



Cómo hacer frente a la discriminación 'oculta' por causa de la edad

Dra. Kathleen Riach

Universidad de Essex, Reino Unido




¿Dónde estamos en la lucha contra la discriminación por la edad?

- *Nos comprometemos a eliminar todas las formas de discriminación, entre otras, la discriminación por motivos de edad... las personas, a medida que envejecen, deben disfrutar de una vida plena, con salud, seguridad y participación activa en la vida económica, social, cultural y política de sus sociedades (Art. 5 del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, 2002).*

- ¿Están cambiando significativamente las actitudes sobre los trabajadores mayores?


- Hay una amplia coincidencia en que no basta con la legislación
- Hay estereotipos y prejuicios 'subterráneos' que se derivan de la legislación
- Puede manifestarse a través de otras formas de discriminación (por razón del sexo, la etnia...)

¿Qué es la discriminación 'oculta' por motivos de edad?



En declaraciones y textos se defiende la diversidad y la igualdad entre las edades

Pero al mismo tiempo



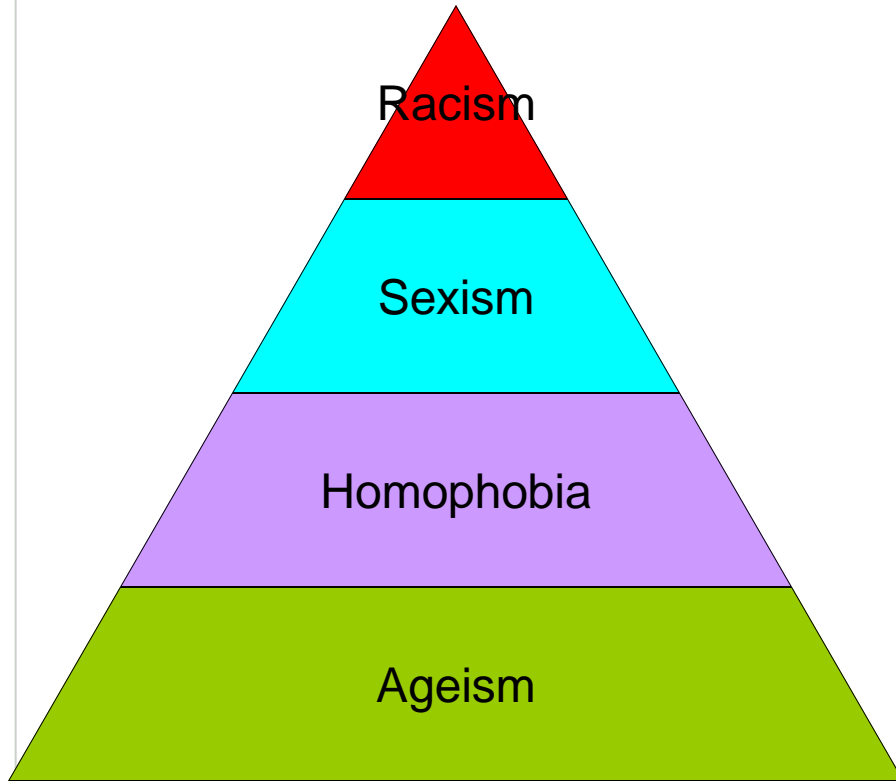
Hay sesgos (in)conscientes que afectan a los procesos laborales y las prácticas de gestión

1 de 3: Normas del ciclo vital



- Los estereotipos afectan a las expectativas de carrera profesional
- Trayectorias de carrera: ‘estrellas emergentes’ y ‘acomodados’
 - Signos de discriminación incluso contra los de 35 años
 - *Los que no pegan fuerte con treinta y pocos años enseguida empiezan a verse relegados* (Tom, Gobierno)
- Contradicciones en los sistemas de organización
 - nóminas, pensiones
 - *No es fácil decirle a alguien, ‘mira, no creemos que estés para el ‘desguace’ cuando en realidad ya se ha puesto en contacto con él la oficina de pensiones para ver qué planes tiene para su futuro.* (Jackie, Administración Pública)
- Un cambio: de decisiones sobre la carrera a decisiones sobre la jubilación

2 de 3: Una jerarquía de 'ismos'



*No quiero decir que la discriminación por la edad no sea importante... a lo mejor no está bien, pero me parecería más grave que alguien nos acusara de racismo, pues, bueno, si la prensa se enterara diría que *** (nombre de la empresa) es racista, o cualquier otra cosa, ya sabe. Pero no creo que pasara lo mismo si se nos acusara de discriminar contra los más mayores o los más jóvenes (Anne-Marie, Centro de llamadas)*

3 de 3: La neofilia y el 'culto a lo nuevo'



- La cultura de las organizaciones favorece o privilegia a los jóvenes
- La 'savia nueva' como idea central = trabajadores más jóvenes
- Basada en modelos de 'renovación' y 'renacimiento' en los cambios de organización
 - *¿Es importante que la gente trabaje hasta la edad de jubilación? Yo diría que como mínimo hasta los 60, pero creo que hay que dejar que los nuevos se abran camino. Está muy bien eso de mantener a los empleados más mayores y experimentados, pero también hay que permitir que se incorpore 'savia nueva'. (Amy, Comunicaciones)*
 - *(en nuestra empresa) ha estado entrando mucha 'savia nueva', gente con ganas de progresar, mientras que los que son algo más mayores se conforman con que su carrera vaya pasando sin demasiadas ambiciones, y eso, ya sabe, imprime un determinado estilo de vida. (Tara, Finanzas)*



Cómo evitar la discriminación 'oculta': someter a la organización a la 'prueba de la edad'

- Ofrecer (y promover) planes para todas las edades
 - Interrupciones de la carrera, trabajo flexible, formación
- Comprobar si el lenguaje cotidiano presupone la edad o la trayectoria
 - Por ejemplo: ¿qué significa 'experiencia'?
- Garantizar la 'neutralidad' de los espacios de trabajo y las actividades sociales en relación con la edad
- Comprobar si todos los atributos están consignados en las descripciones escritas de los puestos
 - Por ejemplo: formación con tutor, procedimientos de control de la calidad, transferencia de conocimientos



Comentarios finales

- Pensar no en los trabajadores mayores, sino en el proceso de envejecimiento
 - No sólo en cómo vemos a los trabajadores de más edad, sino en cómo vemos el envejecimiento
 - El lugar de trabajo es un microcosmos que refleja normas sociales más extendidas
- Envejecimiento activo: poner el acento no en la discriminación sino en las 'opciones individuales' marginaliza el envejecimiento
- Cuidado con la discriminación 'accidental' = ¡también es ilegal!

Referencias útiles



- OCDE (2006) *Live Longer, Work Longer* (www.oecd.org/els/employment/olderworkers)
- Directiva del Consejo 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_en.pdf
- Cotter, A. (2008) *Just a number: An International Legal Analysis on Age Discrimination*. Aldershot: Ashgate.
- Riach, K. (2007) “ ‘Othering’ Older Worker Identity in Recruitment”, *Human Relations*, 60, 1, 1701-1726
- Riach, K. (2009) 'Managing Difference: Understanding Age Diversity in Practice', *Human Resource Management Journal*, 19 (2).