

discriminación por edad – age discrimination

Authored by
memjavad

October 21, 2025

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *discriminación por edad – age discrimination*. Spanish Psychological Databases. Retrieved from <https://spanish.arabpsychology.com/?p=1096>

Discriminación por Edad (Age Discrimination)

Primary Disciplinary Field(s): Sociología, Derecho Laboral, Psicología Social, Ética.

1. Definición Central

La discriminación por edad, formalmente denominada **edadismo** (del inglés *ageism*), se define como el prejuicio, el estereotipo y la discriminación dirigida contra personas o grupos basada exclusivamente en su edad cronológica. Esta forma de prejuicio es compleja porque puede manifestarse en cualquier dirección: contra personas mayores (gerontofobia o discriminación senil) o, aunque menos estudiada, contra individuos más jóvenes (adultismo o discriminación juvenil). Sin embargo, su uso más frecuente en el discurso sociolaboral y legal se centra en el trato desigual y perjudicial que sufren los adultos mayores en la búsqueda de empleo, la promoción profesional o el acceso a servicios esenciales, debido a percepciones erróneas sobre su productividad, adaptabilidad o coste para las organizaciones.

El edadismo opera a través de la asignación sistemática de atributos negativos o positivos a grupos de edad específicos, independientemente de las capacidades individuales de sus miembros. Por ejemplo, la creencia de que los trabajadores mayores son inherentemente menos flexibles o que los jóvenes carecen de la madurez necesaria para liderar, son manifestaciones de estereotipos edadistas. Este prejuicio se distingue de otras formas de discriminación porque, a diferencia del racismo o el sexismo, la edad es una categoría que todos los individuos atraviesan inevitablemente a lo largo de su vida. La discriminación por edad constituye una barrera significativa para la [igualdad de oportunidades](#), socava la dignidad personal y, al cruzarse con factores como el género o la raza, exacerba las experiencias de **discriminación interseccional**, limitando la plena participación social y económica de millones de personas.

2. Etimología y Desarrollo Histórico

El término **ageism** fue acuñado en 1969 por el gerontólogo y psiquiatra estadounidense Dr. Robert N. Butler. Butler, director fundador del Instituto Nacional sobre el Envejecimiento de EE. UU., introdujo el concepto para describir la forma en que la sociedad marginaba y discriminaba a las personas mayores, comparándolo directamente con el racismo y el sexismo. Butler buscaba enfatizar que el trato injusto basado en la edad no era un fenómeno natural o inevitable, sino una ideología institucionalizada que generaba exclusión y maltrato, especialmente en el ámbito de la salud y el bienestar social.

Históricamente, la percepción de la edad y la vejez ha estado sujeta a profundos cambios socioeconómicos. En las sociedades preindustriales, la experiencia acumulada solía ser el recurso más valioso, otorgando a los ancianos un estatus de autoridad y sabiduría. Sin embargo, el

advenimiento de la Revolución Industrial y, posteriormente, de la era de la información, redefinió el valor social en función de la velocidad, la eficiencia y la capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías. Este cambio condujo a la marginación de los conocimientos tradicionales y a la priorización de la mano de obra joven, vista como más maleable y económicamente rentable. Esta nueva estructura sociológica sentó las bases para el edadismo contemporáneo, institucionalizado a través de políticas de jubilación obligatoria y la devaluación de la experiencia senior, lo que ha generado la necesidad de marcos regulatorios como la [Ley de Discriminación por Edad en el Empleo \(ADEA\)](#) en Estados Unidos.

3. Manifestaciones y Tipos Clave

La discriminación por edad no es monolítica, sino que se manifiesta en diversas formas que operan a nivel macro y micro. La comprensión de sus tipos es esencial para diseñar intervenciones efectivas, ya que el impacto de cada manifestación varía según el contexto y la edad del afectado.

Edadismo Institucional o Estructural: Se refiere a las prácticas, políticas y procedimientos de grandes organizaciones o sistemas (gobiernos, empresas, hospitales) que, intencional o involuntariamente, resultan en una desventaja para un grupo de edad. Incluye, por ejemplo, los límites de edad arbitrarios en la publicidad de empleos, la falta de accesibilidad física o tecnológica para personas mayores, o la asignación desigual de fondos de investigación a enfermedades asociadas a la vejez.

Edadismo Interpersonal: Ocurre en las interacciones diarias entre individuos. Se manifiesta en el lenguaje, el humor y los comportamientos. Un ejemplo clásico es el uso del *elderspeak* (habla condescendiente o infantilizadora) al dirigirse a adultos mayores, asumiendo automáticamente una disminución de sus capacidades cognitivas o auditivas. También incluye la exclusión social o la ignorancia directa en conversaciones y toma de decisiones.

Auto-Edadismo (Internalizado): Es la forma más sutil y perniciosa, donde el individuo interioriza los estereotipos negativos de su propia edad. Esto puede llevar a la autolimitación, como evitar buscar formación continua por creer que "ya es demasiado tarde" para aprender nuevas habilidades, o a descuidar la propia salud al atribuir síntomas tratables al proceso "normal" de envejecimiento. El auto-edadismo reduce la autoeficacia y puede acelerar el deterioro físico y mental.

Discriminación Laboral por Edad (Ageism in Employment): Es el tipo más regulado legalmente, afectando tanto a la contratación (excluyendo a candidatos mayores o jóvenes) como a la retención (negación de ascensos, despidos selectivos). En este contexto, la discriminación se basa a menudo en la falsa premisa de que los empleados de edad avanzada son más caros, menos adaptables o tienen una menor curva de retorno de la inversión.

4. Ámbitos de Ocurrencia y Consecuencias Sociales

La discriminación por edad permea casi todos los aspectos de la vida social, pero sus consecuencias son particularmente agudas en tres esferas principales: el trabajo, la salud y la representación mediática. En el **ámbito laboral**, el edadismo se intensifica durante periodos de crisis económicas o de rápida transformación tecnológica. Las personas mayores de 50 años que pierden su empleo enfrentan periodos de desempleo significativamente más largos que sus contrapartes más jóvenes. Las empresas, a menudo bajo presión para reducir costes o "modernizar" la plantilla, recurren a prácticas discriminatorias que penalizan la experiencia, lo que resulta en una masiva pérdida de **capital humano senior** y una disminución del conocimiento institucional acumulado.

En el **sistema sanitario**, el edadismo médico es una preocupación ética y práctica grave. Se manifiesta en la infravaloración de las quejas de salud de las personas mayores, la no realización de pruebas diagnósticas invasivas por considerar que el paciente no "tolerará" el tratamiento, o la priorización de recursos limitados (como ventiladores en unidades de cuidados intensivos) basándose en la edad en lugar del pronóstico clínico. Esta forma de discriminación socava la calidad de la atención y viola el principio de equidad en el acceso a la salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que el edadismo en la atención sanitaria conduce a peores resultados de salud y a un aumento de la morbilidad.

Finalmente, los **medios de comunicación y la cultura popular** juegan un papel crucial en la perpetuación de estereotipos. La representación de la vejez suele limitarse a roles marginales, o se centra en la fragilidad, la dependencia o la demencia, ignorando la diversidad, la actividad y la contribución de los adultos mayores a la sociedad. Similarmente, los jóvenes son a menudo estereotipados como perezosos, apáticos o irresponsables, lo que justifica la exclusión de sus voces en debates políticos serios o la restricción de su acceso a puestos de poder. Estas representaciones mediáticas negativas refuerzan los prejuicios implícitos en la población general, dificultando la construcción de una sociedad verdaderamente intergeneracional.

5. Marco Legal y Normativo Internacional

La protección legal contra la discriminación por edad es un área de desarrollo normativo relativamente reciente, que a menudo se encuentra rezagada en comparación con las protecciones basadas en raza, religión o género. La legislación internacional y nacional refleja un reconocimiento creciente, aunque desigual, de la necesidad de combatir el edadismo. A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la igualdad de trato, instando a los estados miembros a adoptar políticas que garanticen que la edad no sea un factor determinante en el acceso al empleo ni en las condiciones laborales, haciendo hincapié en la formación continua para todas las edades.

En el ámbito supranacional, la Unión Europea, a través de la **Directiva 2000/78/CE**, estableció un mandato claro para que los estados miembros prohíban la discriminación por edad en el empleo y la ocupación. Esta directiva permite, no obstante, ciertas justificaciones objetivas para la diferencia de trato basada en la edad, siempre que sean necesarias y proporcionadas para lograr un objetivo legítimo, como la seguridad o la promoción del empleo juvenil. Este margen de maniobra legal es a menudo objeto de controversia. En el sistema legal de EE. UU., la ADEA (1967) ha sido fundamental, aunque su aplicación se limita a proteger a los mayores de 40 años y requiere que los demandantes demuestren que la edad fue el factor determinante, no solo un factor contribuyente, en la decisión adversa, lo que complica los litigios.

El principal desafío legal actual es la falta de un instrumento de derechos humanos universal y vinculante que se centre específicamente en los derechos de las personas mayores. Mientras que existen convenciones para la infancia y la discapacidad, la protección contra el edadismo depende de cláusulas generales antidiscriminatorias o de legislación laboral específica. Por ello, la OMS y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos están impulsando la creación de una **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas Mayores**, buscando proporcionar un marco legal integral que aborde el edadismo en todas sus dimensiones, desde la autonomía hasta la participación política y el acceso a la justicia.

6. Impacto Psicosocial y Económico

El impacto del edadismo trasciende las injusticias individuales para convertirse en un problema de salud pública y una ineficiencia económica estructural. Desde la perspectiva psicosocial, la Dra. Becca Levy ha demostrado que la internalización de estereotipos negativos sobre la vejez tiene efectos directos y medibles en la salud. El auto-edadismo está asociado a tasas más altas de estrés, depresión, menor adherencia a tratamientos médicos, y peor rendimiento cognitivo e incluso una reducción en la esperanza de vida. La pérdida de roles sociales y la exclusión del mercado laboral, a menudo percibidas como un rechazo basado en la edad, erosionan la identidad y el sentido de propósito, llevando a la marginación y al aislamiento social.

Económicamente, el edadismo representa un lastre significativo. Al excluir o subutilizar a trabajadores experimentados, las economías desperdician valioso capital humano y reducen su capacidad de innovación y adaptación. Un informe global de la OMS y la ONU subraya que la lucha contra el edadismo podría generar beneficios económicos multimillonarios al aumentar la participación en la fuerza laboral, mejorar la salud y reducir la dependencia de los sistemas de seguridad social. Además, la discriminación contra los jóvenes también tiene costes económicos, ya que la negación de oportunidades de desarrollo temprano o la imposición de salarios inferiores por el mismo trabajo reduce la capacidad de acumulación de riqueza y retrasa la contribución plena de este grupo demográfico al consumo y la inversión.

7. Teorías Explicativas del Prejuicio por Edad

La persistencia del edadismo requiere modelos teóricos que expliquen su origen y mantenimiento en las estructuras sociales. Estas teorías ayudan a entender por qué los prejuicios de edad son tan resistentes al cambio y a la legislación.

Teoría de la Amenaza Intergrupala (Intergroup Threat Theory): Esta perspectiva sugiere que el prejuicio de edad surge de la competencia percibida por recursos limitados, como empleos, ascensos o beneficios sociales. Los grupos de edad se perciben mutuamente como amenazas: los jóvenes temen que los mayores monopolicen puestos de liderazgo y recursos de jubilación, mientras que los mayores pueden temer ser reemplazados por una fuerza laboral más barata y tecnológicamente actualizada. Esta amenaza percibida justifica la hostilidad y la exclusión.

Teoría de la Identidad Social (Social Identity Theory): Esta teoría postula que los individuos buscan mantener una identidad social positiva al favorecer a su propio grupo (endogrupo) y denigrar a los grupos externos (exogrupos). Dado que la edad es una categoría social saliente, los grupos de edad pueden desarrollar prejuicios para elevar su propio estatus. Sin embargo, esta teoría se complica en el edadismo, ya que el endogrupo de hoy (los jóvenes) es el exogrupo de mañana (los viejos), lo que sugiere una profunda ambivalencia en el prejuicio.

Teoría del Manejo del Terror (Terror Management Theory - TMT): Desde una perspectiva psicológica existencial, la TMT sostiene que la conciencia de la propia mortalidad genera ansiedad. La vejez, con su asociación directa a la fragilidad y la muerte, actúa como un recordatorio existencial. Para manejar este terror, los individuos y las culturas pueden distanciarse de los ancianos, marginándolos o estereotipándolos negativamente, reforzando así la ilusión de invulnerabilidad del grupo más joven.

8. Debates y Desafíos Críticos

Uno de los debates centrales en el estudio del edadismo es si debe considerarse una forma de discriminación simétrica o asimétrica. Si bien el prejuicio puede dirigirse a cualquier edad, los críticos argumentan que la discriminación contra los mayores es fundamentalmente asimétrica debido a su impacto estructural en el estatus socioeconómico, la salud y la acumulación de capital. La discriminación juvenil, aunque real, rara vez resulta en la misma pérdida catastrófica de seguridad financiera o acceso a servicios vitales que experimentan los adultos mayores.

Otro desafío crítico radica en la dificultad de diferenciar la discriminación por edad de las decisiones legítimas basadas en el mérito o la habilidad. Las empresas a menudo justifican la exclusión de trabajadores mayores alegando una supuesta "obsolescencia de habilidades" o una falta de "ajuste cultural", argumentos que son difíciles de refutar legalmente. Esto lleva al debate sobre la necesidad de adoptar medidas de **acción afirmativa** o cuotas de edad para garantizar la representación, aunque tales medidas son controvertidas y pueden ser vistas como una forma de

discriminación inversa. La lucha contra el edadismo requiere, por lo tanto, no solo cambios legales, sino una profunda transformación cultural que valore la diversidad de experiencias y la cooperación intergeneracional como motores de la innovación y la cohesión social.

Further Reading

[Discriminación por edad - Wikipedia en español](#)

[OMS: Envejecimiento y salud](#)

[UN: Global Report on Ageism \(Informe Global sobre el Edadismo\)](#)

[U.S. Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\) - Age Discrimination](#)

ARABPSYCHOLOGY.COM