

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Falando de “edadismo”

Co financiamento de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
SEPE

## “Edadismo”, unha discriminación sibilosa pero devastadora.

### De que estamos a falar?

Dunha palabra que aínda non se atopa no dicionario da RAE, para a que a OMS xa ten definición: “Os estereotipos, prexuízos e discriminación cara ás persoas pola súa idade. Pode ser institucional, interpersonal ou antiofensivo”.

É dicir, unha forma de pensar, sentir e actuar (crenzas, valores e normas) con respecto aos/ás demais, e cara a nós mesmos/as, que xustifican esta discriminación cara ás persoas segundo a súa idade, que afecta de forma negativa na saúde (hai estudos que demostran que as persoas expostas a comportamentos negativos durante o envellecemento viven de media 7,5 anos menos).

De feito, *La Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados/as de España* (UPD) xa reclamou á RAE que se inclúa a palabra “edadismo” cando se actualice o dicionario, co obxectivo de axudar a recoñecer un problema que afecta a millóns de persoas.

Porque xa sabemos que, se unha realidade non ten nome, é coma se non existise.

### Sobre o “edadismo” podería dicirse:

- Que é un concepto que engloba todos **os tópicos, comportamentos discriminatorios e actitudes negativas** cara a persoas ou grupos de persoas pola súa idade (avanzada).
- Que é a forma de discriminación máis común e a máis banalizada e universal:**
  - ✓ Denígrase ao colectivo pola súa suposta ineptitude ante as novas tecnoloxías
  - ✓ Vemos anuncios de produtos “ante-idade” que estigmatizan o envellecemento (fundamentalmente dirixido ao colectivo feminino...).
  - ✓ A palabra “xubilado/a” provoca certo rexeitamento social de forma inmediato (o eterno culto á mocidade e a demonización permanente da vellez).
  - ✓ É a discriminación máis común e a única que non pode ser castigada pola lei.

Cústanos ver que gran parte da sociedade descoñece os estereotipos que utilizamos de forma inconsciente ao referirse ás persoas maiores.

Chegou o momento de cambiar e asumir que as novas xeracións de maiores destacan pola gran presenza de persoas **con inquietudes, activas na sociedade, que seguen aprendendo** e sendo protagonistas das súas propias vidas.

## E no ámbito laboral, como se traduce?

Tomando como fonte a OMS, pode dicirse que, no ámbito laboral, existen con frecuencia actitudes negativas cara ás persoas traballadoras de máis idade, independentemente de que a súa educación, saúde, produtividade e capacitación sexa equiparable ás de colegas máis novos/as.

En resumo: a idade non é un indicador fiable para valorar/xulgar a empregabilidade ou produtividade dunha persoa.

## Afecta igual aos homes que ás mulleres?

Pois a OMS indica que lles afecta máis a elas: as mulleres maiores deben facer fronte a unha dobre discriminación baseada no sexo e a idade.

## Posibles estratexias para combatelo:

- Sensibilización e concienciación  
Por exemplo, con organización de campañas que combatan os estereotipos relacionados coa idade (en España temos o recente exemplo de *#soymayornoidiota*, que visualizou problemas cotiáns das persoas maiores e a dixitalización, e que tivo resultados case inmediatos).
- Leis específicas para combater esta discriminación por idade  
A modo de exemplo, nos Países Baixos analízanse os anuncios de ofertas de emprego para evitar discriminación por idade, e, en EE. UU., onde teñen un dos índices máis altos de participación no mercado laboral de persoas maiores de 65 anos, contan con normativa específica desde hai décadas, como a *Lei sobre Discriminación no emprego por motivos de Idade* de 1967, que prohíbe a discriminación laboral para as persoas de 40 ou máis anos.
- Creación de equipos interxeracionais nas organizacións  
Distintos estudos sobre os efectos da colaboración *júnior-sénior* revelaron que a exposición a exemplos positivos de persoas traballadoras maiores pode combater estereotipos negativos (reducíndoos) e percepcións e crenzas implícitas sobre este grupo de idade (moderándoas).
- Eliminación de todas as políticas de xubilación obrigatoria  
(segundo a OCDE, co fin de beneficiar a persoas traballadoras, empresas e economías).  
Parece ser que as políticas que regulan as idades de xubilación obrigatoria, en contra do que previra, non axudan a crear emprego para a xente nova, senón que reducen, simultaneamente:
  - ✓ As oportunidades de que as organizacións se beneficien da capacidade dos/as traballadores maiores.
  - ✓ A capacidade dos/as traballadores/as maiores de contribuír.

## Outras recomendacións para combater o “*edadismo*”:

### De forma xeral, en todos os ámbitos:

- Detectar o “*edadismo*” noutras persoas: se es testemuña de accións ou comentarios discriminatorios deste tipo, comunícallo á persoa que está a realizalo para que sexa consciente e poida modificar estas actitudes.
- Corrixir os teus propios comportamentos: procura detectar se tes condutas discriminatorias por idade, para poder buscar alternativas e empezar a actuar doutra maneira. Para iso, é importante que analicemos as nosas accións e palabras desde o punto de vista da discriminación por idade, facéndonos determinadas preguntas: se os nosos comentarios e/ou actitudes poden ferir ou ofender a outras persoas, ou se poden “*invalidar*” a unha persoa “*sénior*”.

### Concretamente no ámbito laboral:

- Seleccionar e contratar con mentalidade de inclusión e diversidade.
- Contar cun mapa xeracional da empresa baseado en habilidades.
- Fomentar a inclusión e a participación interxeracional nos equipos.
- Captar e reter o talento: júnior, sénior, masculino, feminino...

Por último, convén ter en conta que o “*edadismo*” adoita ir acompañado doutras discriminacións (sexismo, racismo...).

De aí a importancia **combinar a transversalidade de xénero e a perspectiva racial** con intervencións enfocadas a combater este tipo de comportamentos.

**Lembra: É labor de todos/as!**