



Adolfo Ramírez

Cofundador de Vida Silver y autor de “Digitalízate o desaparece”

El reto de erradicar el edadismo

El edadismo fue un término acuñado en los años 60 por Robert Butler, primer director del National Institute on Aging de Estados Unidos y ganador de un Premio Pulitzer, para referirse a los estereotipos y prejuicios existentes en relación con la edad. Varias décadas después, las investigaciones sugieren que la discriminación por motivos de edad puede ser incluso más generalizada que el sexismo o el racismo (una de cada dos personas en el mundo es edadista, según un informe de Naciones Unidas), además, tiene graves consecuencias. Porque está demostrado que el edadismo conduce a una salud más pobre, al aislamiento social a la autoexclusión y a muertes tempranas. Además, cuesta a las economías miles de millones de euros.

Solo para evitar estas consecuencias ya sería necesario erradicar el edadismo. Pero aún podríamos añadir otro par de razones más. Por un lado, resulta injusto que los algoritmos descarten a las personas por su edad, igual que lo es que las discriminen por su sexo o por su raza. Y, por otro, hay que tener en cuenta que el edadismo impacta en el talento haciendo que las empresas pierdan oportunidades de contratar a profesionales con experiencia que enseñen a los más jóvenes.

Sin embargo, se ha convertido en una actitud común en nuestras relaciones familiares y personales y en nuestras prácticas profesionales, con consecuencias tanto en el colectivo sénior como en la sociedad. Como apunta Michelle Bachelet, exalta comisionada de la ONU para los derechos humanos y ex presidenta de Chile, “el edadismo está tan generalizado y aceptado en nuestras actitudes, políticas, leyes, instituciones y empresas, que ni siquiera nos damos cuenta de su efecto perjudicial para nuestra dignidad y nuestros derechos”.

Evitar la generalización y extensión del edadismo debería ser, por tanto, uno de los grandes objetivos de nuestro tiempo, en el que la longevidad se ha convertido en un auténtico reto social y económico.

Invisibilización y aislamiento

Entendiéndolo como lo que es: una violación de los derechos humanos, y teniendo en cuenta que la edad no define quién eres y que no hay un estado de



salud o un comportamiento adecuado a la edad, tendríamos que luchar abiertamente -y sin excusas- contra el edadismo, comprometiéndonos y esforzándonos en erradicarlo con contundencia y celeridad antes de que se convierta en una auténtica plaga discriminatoria, que en muchos casos conduce a una invisibilización que deriva en la ausencia de participación en la toma de decisiones.

Es en el ámbito laboral donde el edadismo está emergiendo con más fuerza, y de forma incomprensible son muchas las empresas y organismos en los que, a partir de los 50 años (e incluso antes), una persona queda directamente excluida de los procesos de selección y contratación. En otras ocasiones, puede sufrir un proceso de aislamiento o trato indebido, como consecuencia de una serie de mitos tan interesados como inexistentes, como una menor agilidad, dificultades con la tecnología, resistencia al cambio, etc.

Otro ámbito de especial relevancia y peligrosidad -y, pese a ello, de escasa atención- es lo que podríamos denominar "edadismo invisible", que se produce constante y sistemáticamente en la aplicación de filtros (o algoritmos) en los procesos de selección de conjuntos de personas en todos los campos: publicitario, comercial, etc. La aplicación de sesgos en el desarrollo de los algoritmos en la gestión de los datos es una práctica habitual y que está pasando desapercibida, pero que, potencialmente, tiene un impacto directo en todo tipo de discriminación y, por supuesto, en aquella referente a la edad.



■

Hay que fomentar el contacto intergeneracional para enriquecer vínculos y el conocimiento mutuo

■

No obstante, hay que tener en cuenta que el imparable envejecimiento demográfico en España, motivado por una natalidad en mínimos históricos (1,1 hijos por mujer) y una esperanza de vida récord (83 años), se ha trasladado al mercado de empleo, dando como resultado una fuerza laboral cuya media de edad ya alcanza los 43 años y en 2026 llegará a los 50, según previsiones del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Entonces, ¿qué podemos hacer para reducir o erradicar este "mal"?

Para evitar perpetuar estereotipos negativos, sería necesario disociar los conceptos de vejez y enfermedad y comprender el envejecimiento como una etapa más de la vida. Los cambios debidos a la edad deben ser objeto de respeto.

Además, habría que fomentar el contacto intergeneracional para enriquecer los vínculos y el conocimiento mutuo, en lugar de excluir a los silver del mundo laboral y de su participación en la toma de decisiones.

Así, lo justo y racional sería priorizar las capacidades del individuo independientemente de su edad, estimulando sus capacidades y fomentando su autonomía personal. Un primer paso sería no invisibilizar a este colectivo en los medios de comunicación y en las redes sociales.

Deberíamos preguntarnos si tiene sentido desperdiciar de un plumazo la experiencia y el conocimiento de personas que han demostrado su valía y compromiso a lo largo de su carrera profesional. Pensemos en el gran potencial de la fusión del talento entre generaciones distintas.

Y pensemos también en el gran recorrido que supondría conectar la experiencia senior con las necesidades de gestión de pymes y *startups*. ¿Cuántas empresas e iniciativas se podrían salvar de su desaparición o caída en el "valle de la muerte?"

"La fuerza radica en las diferencias, no en las similitudes", Stephen R. Covey.
