

17. konferencija o održivom razvoju

Ageizam u korporativnom okruženju

Ivana Bulimbašić Paulin, MBA, Hrvatska Lutrija d.o.o.



Zatvaramo krug, otvaramo prilike!

Ageizam

Ageizam – negativan stav prema drugim osobama zbog njihove životne dobi.
Izražava se kroz:

- diskriminaciju
- stereotipe, razmišljanje i predrasude,
- kroz negativne osjećaje
- propuste u postupanju

Pravni okvir: Zakon o suzbijanju diskriminacije/EU Direktiva 2000/78/EZ od 27.11.2000.

Dr. Robert N. Butler – 1969.

Utjecaj marketinga

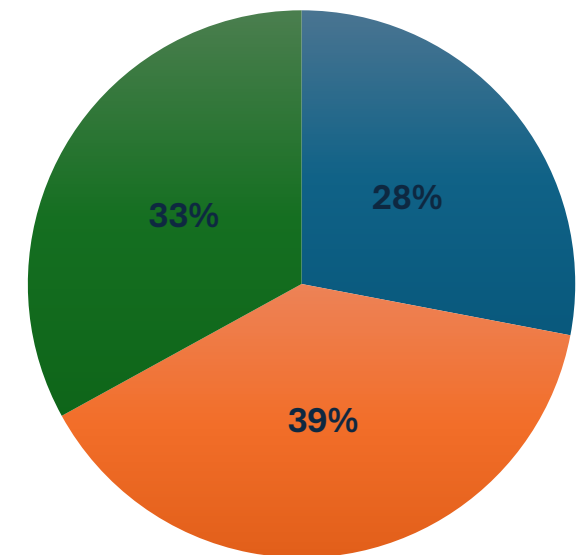
Dobna struktura zaposlenika u RH

DZS – prosječna starost 44,4 god./Ž- 46,1 M- 42,6 god

Radno sposobno zaposleno stanovništvo 2023. god. u tis.

Dob	M	Ž	ukupno
15-24	61	36	97
25-49	534	472	1006
50-64	237	232	469
65 i više	19	12	31
ukupno	851	752	1603

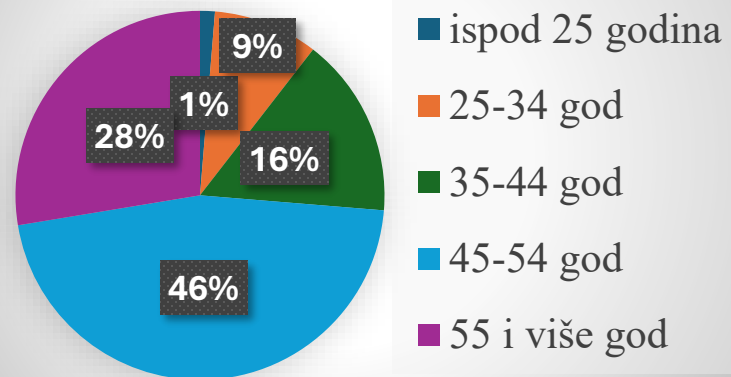
Nezaposlene osobe prema dobi



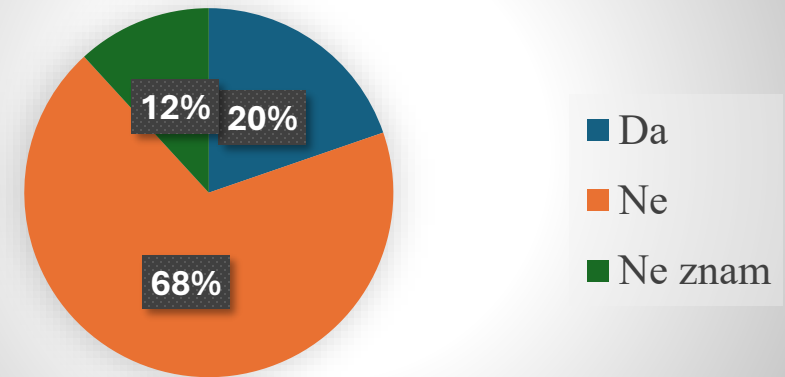
■ do 29 god. ■ od 30 do 49 god. ■ iznad 50 god.

Ageizam u korporativnom okruženju u RH

Dobna skupina ispitanika

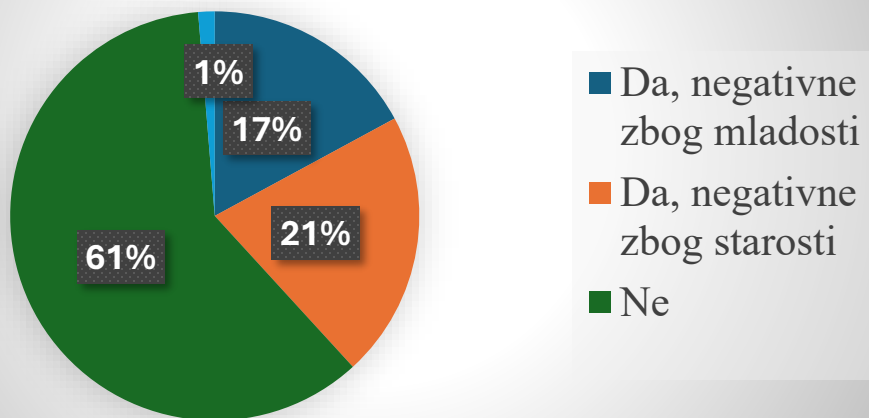


Percepcija o jednakim prilikama

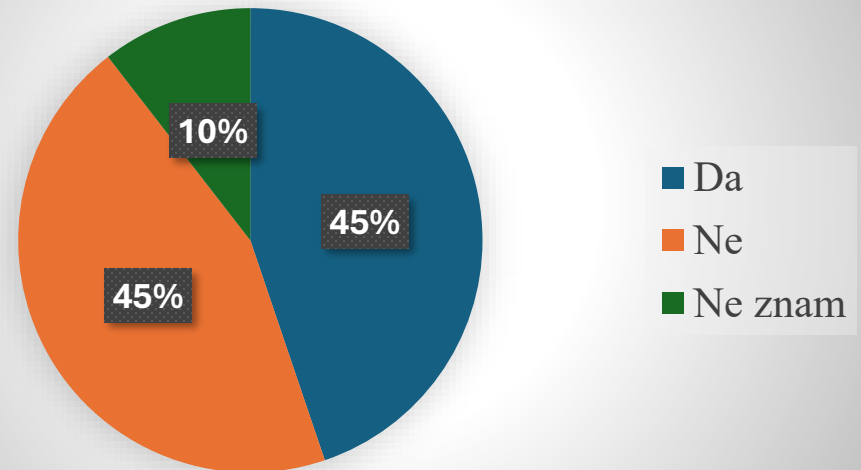


Ageizam u korporativnom okruženju u RH

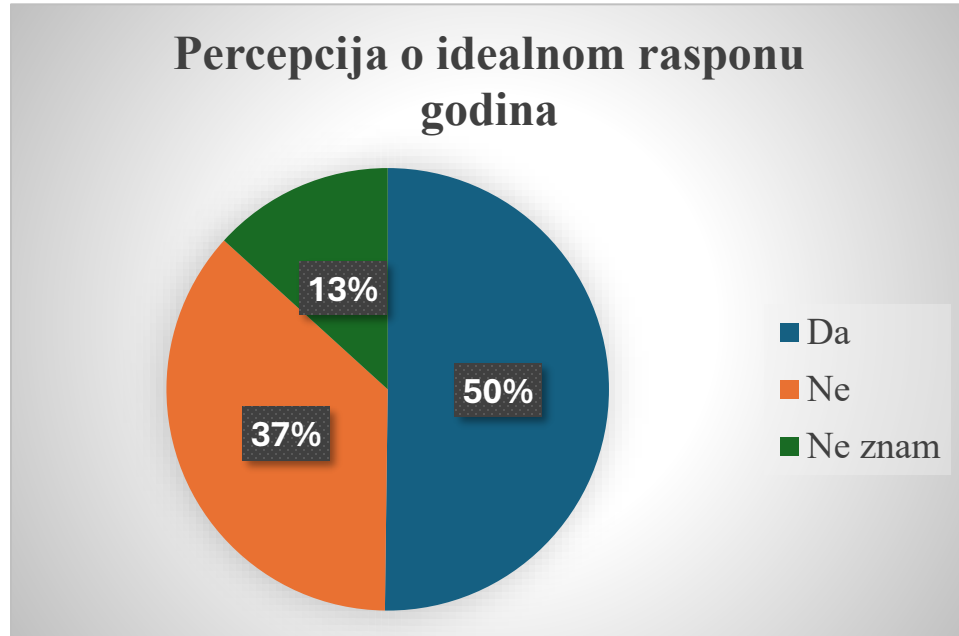
Osobe koje su iskusile predrasude uz svoju dob



Osobe koje su svjedočile diskriminaciji



Ageizam u korporativnom okruženju u RH



Najčešći oblici diskriminacije

- Manje prilika za edukaciju ili napredovanje
- Negativni komentari odnosno stereotipi
- Zanemarivanje pri zapošljavanju
- Manja plaća
- Isključivanje iz timskih aktivnosti

Posljedice ageizma

- smanjenje prihoda, negativna korporativna kultura, odlazak kvalitetnih zaposlenika
- psihološke: frustracija, depresija, anksioznost, osjećaj beskorisnosti i smanjenje samopouzdanja, očaj, tjeskoba, smanjenje morala i motivacije
- socijalne: povlačenje iz javnog života i smanjenje u društvenoj participaciji, društvena izolacija starijih
- ekonomske: otpuštanje i odlazak talenata i stručnjaka, otežan povratak na tržište rada, odlazak u prijevremenu mirovinu. Zaposlenici napuštaju poduzeće zbog osjećaja da su „gurnuti po strani“
- zdravstvene: lošije zdravstveno stanje pojedinca i sporiji oporavak od bolesti, ranija smrt

Rješenje i dobre prakse

Promjena svijesti i kulture:

- isticati pozitivne primjere
- osvještavati nesvjesne predrasude
- promovirati dobnu raznolikost

Uvođenje dobno inkluzivnih politika

- u natječajima koristiti neutralni jezik
- dobna raznolikost kao ključan pokazatelj uspješnosti pri zapošljavanju
- edukacija i napredovanje neovisno o dobi

Ulaganje u cjeloživotno obrazovanje

- mentorski programi

Komunikacija i employer branding

- pozitivne priče zaposlenika različite dobi
- multigeneracijski timovi
- kroz primjere i podatke prikazati dobnu raznolikost
- izvještavanje o korporativnoj i društvenoj odgovornosti

Za kraj:

Tko god prestane učiti star je, svejedno bilo to u dvadesetim ili osamdesetim godinama života

Henry Ford

Hvala!

Ivana Bulimbašić Paulin

sveučilišna specijalistica poslovnog
upravljanja - MBA

Hrvatska Lutrija d.o.o.

ivana.paulin@lutrija.hr

<https://www.linkedin.com/in/ivanapaulin>

