

Memorandum sítě ambasadorů a ambasaderek Proti ageismu

Trend znevýhodňování lidí po padesátce je v České republice velmi silný. Jednou z příčin jsou negativní stereotypy. Podle mezinárodního výzkumu European Social Survey z roku 2009 je tzv. ageismus nejrozšířenějším typem diskriminace v České republice a setkáváme se s ním ve větším měřítku než s diskriminací na základě pohlaví nebo etnické příslušnosti. Ageismus je definován jako „*systematické stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří... Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech.*“ Narůstající problém ageismu dokládá i průzkum agentury STEM z roku 2012, který ukázal, že se 70% Čechů domnívá, že problém diskriminace se rozrůstá. Za nejzávažnější způsob diskriminace v naší společnosti považuje polovina Čechů právě znevýhodňování podle věku. Mezi lidmi generace 50-64 let panuje vysoká obava ze ztráty práce v předdůchodovém věku, právě tito lidé vnímají svoji pozici a možnosti na trhu práce jako špatné, což potvrzuje výzkum Alternativy 50+ (zpracovaný agenturou SC&C v roce 2013), v němž 94 % respondentů vnímá ztrátu práce v předdůchodovém věku jako velký problém. Z výše uvedených faktů vyplývá, že na trhu práce jsou nejvíce ohroženy osoby 50+, specificky pak ženy 50+, které jsou velmi často zatíženy i odpovědností za péči o závislé osoby v rodině, což nadále problematizuje jejich pozici na trhu práce. Je tedy nutné se zaměřovat na posílení jejich postavení. V České republice stále chybí dostatek aktivit zaměřených na rozvoj nástrojů pro snižování věkové i vícenásobné diskriminace a to především na straně zaměstnavatelů, kteří stále vnímají osoby 50+ spíše negativně a spojují s nimi řadu stereotypů, které je pak na trhu práce znevýhodňují.

Tomuto stavu nehodláme nadále nečinně přihlížet a rozhodli jsme se proto společným úsilím propagovat mezigenerační solidaritu, diverzitu zaměstnanců a konkrétní opatření proti diskriminaci v České republice na úrovni osob ohrožených ageismem, osob v rozhodovacích pozicích a zaměstnavatelů. Dále budeme usilovat o propojení mnohdy nekoordinovaných snah o odstranění věkové a genderové diskriminace ve veřejném prostoru. Ze zkušeností organizace Alternativa 50+ vyplývá, že ambasadoři jsou důležitým prostředkem pro propagaci tématu, jeho přímou implementaci u relevantních subjektů a další multiplikaci tématu a jeho prosazování. To nás vedlo k vytvoření této sítě ambasadorů Proti ageismu. Zároveň vyzýváme další organizace a osobnosti veřejného života k zapojení do naší činnosti. Právě toto společné úsilí může téma prosadit do médií a návazně i do rozhodování politiků a zaměstnavatelů.

Jako konkrétní řešení současného stavu navrhuje:

- odlehčení administrativy úřadům práce, profesionalizace a specializace jejich personálu na aktivní a individualizovanou pomoc registrovaným na ÚP s hlavním cílem nalezení pracovního uplatnění;
- navrácení povinnosti zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa na ÚP;

Alternativa 50+ byla finančně podpořena Slovak-Czech Women's Fund v rámci projektu „Proti ageismu: síť ambasadorů a ambasaderek“.

- podporu státu zaměstnavatelům, kteří zaměstnají člověka 50+ a zároveň mladého absolventa do 25 let (přenos zkušeností) – např. finančními dotacemi na pracovníka 50+ a pracovníka do 25 let po dobu 1-2 let.

- zajistit návrat na pracovní trh a podmínky pro péči těm, kteří pečují o své chronicky nemocné a nesoběstačné rodinné příslušníky.

Jsme přesvědčeni, že diverzita na úrovni zaměstnavatelů, organizací i společnosti je nejvhodnějším nástrojem pro zapojení různorodých skupin obyvatel, využití jejich talentu a také nástrojem proti diskriminaci, která negativně ovlivňuje nejen dotčené jedince, ale také celou společnost. Věříme, že naším společným úsilím současný stav zlepšíme.