

Ageizm- przykładowe treści do testu

1. Rekrutacja i zatrudnianie

W firmie otwarto rekrutację na stanowisko w dziale marketingu. W ogłoszeniu pojawiło sformułowanie:

"Poszukujemy młodego, dynamicznego kandydata, który wniesie świeże pomysły do zespołu."

To jest przykład:

- a) Motywującego opisu stanowiska
- b) Zachęty dla innowacyjnych kandydatów
- c) Dyskryminacji ze względu na wiek (ageizmu)

2. Awans i rozwój zawodowy

Katarzyna, 28-letnia pracowniczka i Adam, 55-letni pracownik, mają podobne kompetencje i osiągają podobne wyniki w pracy. Kasia zostaje awansowana, a Adam otrzymuje informację:

"Wydaje nam się, że ten projekt wymaga bardziej nowoczesnego podejścia, dlatego wybraliśmy Kasię."

Czy to może być przykład ageizmu?

- a) Tak, ponieważ sugeruje, że starszy pracownik nie jest wystarczająco innowacyjny.
- b) Nie, bo firma ma prawo wybierać liderów według własnych kryteriów.
- c) Nie, bo starsi pracownicy powinni ustępować miejsca młodszym..

3. Mikroagresje na spotkaniach

Podczas zebrania 60-letnia Elżbieta dzieli się swoim pomysłem na usprawnienie pracy zespołu. Jeden z kolegów uśmiecha się i mówi:

"To świetny pomysł, ale chyba nie jesteś na bieżąco z najnowszymi technologiami, prawda?"

To przykład:

- a) Przyjaznej uwagi dotyczącej kompetencji technologicznych.
- b) Mikroagresji sugerującej, że starsze osoby nie nadążają za rozwojem technologii.
- c) Neutralnego komentarza.

4. Współpraca międzypokoleniowa

Zespół pracuje nad nowym projektem. Szef przydziela kreatywne zadania tylko młodym osobom, a starszych pracowników angażuje głównie do raportowania i załatwiania formalności.

Czy to może być ageizm?

- a) Tak, bo sugeruje, że starsi pracownicy nie są kreatywni
- b) Nie, bo starsi pracownicy mogą być lepsi w realizacji zadań administracyjnych
- c) Nie, bo każdy dostaje odpowiednie zadania

5. Integracja i kultura firmowa

Nowi pracownicy w firmie to głównie osoby przed 30. Firma organizuje regularne wyjścia do klubów i barów, ale starsi pracownicy rzadko w nich uczestniczą. Kiedy jedna z pracowniczek (50 lat) sugeruje organizację innej formy integracji, słyszy od kolegi:

"Oj, trzeba być bardziej otwartym na nowoczesne sposoby spędzania czasu!"

To przykład:

- a) Neutralnej uwagi
- b) Wykluczania starszych pracowników z życia zespołu (ageizmu)
- c) Motywowania do integracji

6. Młodszy szef zarządzający starszym zespołem

Nowy menedżer ma 30 lat, a większość zespołu to osoby po 50. Na pierwszym spotkaniu mówi:

"Wiem, że niektórym z was może być trudno nadążyć za nowymi metodami pracy, ale damy radę!"

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

7. Brak ambitnych zadań dla osób w wieku przedemerytalnym

Andrzej ma 61 lat i od 20 lat pracuje w firmie. Ostatnio zauważył, że przestano powierzać mu odpowiedzialne projekty. Gdy pyta przełożonego o powody, słyszy:

"Nie chcemy cię obciążać, zostało ci już niewiele do emerytury."

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

8. Tylko młode osoby na materiałach promocyjnych firmy

Firma prowadzi kampanię employer brandingową, w ramach której uruchamia nową stronę kariery. Wszystkie zdjęcia na stronie i w materiałach promocyjnych przedstawiają uśmiechniętych, młodych ludzi w wieku 20-30 lat.

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

9. Komentarze sugerujące, że starsi pracownicy nie nadążają za zmianami

Podczas zebrania ktoś mówi do 55-letniego pracownika:

"Nie musisz się tym zajmować, to temat dla młodszych, którzy lepiej znają nowe technologie."

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

10. Wykluczanie starszych pracowników z wydarzeń firmowych

Firma organizuje hackathon po godzinach pracy. Młodsze osoby chętnie biorą udział, ale starsi pracownicy nie są zapraszani, bo "pewnie i tak nie będą zainteresowani."

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

11. Spotkanie

W zespole odbywa się spotkanie, które ma określić plan działania na kolejne miesiące. Barbara, lat 25, pracuje w firmie od 3 miesięcy, ale już zauważyła, że warto byłoby wprowadzić pewne zmiany. Próbuje przedstawić swoje pomysły, ale zanim to zrobi, spotyka się z reakcją szefa, który na forum zespołu zwraca się do niej następująco:

"Proszę, żebyś powstrzymała się z przedstawianiem pomysłu na zmiany do czasu, gdy zdobędziesz potrzebne doświadczenia, lepiej poznasz naszą pracę. Na razie ucz się od starszych koleżanek i kolegów."

Czy to może być przykład ageizmu?

- a) Nie, szef ma rację, że młodszy pracownicy powinni najpierw zdobyć doświadczenie, a dopiero potem proponować rewolucje.
- b) Nie, młodzi mają zwykle nieadekwatne pomysły.
- c) Tak, sugeruje, że młodszy pracownicy i osoby z krótszym stażem nie mogą wnieść nic wartościowego.

12. „Ty nie masz dzieci, to możesz zostać dłużej.”

Sytuacja:

Zespół HR musi przygotować materiały na poranne spotkanie z zarządem. Marta (28 lat) zostaje poproszona przez koleżankę z działu:

„Marta, mogłabyś zostać po godzinach? Ty nie masz jeszcze rodziny, to pewnie i tak nie masz planów.”

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

13. „My to robiliśmy inaczej.”

Sytuacja:

Tomek (30 lat) proponuje automatyzację raportów w Excelu. Starszy kolega z zespołu, Piotr (52 lata), odpowiada:

„Nie kombinuj, Tomek. Robimy to tak od 10 lat i działa. Kiedyś to się robiło ręcznie i też było dobrze.”

Czy to zachowanie to mikroagresja?

14. „Będziesz notować, prawda?”

Sytuacja:

Na spotkaniu działu sprzedaży menedżer, pani Renata, mówi:

„Agnieszka (24 lata), ty jesteś najmłodsza, to możesz notować, dobrze?”

Czy to zachowanie to mikroagresja?

15. „Taki młody, a już na tym stanowisku?”

Sytuacja:

W firmowej kuchni pracownicy rozmawiają o awansie Adama (29 lat) na stanowisko menedżera. Ktoś komentuje:

„Ciekawe, jakim cudem taki młody chłopak dostał kierownicze stanowisko. Ktoś musiał mu pomóc...”

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

16. „Jak dorośniesz, zrozumiesz.”

Sytuacja:

Podczas zebrania zespołu projektowego Zosia (25 lat) wyraża swój sprzeciw wobec pomysłu klienta. Starszy kolega rzuca z uśmiechem:

„Zosiu, jak dorośniesz i popracujesz dłużej, to zrozumiesz, że klient ma zawsze rację.”

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

17. „Ty się nie wypowiadaj, jeszcze niewiele wiesz.”

Sytuacja:

Na spotkaniu z klientem Ewa (27 lat) zaczyna komentować strategię marketingową. Przełożony przerywa jej:

„Ewka, ty się na razie ucz, jeszcze nie masz wystarczającego rozeznania.”

Czy to zachowanie to dyskryminacja?

18. „Zobaczysz, za parę lat zmienisz zdanie.”

Sytuacja:

Julia (26 lat) mówi, że nie planuje dzieci i chce skupić się na karierze. Jej koleżanka z zespołu odpowiada:

„Zobaczysz, jeszcze ci się zmieni. Młoda jesteś, życie zweryfikuje.”

Czy to zachowanie to mikroagresja?