

# EDADISMO DISCRIMINACIÓN POR CUMPLIR AÑOS

Por Silvana Vattimo\* Cada día, miles de personas perciben limitaciones para acceder a la calidad de vida o el empleo deseado por culpa de su edad. Pueden experimentar discriminación e incluso autodiscriminarse cuando el prejuicio de otros se interioriza y se vuelve contra sí mismos. Qué es el edadismo, cómo opera y de qué manera hacerle frente

Como bien dice la palabra, los prejuicios son juicios conformados con antelación, existe un juicio previo, una idea que la persona se forma antes de la exposición a un tema, persona o situación. El problema es cuando dichos juicios previos guían el comportamiento futuro de forma obstaculizadora. A diferencia de otras afirmaciones, los prejuicios no

tienen el valor de ser verdaderos o falsos, siempre cabe la posibilidad de que un observador diferente tenga una valoración distinta. Donde un observador A juzga difícil, un observador B puede juzgar fácil. Donde un observador ve éxito, otro verá fracaso. Es por ello, que resulta importante y posible trabajar sobre los prejuicios para modificar la mirada ante

determinados campos y, así, evitar las acciones de discriminación.

El edadismo es el conjunto de estereotipos y prejuicios que presuponen que todas las personas de una determinada edad piensan y se comportan de igual manera o tienen las mismas necesidades o intereses, conduciendo a acciones de discriminación hacia otros o sí mismos por razones

de edad. El edadismo puede presentarse en formas institucionales, interpersonales o autodirigidas, según el Informe Mundial sobre el edadismo (2021) de la Organización Mundial de la Salud y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

✓ El edadismo institucional se refiere a las leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas de las instituciones que restringen injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas por motivos de edad. Ya sea por ser demasiado mayor o demasiado joven.

✓ El edadismo interpersonal se da en las interacciones entre individuos, por ejemplo, cuando compañeros de estudio o de trabajo se juzgan mutuamente por su edad.

✓ Por último, el edadismo autodirigido se produce cuando se interioriza el prejuicio de la edad y se vuelve contra uno mismo, convirtiéndose en creencias limitantes respecto a las capacidades y posibilidades futuras.

Estas tres formas se combinan entre sí, conformando una red que es necesaria visibilizar y desanudar.

■ Es clave favorecer la interacción entre generaciones, un fenómeno cada vez más habitual en las nuevas empresas.





Según el mencionado informe de la ONU, se estima que, en todo el mundo, una de cada dos personas tiene prejuicios contra las personas mayores, guiando comportamientos edadistas de exclusión, invisibilización o infantilización de esta población. Esto empobrece su salud física y mental, además de reducir significativamente su calidad de vida.

### En el campo laboral

Un 58% de los trabajadores mayores de 50 años aseguran haber sufrido algún tipo de discriminación por edad. Y de este grupo, el 95% afirma que es una situación bastante habitual en el trabajo.

Los prejuicios que sostienen este cuadro suelen adjudicar a esta población características vinculadas a una menor flexibilidad a los cambios, menor dominio de herramientas digitales, exigencia

de salarios más altos, sesgos de experiencia previa o dificultades de salud, entre otras. Es destacable mencionar que cualquiera de estas características podría adjudicarse a personas de diferentes rangos etarios, dependiendo de características de personalidad, capacitación o circunstancias vitales.

Desde el otro extremo, en plena etapa de inserción al mercado laboral, los jóvenes profesionales también pueden experimentar exclusión por no haber alcanzado la edad adecuada.

### Cómo combatirlo

Si bien muchas acciones posibles para desarmar esta red de creencias limitantes parten de niveles institucionales y políticos, desde cada eslabón de la cadena es posible atender a algunas recomendaciones que permitan

reducir el impacto del edadismo:

- ✔ Centrarse en la capacidad, independientemente de la edad: Cada puesto de trabajo requiere un conjunto de habilidades y características que favorecerá un desempeño eficiente.
- ✔ Favorecer la interacción entre generaciones: Un fenómeno habitual en las empresas contemporáneas es la convivencia de generaciones distintas, contando con trabajadores más próximos a la etapa jubilatoria junto a jóvenes profesionales transitando su primera experiencia laboral.
- ✔ Impulsar la formación continua: La adquisición de conocimientos y entrenamiento en habilidades favorecerá el ajuste constante al rol y a los cambios del entorno laboral.
- ✔ Movilidad interna: Promo-



**\*SILVANA VATTIMO**  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
- MN 48082-  
DIRECTORA EN SCI COMUNIDAD  
(@SCI.COMUNIDAD)

ver cambios de rol y de equipos de trabajo permitirá la vinculación con diferentes compañeros y favorecerá una visión más completa de la compañía, potenciando las habilidades. Cuando estos cambios se encuentran gatillados por cumplimiento de objetivos y aprendizajes adquiridos, se fomenta la motivación e interés de ser parte de esa red laboral. **S**