική ατζέντα. Journal of Social Issues, 67(1), 138-155. Παρέχει μια επισκόπηση των κοινωνικοψυχολογικών θεωριών και ερευνών που σχετίζονται με τη γήρανση και τον ηλικιωτισμό.
- Sargent, J. S., & Morrow-Howell, N. (2019). The Effects of Age Discrimination on the Health and Well-being of Older Adults. Journal of Aging & Social Policy, 31(1), 15-30. Εξετάζει πώς οι διακρίσεις λόγω ηλικίας επηρεάζουν την υγεία και την ευημερία των ηλικιωμένων ενηλίκων.
- Age UK. (2017). Ageism: Πώς μας επηρεάζει και τι μπορούμε να κάνουμε γι' αυτό. Παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις επιπτώσεις του ηλικιωτισμού και πρακτικές στρατηγικές για την αντιμετώπισή του.
- Εθνικό Ινστιτούτο Γήρανσης (NIA). (2020). Κατανόηση και αντιμετώπιση του γηριασμού. Ένας πόρος που προσφέρει πληροφορίες σχετικά με τον



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ηλικιωτισμό και τον τρόπο προώθησης θετικότερων στάσεων απέναντι στη γήρανση.