

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Hablando de “edadismo”

Con la financiación de:



## “Edadismo”, una discriminación sigilosa pero devastadora.

### ¿De qué estamos hablando?

De una palabra que todavía no se encuentra en el diccionario de la RAE, para la cual que la OMS ya tiene definición: “Los estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas por su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autoinfligido”.

Es decir, una forma de pensar, sentir y actuar (creencias, valores y normas) con respecto a los/as demás y hacia nosotros/as mismos/as que justifican esta discriminación hacia las personas según su edad, que afecta de forma negativa en la salud (hay estudios que demuestran que las personas expuestas a comportamientos negativos durante el envejecimiento viven de promedio 7,5 años menos).

De hecho, La Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados/as de España (UPD) ya ha reclamado a la RAE que se incluya la palabra “edadismo” cuando se actualice el diccionario, con el objetivo de ayudar a reconocer un problema que afecta a millones de personas.

Porque ya sabemos que, si una realidad no tiene nombre, es como si no existiera.

### Sobre el “edadismo” podría decirse:

- Que es un concepto que engloba todos los **tópicos, comportamientos discriminatorios y actitudes negativas** hacia personas o grupos de personas por su edad (avanzada).
- Que es la forma de discriminación más común y la más banalizada y universal:**
  - ✓ Se denigra al colectivo por su supuesta ineptitud ante las nuevas tecnologías.
  - ✓ Vemos anuncios de productos “anti-edad” que estigmatizan el envejecimiento (fundamentalmente dirigido al colectivo femenino...).
  - ✓ La palabra “jubilado/a” provoca cierto rechazo social de forma inmediato (el eterno culto a la juventud y la demonización permanente de la vejez).
  - ✓ Es la discriminación más común y la única que no puede ser castigada por la ley.

Nos cuesta ver que, gran parte de la sociedad desconoce los estereotipos que utilizamos de forma inconsciente al referirse a las personas mayores.

Ha llegado el momento de cambiar y asumir que las nuevas generaciones de mayores destacan por la gran presencia de personas **con inquietudes, activas en la sociedad, que siguen aprendiendo** y siendo protagonistas de sus propias vidas.

## ¿Y en el ámbito laboral, cómo se traduce?

Tomando como fuente la OMS, puede decirse que, en el ámbito laboral, existen con frecuencia actitudes negativas hacia las personas trabajadoras de más edad, independientemente de que su educación, salud, productividad y capacitación sea equiparable a la de sus colegas más jóvenes.

En resumen: la edad no es un indicador fiable para valorar/juzgar la empleabilidad o productividad de una persona.

## ¿Afecta igual a los hombres que a las mujeres?

Pues la OMS indica que les afecta más a ellas: las mujeres mayores deben hacer frente a una doble discriminación basada en el sexo y la edad.

## Posibles estrategias para combatirlo:

- Sensibilización y concienciación  
Por ejemplo, con organización de campañas que combatan los estereotipos relacionados con la edad (en España tenemos el reciente ejemplo de *#soymayornoidiota*, que visualizó problemas cotidianos de las personas mayores y la digitalización, y que tuvo resultados casi inmediatos).
- Leyes específicas para combatir esta discriminación por edad  
A modo de ejemplo, en los Países Bajos se analizan los anuncios de ofertas de empleo para evitar discriminación por edad, y en EE. UU., en donde tienen uno de los índices más altos de participación en el mercado laboral de personas mayores de 65 años cuentan con normativa específica desde hace décadas, como la *Ley sobre Discriminación en el empleo por motivos de Edad* de 1967, que prohíbe la discriminación laboral para las personas de 40 o más años.
- Creación de equipos intergeneracionales en las organizaciones  
Distintos estudios sobre los efectos de la colaboración *junior-senior* han revelado que la exposición a ejemplos positivos de personas trabajadoras mayores puede combatir estereotipos negativos (reduciéndolos) y percepciones y creencias implícitas sobre este grupo de edad (moderándolas).
- Eliminación de todas las políticas de jubilación obligatoria  
(según la OCDE, con el fin de beneficiar a personas trabajadoras, empresas y economías).  
Parece ser que las políticas que regulan las edades de jubilación obligatoria, en contra de lo que se había previsto, no ayudan a crear empleo para los/as jóvenes, sino que reducen, simultáneamente:
  - ✓ Las oportunidades de que las organizaciones se beneficien de la capacidad de trabajadores/as mayores.
  - ✓ La capacidad de los/as trabajadores/as mayores de contribuir.

## Otras recomendaciones para combatir el “edadismo”:

De forma general, en todos los ámbitos:

- Detectar el “edadismo” en otras personas: si eres testigo de acciones o comentarios discriminatorios de este tipo, comunícaselo a la persona que lo está realizando para que sea consciente y pueda modificar estas actitudes.
- Corregir tus propios comportamientos: procura detectar si tienes conductas discriminatorias por edad, para poder buscar alternativas y empezar a actuar de otra forma. Para ello, es importante que analicemos nuestras acciones y palabras desde el punto de vista de la discriminación por edad, haciéndonos determinadas preguntas: si nuestros comentarios y/o actitudes pueden herir u ofender a otras personas o si pueden “invalidar” a una persona “senior”.

Concretamente en el ámbito laboral:

- Seleccionar y contratar con mentalidad de inclusión y diversidad.
- Contar con un mapa generacional de la empresa basado en habilidades.
- Fomentar la inclusión y la participación intergeneracional en los equipos.
- Captar y retener el talento: junior, senior, masculino, femenino...

Por último, conviene tener en cuenta que el “edadismo” suele ir acompañado de otras discriminaciones (sexismo, racismo...).

De ahí la importancia **combinar la transversalidad de género y la perspectiva racial** con intervenciones enfocadas a combatir este tipo de comportamientos.

**Recuerda: ¡Es labor de todos/as!**