

Η Πρόληψη του Ηλικιακού Ρατσισμού

«Η άνοδος της εξ' αποστάσεως και υβριδικής εργασίας συνδέεται άμεσα με τη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών. Δυστυχώς, σημαντικά στερεότυπα σχετίζονται με την ηλικία και τη χρήση αυτών των τεχνολογιών που αν δεν αντιμετωπιστούν θα οδηγήσουν σε ανισότητες.»



Τι είναι ο ηλικιακός ρατσισμός;

«Οι μεγάλοι άνθρωποι δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν ηλεκτρονικό υπολογιστή.»
«Ζητείστε από τους εκπαιδευόμενους να φτιάξουν την παρουσίαση στο PowerPoint, οι νέοι γνωρίζουν πολύ καλά πως να το χρησιμοποιούν!» Ποιοι δεν έχουν ακούσει αντίστοιχες εκφράσεις στον χώρο εργασίας τους;

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, «ο ηλικιακός ρατσισμός αναφέρεται στα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις, και τις διακρίσεις που σχετίζονται με την ηλικία.» Γενικά, αναφέρεται στις εμπειρίες ρατσισμού που βιώνουν οι ηλικιωμένοι/ες ή όσοι και όσες θεωρούνται ηλικιωμένοι/ες, χωρίς όμως να αποκλείονται και ο ρατσισμός κατά των νέων ανθρώπων.

Υπάρχουν πολλά στερεότυπα σχετικά με την ηλικία στο χώρο εργασίας: για παράδειγμα, τα νέα άτομα θεωρούνται λιγότερο ικανά ή και τεμπέλικα, ενώ τα ηλικιωμένα άτομα θεωρούνται αυστηρά και ανίκανα να προσαρμοστούν σε νέες μορφές εργασίας... Επιπλέον, έχουμε την τάση να κατηγοριοποιούμε τις γενιές (millennials, boomers, gen Z...) αποδίδοντάς τους συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα και δεξιότητες, συντελώντας έτσι στην αντίληψή τους στη βάση αποκλειστικά στερεοτυπικών αναπαραστάσεων.



Ηλικιακός Ρατσισμός στην εξ' αποστάσεως και υβριδική εργασία

Η άνοδος της εξ' αποστάσεως και υβριδικής εργασίας συνδέεται άμεσα με τη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών. Δυστυχώς, σημαντικά στερεότυπα σχετίζονται με την ηλικία και τη χρήση αυτών των τεχνολογιών:

- Τείνουμε να υποθέτουμε ότι τα νέα άτομα είναι άνετα με την τεχνολογία, τους υπολογιστές και το λογισμικό που χρησιμοποιείται στη δουλειά.
- Αντίθετα, αναμένουμε ότι τα μεγαλύτερα άτομα θα αντιμετωπίσουν δυσκολίες και θα είναι λιγότερο ικανά σε αυτούς τους τομείς.

Εάν αυτά τα στερεότυπα δεν ληφθούν υπόψη και δεν αντιμετωπιστούν, εκτός από τη στερεοτυπική αντίληψη των υπαλλήλων, μπορούν να διαιρέσουν τις ομάδες εργασίας και να δημιουργήσουν ανισότητες.

Για παράδειγμα:

- Οι νέοι υπάλληλοι μπορεί να μην εκπαιδεύονται στη χρήση ψηφιακών εργαλείων κατά την ένταξή τους στην εταιρεία, καθώς θεωρούνται ότι τα έχουν ήδη κατακτήσει.
- Μπορεί να ανατίθενται στα νέα άτομα **συγκεκριμένα καθήκοντα** χωρίς καμία βεβαιότητα ότι διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες για να τα ολοκληρώσουν: δημιουργία παρουσιάσεων PowerPoint, αναθεώρηση και επεξεργασία εγγράφων, ενημερώσεις ιστοσελίδων...
- Αντίθετα, τα μεγαλύτερα άτομα μπορεί να θεωρούνται ότι δεν είναι ικανά στη χρήση αυτών των εργαλείων, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε **μη ανάθεση συγκεκριμένων καθηκόντων ή έργων, ή στην απόρριψη αιτημάτων τους** για πλήρως εξ' αποστάσεως εργασία.
- Τα μεγαλύτερα άτομα μπορεί να θεωρηθούν ότι είναι **εκτός επικαιρότητας** χωρίς κάτι τέτοιο να είναι δικαιολογημένο ή αληθινό, και να αποκλείονται από την εργασιακή συλλογικότητα.
- Ανεξαρτήτως ηλικίας, οι υπάλληλοι που δυσκολεύονται με τις νέες τεχνολογίες μπορεί να **κρατούν κρυφές τις δυσκολίες τους** προσπαθώντας να τις ξεπεράσουν μόνοι τους, βιώνοντας συχνά άγχος και κόπωση.

Πρόληψη του ηλικιακού ρατσισμού

- ☑ Κατά την **πρόσληψη**, αποφύγετε μεροληψίες του τύπου «αναζητούμε ένα δυναμικό άτομο, που να χειρίζεται άνετα τις νέες τεχνολογίες.»
- ☑ Καθορίστε μια **κοινή βάση** σχετικά με τα ψηφιακά εργαλεία που πρέπει να κατέχει κάθε υπάλληλος.
- ☑ Αξιολογείτε τακτικά την εξοικείωση των υπαλλήλων με τα ψηφιακά εργαλεία **ανεξάρτητα από την ηλικία τους**.
- ☑ Συμπεριλάβετε την εξοικείωση όλων των υπαλλήλων με τα ψηφιακά εργαλεία στο πρόγραμμα ένταξής τους στην εταιρεία.
- ☑ Ενθαρρύνετε την ανταλλαγή γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων καθοδήγησης και αντίστροφης καθοδήγησης.
- ☑ Κανονικοποιήστε την αναζήτηση βοήθειας.
- ☑ Παρέχετε οδηγίες για τη χρήση των ψηφιακών εργαλείων στην εργασία, όπως είναι η αποτελεσματική χρησιμοποίηση των ρυθμίσεων του Teams ή του Slack...
- ☑ Αντιμετωπίστε τα στερεότυπα που σχετίζονται με την ηλικία, ειδικά στα διευθυντικά στελέχη και τις ομάδες πρόσληψης.
- ☑ Αναλύστε δεδομένα για να ανιχνεύσετε ηλικιακές ανισότητες στην πρόσληψη, την επαγγελματική ανάπτυξη και τα πλάνα εκπαίδευσης.
- ☑ Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή υπαλλήλων όλων των ηλικιών στην ανάπτυξη μεθόδων εργασίας και την επιλογή εργαλείων εργασίας.



Βιβλιογραφικές Αναφορές

- ♦ World Health Organization, Ageing: ageism - <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>