

El Edadismo y la Discriminación en Latinoamérica: Impactos Sociales y Laborales

Ageism and Discrimination in Latin America: Social and Labor Impacts

Dr. José Luis Abreu

Resumen. El edadismo, o discriminación por edad, es un fenómeno social y laboral que afecta de manera significativa a las personas mayores en Latinoamérica. A pesar de los avances normativos en materia de derechos humanos, persisten prácticas discriminatorias que limitan su acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Este artículo analiza las diferentes manifestaciones del edadismo en la región, incluyendo su impacto a nivel interpersonal, institucional y estructural. Se examina la legislación vigente y se identifican las principales barreras que enfrentan las personas mayores en el ámbito laboral. Finalmente, se proponen estrategias para la erradicación del edadismo y la promoción de una cultura de inclusión y equidad intergeneracional.

Palabras clave. Edadismo, discriminación por edad, derechos laborales, inclusión social, equidad intergeneracional, discriminación en el empleo.

Abstract. Ageism, or age discrimination, is a social and labor phenomenon that significantly affects older people in Latin America. Despite regulatory advances in human rights, discriminatory practices persist, limiting access to employment opportunities and professional development. This article analyzes the different manifestations of ageism in the region, including its impact at interpersonal, institutional, and structural levels. Current legislation is examined, and the main barriers faced by older adults in the workplace are identified. Finally, strategies are proposed to eradicate ageism and promote a culture of inclusion and intergenerational equity.

Keywords. Ageism, age discrimination, labor rights, social inclusion, intergenerational equity, employment discrimination.

Introducción

La discriminación por edad, también conocida como edadismo, es un fenómeno social y laboral que ha adquirido relevancia en los últimos años debido a su impacto

en diversos sectores de la sociedad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el edadismo como un conjunto de estereotipos, prejuicios y actitudes discriminatorias hacia las personas en función de su edad. Esta problemática afecta tanto a las personas mayores como a los jóvenes, aunque su impacto es más notorio en la población adulta mayor, especialmente en el ámbito laboral, donde se restringen sus oportunidades de empleo, ascenso y desarrollo profesional.

En Latinoamérica, el edadismo se encuentra arraigado en normas culturales, políticas y estructurales que refuerzan la exclusión de ciertos grupos etarios. A pesar de los avances legislativos en materia de derechos humanos, la discriminación por edad sigue presente en múltiples contextos, desde la contratación hasta la jubilación forzosa, limitando la participación plena de las personas en la sociedad. Además, el edadismo no solo es institucional, sino también interpersonal y autoinfligido, lo que agrava su normalización y dificulta su erradicación.

El presente artículo analiza el impacto social y laboral del edadismo en Latinoamérica, destacando sus manifestaciones en el entorno laboral y en la vida cotidiana de las personas mayores. A través de una revisión de la legislación vigente y estudios recientes, se exponen las diferentes formas en las que la discriminación por edad se manifiesta y perpetúa, así como las estrategias necesarias para su mitigación. Se busca generar conciencia sobre la importancia de erradicar los prejuicios edadistas y promover una cultura de inclusión basada en la equidad intergeneracional.

Discriminación en Latinoamérica

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) es un órgano principal de la Organización de Estados Americanos OEA, una entidad autónoma que observa y defiende el cumplimiento regional de los derechos humanos en la región. Fue creada en 1959, y su estatuto inicial fue aprobado en 1960. Los países que la conforman son: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile,

Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay (CIDH, 2024).

La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, en su artículo 1, define que la “Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.” (CIDH, 2024).

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, **edad**, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra (CIDH, 2024).

Discriminación en México

El concepto de discriminación en México es establecido claramente en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar La Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, con última reforma publicada DOF 08-12-2023:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, **la edad**, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias

sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Discriminación por Edad (Edadismo)

El edadismo es un fenómeno social polifacético que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como los estereotipos, los prejuicios y la discriminación contra otras personas o autoinfligido por razones de edad (de la Fuente-Núñez, 2018).

En fechas recientes, la Real Academia Española (RAE), institución cultural dedicada a la regularización lingüística entre el mundo hispanohablante, reconoció el término ‘edadismo’, entendido éste como: Discriminación por razón de edad, especialmente de las personas mayores o ancianas. (Universidad Iberoamericana, 2024; RAE, 2024).

Edadismo Interpersonal

El edadismo interpersonal es el que se produce durante las interacciones entre dos o más personas. En el edadismo interpersonal, se distingue al causante del edadismo de la persona que lo sufre (Williams et al, 2009; Balsis & Carpenter, 2006).

Como ejemplos del edadismo interpersonal cabe citar los siguientes:

-La falta de respeto o el tratamiento condescendiente de las personas mayores o las personas jóvenes, no tener en cuenta sus puntos de vista en la toma de decisiones o evitar el contacto y las interacciones con ellas;

-El uso de un tono excesivamente condescendiente y de un vocabulario y una estructura sintáctica sencillos al interactuar con las personas mayores (a lo que se denomina infantilismo en el lenguaje [elderspeak]). Este tipo de lenguaje, al dar por supuesto que las personas mayores tienen menor capacidad, las infantiliza y

aumenta la probabilidad de que otras personas las consideren poco competentes o capaces y las traten con falta de respeto y de forma poco educada

-Insultar a las personas mayores diciendo que su aportación carece de valor debido a su edad, o a las personas jóvenes diciendo que son desconsideradas, egoístas o delincuentes debido a su edad.

Edadismo Autoinfligido (o Autoinfligido)

El edadismo autoinfligido (o autoinfligido) es el que una persona se aplica a sí misma. Las personas interiorizan las inclinaciones o sesgos basados en la edad que se dan en la cultura circundante después de estar expuestas reiteradamente a esas influencias, y luego los aplican a sí mismas (Levy, 2003).

Edadismo Institucional

El edadismo institucional se refiere a las leyes, regulaciones, normas sociales, políticas y prácticas de instituciones que limitan injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas en función de su edad (Iversen, Larsen & Solem, 2009; Dovidio et al, 2010; Lloyd-Sherlock, 2016). También hace referencia a las ideologías que las instituciones fomentan para justificar su edadismo. Aunque el edadismo institucional puede ser consecuencia de esfuerzos conscientes y manifiestos realizados por las personas en una institución, no requiere necesariamente el apoyo voluntario de las personas de la institución ni que estas sean conscientes de la existencia de un sesgo adverso contra las personas jóvenes o las personas mayores. Es frecuente que las personas no perciban este edadismo institucional debido a que las regulaciones, normas y prácticas de la institución llevan mucho tiempo vigentes, se han ritualizado y son consideradas normales. Por otro lado, las ideologías institucionales (a menudo tácitas) ofrecen justificaciones respecto a “la manera en la que se hacen las cosas” (Iversen, Larsen & Solem, 2009; Dovidio et al, 2010). Por lo tanto, aunque no siempre es intencionado, el edadismo institucional puede legitimar que se impida a ciertas personas tener poder e influencia, fortaleciendo con ello una estructura de poder asimétrica que se basa

en la edad y en supuestos asociados a ella (Heikkinen & Krekula, 2008). Dado que el edadismo institucional (como ocurre con el racismo o el sexismo institucionales) no es siempre el resultado de un sesgo manifiesto por parte de las personas, a menudo debe inferirse de los resultados diferentes que se dan en los distintos grupos etarios. Como ejemplos de edadismo institucional cabe mencionar las prácticas de contratación discriminatorias.

Edadismo Explícito e Implícito

Las personas no siempre son conscientes de cuándo están siendo edadistas. El edadismo puede ser explícito o implícito, en función de que la persona se dé cuenta o sea consciente de ser edadista. En el edadismo explícito, los pensamientos, sentimientos y acciones edadistas de una persona hacia las demás o hacia sí misma son conscientes e intencionados (es decir, están bajo su control y las personas son conocedoras de ello) (Levy & Banaji, 2004).

En el edadismo implícito, los pensamientos, sentimientos y acciones edadistas de una persona hacia las demás o hacia sí misma se dan sin que haya conciencia de ello y son en gran parte no intencionados y están fuera del control de la propia persona. En el edadismo implícito, las personas no detectan los pensamientos, sentimientos y acciones que son provocados por estereotipos asociados a la edad y pueden racionalizar estos comportamientos atribuyéndolos a otros factores (Levy & Banaji, 2004).

Cuando en una cultura se interiorizan las actitudes edadistas y el edadismo presente en sus principales instituciones ha pasado a ser tan habitual y normalizado que deja de ser identificado por sus miembros, el edadismo ha pasado a formar parte del marco de referencia subconsciente de la sociedad, y puede expresarse en forma de un edadismo implícito (Levy, 2001).

Causas del Edadismo

Dado que hay influencias mutuas entre nuestros pensamientos, sentimientos y acciones, la relación entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación es multidireccional (véase la figura 1). Los estereotipos pueden influir en los prejuicios y la discriminación; la discriminación puede influir en los estereotipos y los prejuicios; y los prejuicios pueden influir en la discriminación y los estereotipos. Por ejemplo, en inglés se ha observado que el uso de términos como *elderly* (ancianos) para referirse a las personas mayores suscita estereotipos negativos de fragilidad y dependencia respecto a las personas mayores (estereotipos) (Frameworks Institute, 2020).

En un estudio se observó que las personas jóvenes con actitudes negativas hacia las personas mayores mostraban menor compasión hacia ellas y deseaban mantener la distancia respecto a ellas en vez de mostrarles empatía (prejuicio) (Bergman & Bodner 2025). Otro estudio puso de manifiesto que los empleadores que tenían estereotipos negativos respecto a los empleados mayores se mostraban también más punitivos respecto a ellos (discriminación) (Rupp, Vodanovich & Crede 2006).

Estas relaciones entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación no son automáticas. La mera activación de un estereotipo no implica que las personas tengan inevitablemente sentimientos negativos ni que actúen de una forma discriminatoria (69). Estas relaciones se ven influidas por los contextos en los que se producen, incluidas las leyes y la cultura (Dovidio et al, 1996).

El edadismo comienza en la primera infancia. A partir de los 4 años, los niños se dan cuenta de los estereotipos existentes en su cultura respecto a la edad a través de las señales que captan de las personas que tienen a su alrededor (71, 72). Empiezan a interiorizar y usar estos estereotipos para hacer inferencias y orientar sus sentimientos y comportamientos respecto a las personas de diferentes edades (Krings, Sczesny & Kluge, 2011; Cuddy, Fiske & Glick, 2007).

Figura. 1. Los estereotipos, los prejuicios y la discriminación interactúan entre ellos y tienen influencias mutuas en relaciones multidireccionales (ONU y OPS, 2021).



Discriminación Laboral por Edad

En esta investigación es necesario ofrecer una visión general de lo que es la discriminación laboral por edad para ayudar a entender cómo puede surgir la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Los siguientes tipos de discriminación por edad en el lugar de trabajo han sido identificados en forma general: discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y victimización (Silkin, 2023).

Discriminación Laboral Directa por Edad

Esto ocurre cuando se toma una decisión en el lugar de trabajo debido a: la edad de una persona, la edad percibida de una persona, la edad de alguien con quien una persona está asociada (como un amigo o miembro de la familia). La discriminación directa no siempre es, ni necesita ser, intencional (Silkin, 2023).

Ejemplos de Discriminación Laboral Directa por Edad:

-Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes mayores de cierta edad, constituye un ejemplo de discriminación directa.

-Un empleador rechaza a un candidato para un trabajo porque tiene más de 50 años y cree que no proyectará la imagen juvenil que desea para el negocio.

-Un empleado es pasado por alto para una promoción porque tiene 61 años y el empleador cree que pronto se jubilará.

-Un empleador no extiende una invitación a un evento social a una empleada y a su esposo porque su esposo es mucho mayor que ella y no "encajaría" con los demás empleados.

Discriminación Laboral Indirecta por Edad

Esto ocurre cuando un empleador aplica una disposición, criterio o práctica que se aplica igualmente a todas las edades, pero que resulta en una desventaja para personas de cierta edad o grupo de edad en el lugar de trabajo (Silkin, 2023).

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales.

El concepto de discriminación indirecta es útil en la formulación de políticas públicas ya que permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia, a todos por igual, pueden generar resultados desiguales según cada individuo.

Al igual que la discriminación directa, la discriminación indirecta no necesita ser intencional.

Discriminación Laboral por Acoso Relacionada con la Edad

Se define como conducta no deseada relacionada con la edad que tiene el propósito o efecto de: Violación de la dignidad de una persona; o creación de un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona (Silkin, 2023).

Los empleadores son responsables del acoso por edad cometido por su personal en el curso del empleo, a menos que puedan demostrar que tomaron todas las medidas razonables para prevenirlo. Actualmente, los empleadores no son responsables del acoso perpetrado por terceros (como clientes), pero pueden ser responsables de discriminación directa o acoso si no toman las medidas apropiadas en respuesta a un incidente de acoso por parte de terceros.

Victimización por Edad

Cualquier persona que presente una queja por discriminación por edad (ya sea al empleador o ante un tribunal), o que asista en la queja de otra persona, está protegida de ser tratada desfavorablemente como resultado de ello (Silkin, 2023).

Conclusiones

El edadismo y la discriminación por edad constituyen fenómenos de gran relevancia en Latinoamérica, afectando el acceso a derechos fundamentales y limitando la participación social y laboral de las personas mayores. A pesar de los avances normativos en la región, persisten estereotipos y prejuicios que refuerzan la exclusión y la desigualdad, generando barreras estructurales que dificultan el desarrollo integral de las personas en distintas etapas de la vida.

El análisis realizado evidencia que la discriminación por edad se manifiesta en diferentes niveles: interpersonal, autoinfligido, institucional y estructural, lo que resalta la complejidad del problema y la necesidad de abordarlo desde una perspectiva multidimensional. En el ámbito laboral, la discriminación directa e

indirecta, así como el acoso y la victimización, reflejan dinámicas que perpetúan la precarización de los trabajadores mayores, limitando su acceso a oportunidades de empleo y crecimiento profesional.

Uno de los hallazgos clave de esta investigación es que la discriminación por edad no solo es promovida por individuos o empresas, sino que se encuentra normalizada en las instituciones y en las prácticas culturales. Esta situación resalta la importancia de generar políticas públicas efectivas, programas de sensibilización y mecanismos de vigilancia para garantizar la inclusión de las personas mayores en todos los ámbitos de la sociedad.

Es crucial fomentar un cambio de paradigma que valore la experiencia y conocimientos de las personas mayores, promoviendo un entorno en el que el respeto a la diversidad etaria se traduzca en oportunidades reales de desarrollo. Para ello, se requiere la colaboración de los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, en un esfuerzo conjunto por erradicar los prejuicios edadistas y construir una sociedad más equitativa e incluyente.

Referencias

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2024). Estatuto inicial y conformación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2024). Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar La Discriminación. (2023). Diario Oficial de la Federación.

de la Fuente-Núñez, V. (2018). Definición del edadismo. Organización Mundial de la Salud.

Universidad Iberoamericana. (2024). Reconocimiento del término 'edadismo'. Real Academia Española.

Williams, D. R., Balsis, S., & Carpenter, B. D. (2006). Edadismo interpersonal.

Levy, B. R. (2001). Edadismo implícito y explícito. Publicación sobre los estereotipos y prejuicios basados en la edad.

Frameworks Institute. (2020). Estudio sobre el uso de términos asociados a la edad.

Bergman, Y. S., & Bodner, E. (2025). Actitudes negativas hacia las personas mayores.

Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2006). Estudio sobre los empleadores y sus estereotipos negativos hacia empleados mayores.

Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). Regulaciones y prácticas institucionales edadistas.

Dovidio, J. F., Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). Estudio sobre discriminación y estereotipos en contextos laborales.

Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Influencias culturales en el edadismo desde la infancia.

Silkin, J. (2023). Tipos de discriminación laboral por edad y su impacto en el ámbito laboral.

ONU y OPS. (2021). Relación entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.