



Co-funded by
the European Union



Envejecer bien

WP3/ A1 Programa de formación

Módulo 1

Conciencia de la discriminación por motivos de edad/estereotipos

INFODEF



Co-funded by
the European Union

Socio: INFODEF - Instituto para la Promoción del Desarrollo y la Formación

Autores:

1. Jesús BOYANO
2. Federico CAMPOS
3. Ahu ŞİMŞEK

Fecha: 27/09/2024



Contenido

Contenido	2
Introducción al módulo	3
Objetivos	3
1. Definiciones de discriminación por razón de edad	4
2. Tipos de discriminación por edad	4
2.1. Signos de discriminación por edad / estereotipos	5
2.2. Mitos y realidades sobre el envejecimiento	9
3. Efectos de la discriminación y los estereotipos sobre la edad en el bienestar y la salud mental de las personas mayores	13
4. Estrategias para gestionar la discriminación por motivos de edad y los estereotipos	13
5. Resultados del aprendizaje	14
6. Más material educativo:	15
Referencias	18
Evaluación	19



Introducción al módulo

Este módulo introduce el concepto de discriminación por edad y los estereotipos, centrándose en cómo afectan negativamente a los adultos mayores en diversos entornos. Sensibiliza sobre los signos manifiestos y encubiertos de la discriminación por motivos de edad y proporciona estrategias para reconocer y abordar estos prejuicios con el fin de fomentar interacciones más inclusivas y respetuosas con las personas mayores.

Objetivos

1. Definir la discriminación por edad y los estereotipos relacionados con la edad.
2. Identificar signos manifiestos y encubiertos de discriminación por motivos de edad en diversos contextos.
3. Comprender los efectos negativos de la discriminación por motivos de edad en la salud mental y el bienestar de las personas mayores.
4. Reconocer estereotipos comunes relacionados con la edad y cuestionarlos con hechos.
5. Desarrollar estrategias para prevenir y abordar la discriminación por edad en las interacciones personales y profesionales con los adultos mayores.
6. Fomentar una actitud más integradora y respetuosa hacia el envejecimiento en sus comunidades y lugares de trabajo.



1. Definiciones de discriminación por razón de edad

Discriminación por edad

La discriminación por motivos de edad consiste en tratar injustamente a una persona debido a su edad. Aunque puede afectar a personas de cualquier edad, es más frecuente entre los adultos mayores en diversos ámbitos de la vida, como el empleo, la atención sanitaria, los servicios sociales e incluso en el entorno familiar. Este tipo de discriminación puede manifestarse abiertamente mediante la exclusión explícita o sutilmente a través de suposiciones y estereotipos negativos sobre las capacidades de una persona basados únicamente en su edad. La discriminación por edad es una cuestión tanto social como jurídica, que en muchos países se aborda mediante políticas que protegen a los adultos mayores de un trato injusto.

Estereotipos de edad

Los estereotipos de edad son generalizaciones o suposiciones demasiado simplificadas sobre las personas en función de su edad. Entre los estereotipos más comunes sobre las personas mayores se incluyen la creencia de que son menos adaptables, más lentas, más olvidadizas y resistentes a la tecnología. Estos estereotipos pueden estar profundamente arraigados en las actitudes de la sociedad y determinar la forma en que se percibe y trata a los adultos mayores. Es importante destacar que estos estereotipos a menudo no reflejan las capacidades, características o deseos reales de las personas mayores y pueden limitar su participación en roles sociales, profesionales o familiares.

2. Tipos de discriminación por edad

Discriminación directa

- Ocurre cuando alguien recibe un trato menos favorable debido a su edad.
- Por ejemplo, rechazar un trabajo por considerar a alguien "demasiado viejo" o hacer comentarios despectivos sobre su capacidad para contribuir.
- En los entornos profesionales, esto podría implicar limitar oportunidades como los ascensos o la formación, basándose en la suposición de que los trabajadores de más edad son menos competentes o incapaces de aprender nuevas habilidades.

Discriminación indirecta



- Implica políticas o prácticas aparentemente neutras, pero que afectan desproporcionadamente a los adultos mayores.
- Por ejemplo, una empresa puede tener un requisito de aptitud física que excluya a los empleados de más edad, incluso cuando el puesto no requiera tal aptitud.
- Esta forma de discriminación es menos evidente, pero puede causar daños importantes.

Edadismo institucional

- Se refiere a las prácticas y políticas dentro de las instituciones (por ejemplo, sanidad, gobierno, empresas) que marginan a los adultos mayores.
- Algunos ejemplos son los sistemas sanitarios que prestan una atención inadecuada a los pacientes mayores, por considerarlos menos valiosos o productivos.
- Los medios de comunicación suelen presentar a las personas mayores de forma estereotipada, lo que refuerza las opiniones negativas de la sociedad e influye en el trato cotidiano que reciben.

2.1. Signos de discriminación por edad / estereotipos

Reconocer los signos de discriminación por edad y los estereotipos es clave para abordar y mitigar sus efectos.

Señales de edad Estereotipos

Los estereotipos sobre el envejecimiento suelen estar profundamente arraigados en las actitudes sociales y pueden manifestarse tanto de forma abierta como encubierta. Los signos más comunes son:

- **Suposiciones sobre la salud:** A menudo se estereotipa a las personas mayores como débiles o enfermizas, incluso cuando gozan de buena salud. Este estereotipo puede dar lugar a consejos no solicitados sobre la salud o la forma física basados en suposiciones y no en el estado de salud real.
- **Percepción del deterioro cognitivo:** Existe el estereotipo común de que los adultos mayores son menos agudos mentalmente o más lentos para aprender cosas nuevas. Este estereotipo puede manifestarse en forma de personas que hablan más despacio a los mayores o que asumen que no entienden temas complejos.
- **Invisibilidad social:** Los adultos mayores, especialmente las mujeres, pueden experimentar "invisibilidad social", cuando sus opiniones, contribuciones o



presencia se pasan por alto en entornos sociales o profesionales porque se perciben como menos relevantes o valiosas.

- **Creencia de que las personas mayores se resisten al cambio:** Un estereotipo muy extendido es que las personas mayores están ancladas en sus costumbres y se resisten al cambio, ya sea en el lugar de trabajo, en la tecnología o en la dinámica social. Esta suposición puede utilizarse de forma encubierta para justificar la exclusión de la innovación o de los procesos de toma de decisiones.

Al reconocer los signos manifiestos y encubiertos de la discriminación y los estereotipos relacionados con la edad, las personas y las organizaciones pueden tomar medidas proactivas para abordar y dismantelar la discriminación por motivos de edad, garantizando que las personas mayores sean tratadas con respeto, dignidad e igualdad.



Signos manifiestos de discriminación por motivos de edad: La discriminación manifiesta es directa y a menudo más fácil de identificar porque se expresa abierta y explícitamente. Algunos ejemplos comunes son:

Comentarios despectivos: Hacer comentarios negativos sobre la edad de una persona, como "Eres demasiado viejo para este trabajo" o "A tu edad, deberías jubilarte".

Bromas basadas en la edad: Bromear habitualmente sobre la edad de alguien de forma denigrante, como llamar a alguien "antiguo", "abuela" o "veterano".

Decisiones discriminatorias de contratación o promoción: Negarse a contratar o ascender a alguien explícitamente debido a su edad, o declarar abiertamente que se prefiere a los empleados más jóvenes. Esto puede incluir anuncios de trabajo que especifiquen límites de edad o incluyan frases como "joven y enérgico".

Jubilación anticipada forzosa: Presionar a los empleados de más edad para que se jubilen antes de lo que les gustaría, a menudo con la justificación de que los empleados más jóvenes necesitan tomar el relevo o de que el individuo ya no puede seguir el ritmo.

Exclusión de oportunidades de formación o promoción: A los empleados



mayores se les puede decir directamente que la formación continua o las oportunidades "no merecen la pena" para ellos debido a su edad, dando a entender que no les queda mucho tiempo en sus carreras para beneficiarse de ellas.

Señales encubiertas de discriminación por edad

Asignación de tareas menos exigentes o degradantes

A los empleados de más edad se les pueden asignar sutilmente tareas menos importantes o menos desafiantes, lo que puede ser una forma de apartarlos de puestos clave sin decirlo explícitamente.



Ser pasado por alto para un ascenso sin una justificación clara

Los trabajadores de más edad pueden ser pasados por alto para ascensos o puestos de mayor nivel sin ninguna explicación directa... la razón dada puede ser vaga, como la necesidad de «ideas frescas» o «una nueva perspectiva».



Exclusión sutil de la toma de decisiones

Los adultos mayores pueden ser excluidos de reuniones importantes o procesos de toma de decisiones, bajo la suposición de que sus ideas están desactualizadas. Esta exclusión rara vez se explica abiertamente, pero crea un patrón de marginación.



Supuestos sobre la tecnología

Los empleadores o compañeros de trabajo pueden suponer que las personas mayores no son capaces de aprender o utilizar nuevas tecnologías, aunque no haya pruebas que respalden esta suposición.



Evaluaciones de desempeño basadas en estereotipos

Los empleados de más edad pueden recibir evaluaciones de rendimiento más bajas basadas en suposiciones sobre su resistencia o adaptabilidad, en lugar de su rendimiento laboral real. Esto puede hacerse de forma sutil, con comentarios centrados en los niveles de energía percibidos o en la falta de voluntad para aceptar el cambio.



Sesgo inconsciente en la cultura del lugar de trabajo

La cultura del lugar de trabajo puede favorecer a los empleados más jóvenes de manera sutil, como celebrar los logros orientados a la juventud (por ejemplo, correr un maratón) o centrarse en tendencias que excluyen a los trabajadores de más edad.



Señales encubiertas de discriminación por edad: La discriminación encubierta es sutil, indirecta y a menudo más difícil de identificar. Algunos ejemplos son:

Asignación de tareas menos desafiantes o degradantes: A los empleados de más edad se les pueden asignar sutilmente tareas menos importantes o menos desafiantes, apartándoles de funciones clave sin decirlo explícitamente.

Ser descartado para un ascenso sin una justificación clara: Los trabajadores de más edad pueden ser descartados para ascensos o puestos de mayor nivel sin ninguna explicación directa.

Exclusión sutil de la toma de decisiones: Los adultos mayores pueden ser excluidos de reuniones importantes o procesos de toma de decisiones, bajo el supuesto de que sus ideas son anticuadas.

Suposiciones sobre tecnología: Los empresarios o los compañeros pueden suponer que las personas mayores no son capaces de aprender o utilizar las nuevas tecnologías. Estas suposiciones suelen traducirse en menos oportunidades de formación o menos acceso a las herramientas tecnológicas.

Evaluaciones del rendimiento basadas en estereotipos: Los empleados de más edad pueden recibir evaluaciones de rendimiento más bajas basadas en suposiciones sobre su resistencia o adaptabilidad.

Prejuicios inconscientes en la cultura del lugar de trabajo: La cultura del lugar de trabajo puede favorecer a los empleados



más jóvenes de forma sutil, como celebrando los logros orientados a la juventud (por ejemplo, correr maratones).

2.2. Mitos y realidades sobre el envejecimiento

Mito 1: Las personas mayores siempre están enfermas y frágiles.

Realidad: Muchas personas se mantienen sanas, activas e independientes hasta bien entrada la vejez. Los avances en sanidad, nutrición y forma física hacen que envejecer no sea sinónimo de enfermedad.

Mito 2: Las personas mayores no son capaces de aprender cosas nuevas.

Realidad: El deterioro cognitivo no es una parte inevitable del envejecimiento, y muchas personas mayores siguen aprendiendo y creciendo a través de la educación, las aficiones y el trabajo profesional.

Mito 3: Envejecer significa perder productividad y valor para la sociedad.

Hecho: Los adultos mayores contribuyen a la sociedad de muchas maneras valiosas, incluyendo el trabajo remunerado, el voluntariado, la tutoría y el cuidado. Muchas personas mayores participan activamente en sus comunidades, transmitiendo conocimientos, habilidades y experiencia a las generaciones más jóvenes.

Mito 4: Las personas mayores se sienten solas y aisladas.

Realidad: Muchas personas mantienen fuertes vínculos sociales con la familia, los amigos y los grupos comunitarios. Mantenerse socialmente activo y participar en relaciones significativas es clave para mantener el bienestar emocional a cualquier edad.

Mito 5: Las personas mayores se resisten al cambio y a la tecnología.

Realidad: Muchos adultos mayores aceptan el cambio y se adaptan a las nuevas tecnologías. Las generaciones mayores utilizan cada vez más los teléfonos inteligentes, las redes sociales y otras herramientas digitales para mantenerse conectadas e informadas.

Mito 6: El deterioro cognitivo es inevitable con la edad.

Realidad: Aunque algunas funciones cognitivas pueden disminuir con la edad, como la velocidad de procesamiento, la mayoría de los adultos mayores no experimentan un deterioro cognitivo significativo. El deterioro cognitivo puede ralentizarse con ejercicios mentales, actividad física, una dieta sana y la participación social.



Mito 7: Los adultos mayores no son sexualmente activos ni están interesados en las relaciones.

Realidad: Aunque la naturaleza de las relaciones puede cambiar con la edad, muchas personas mayores siguen siendo sexualmente activas y continúan buscando compañía, afecto y conexión emocional.

Mito 8: Todas las personas mayores son iguales.

Realidad: Las personas mayores constituyen un grupo diverso con distintos antecedentes, experiencias y capacidades. Al igual que los jóvenes, las personas mayores varían enormemente en términos de salud, intereses, capacidades y circunstancias vitales. Es importante evitar las generalizaciones y tratar a cada persona como un individuo único.



MITO Y HECHOS

SOBRE ENVEJECIMIENTO

Los adultos mayores siempre están enfermos y débiles.



Aunque algunos adultos mayores pueden experimentar problemas de salud, muchos se mantienen sanos, activos e independientes hasta una edad avanzada gracias a los avances en la atención sanitaria, la nutrición y el ejercicio físico.

Los adultos mayores no son capaces de aprender cosas nuevas.



Los adultos mayores pueden aprender nuevas habilidades, adaptarse a la tecnología y adquirir conocimientos al igual que las personas más jóvenes. El deterioro cognitivo no es una parte inevitable del envejecimiento.

Los adultos mayores se sienten solos y aislados.



Muchas personas mayores son activas en sus comunidades, transmitiendo conocimientos, habilidades y experiencia a las generaciones más jóvenes.

Los adultos mayores se sienten solos y aislados.



Muchos adultos mayores mantienen fuertes vínculos sociales con familiares, amigos y grupos comunitarios. El envejecimiento no significa necesariamente aislamiento social.



MITO Y HECHOS

SOBRE ENVEJECIMIENTO

Los adultos mayores son resistentes al cambio y a la tecnología.



Muchos adultos mayores aceptan el cambio y se adaptan a las nuevas tecnologías. Las generaciones mayores utilizan cada vez más los teléfonos inteligentes, las redes sociales y otras herramientas digitales para mantenerse conectados e informados.

El deterioro cognitivo es inevitable con el envejecimiento.



Aunque algunas funciones cognitivas pueden disminuir con la edad, la mayoría de los adultos mayores no experimentan un deterioro cognitivo significativo a través de ejercicios mentales, actividad física, una dieta saludable y mantenerse socialmente comprometidos.

Los adultos mayores no son sexualmente activos ni están interesados en las relaciones.



Aunque la naturaleza de las relaciones puede cambiar con la edad, muchas personas mayores siguen siendo sexualmente activas y continúan buscando compañía, afecto y conexión emocional.

Todos los adultos mayores son iguales.



Los adultos mayores son un grupo diverso con diferentes antecedentes, experiencias y habilidades. Al igual que los jóvenes, los adultos mayores varían mucho en términos de salud, intereses, capacidades y circunstancias de la vida.



3. Efectos de la discriminación y los estereotipos sobre la edad en el bienestar y la salud mental de las personas mayores

El impacto de la discriminación por edad y los estereotipos en los adultos mayores es profundo y polifacético, y afecta a su bienestar mental, emocional y físico:

Impacto en la salud mental

La discriminación por motivos de edad puede afectar gravemente a la salud mental de las personas mayores. Cuando se les margina constantemente o se les somete a estereotipos negativos, las personas mayores pueden empezar a interiorizar estas ideas, lo que conduce a una disminución de la autoestima y a un aumento de la ansiedad o la depresión. La exposición repetida a comportamientos discriminatorios puede provocar sentimientos de impotencia, frustración y aislamiento. Muchos mayores también se sienten desconectados de la sociedad porque no se les ve ni se les trata como participantes activos en ella.

Impacto en la salud física

El estrés y la tensión mental causados por la discriminación y los estereotipos relacionados con la edad pueden tener repercusiones directas en la salud física. Los estudios demuestran que los adultos mayores que sufren discriminación corren un mayor riesgo de desarrollar dolencias físicas debidas al estrés, como problemas cardiovasculares. Además, algunos adultos mayores pueden evitar buscar ayuda médica porque creen que no se les tomará en serio, lo que conduce a enfermedades no tratadas y a una menor calidad de vida.

Reducción de oportunidades y participación

La discriminación por motivos de edad limita el acceso de los mayores a oportunidades de empleo, participación social y servicios. En el mercado laboral, los empleados de más edad pueden verse excluidos de promociones u oportunidades de formación, lo que limita su crecimiento profesional. En el ámbito social, pueden verse excluidos de actos o actividades, lo que aumenta su sensación de aislamiento. Esta reducción de las oportunidades puede contribuir a una disminución del sentido de propósito, un componente crítico del bienestar emocional.



4. Estrategias para gestionar la discriminación por motivos de edad y los estereotipos

Educación y sensibilización

- Sensibilizar sobre el envejecimiento y disipar mitos en torno a las capacidades de los mayores.
- Los programas educativos dirigidos tanto a las generaciones más jóvenes como a las de más edad pueden colmar las lagunas de comprensión.
- Fomenta actitudes e interacciones sociales más positivas.

Defensa de los derechos

- Capacitar a las personas mayores para defender sus derechos y denunciar la discriminación.
- Fomentar la búsqueda de reparación legal cuando se violen los derechos.
- Apoye a las organizaciones que luchan por los derechos de las personas mayores, como grupos de defensa y sindicatos.

Comunicación inclusiva

- Trate a las personas mayores con respeto, sin hacer suposiciones basadas en su edad.
- Permítales expresar sus necesidades y opiniones.
- Utiliza un lenguaje que respete su autonomía y evite la condescendencia.

Promover la interacción intergeneracional

- Fomentar la colaboración entre generaciones mediante tutorías y proyectos comunitarios.
- Fomentar el respeto y la comprensión mutuos cuestionando los estereotipos basados en la edad.

Medidas legales y políticas

- Reforzar y ampliar las leyes que protegen a las personas mayores de la discriminación en el empleo, la atención sanitaria y otros ámbitos.
- Defender una mayor protección jurídica y responsabilidad para reducir la discriminación por motivos de edad en la sociedad.



5. Resultados del aprendizaje

Al final de este módulo, los participantes:

- Comprender las definiciones de discriminación por edad y de estereotipos relacionados con la edad.
- Reconocer las diferentes formas de discriminación por edad y los signos sutiles de edadismo.
- Ser conscientes del importante impacto que tiene la discriminación en el bienestar mental y físico de las personas mayores.
- Identificar estrategias para hacer frente a los estereotipos basados en la edad y a la discriminación en su vida personal y profesional.
- Desarrollar habilidades para comunicarse de forma eficaz y respetuosa con las personas mayores, fomentando la inclusión.
- Defender los derechos y la inclusión de las personas mayores en diversos entornos sociales y profesionales.

La discriminación por motivos de edad y los estereotipos están profundamente arraigados en la sociedad, pero al reconocerlos y abordarlos podemos fomentar un entorno más integrador para los adultos mayores. A través de la educación, la sensibilización y la acción positiva, es posible desafiar estas percepciones perjudiciales y garantizar que los adultos mayores sean respetados y valorados por sus contribuciones.

6. Más material educativo:

6.1. Vídeo - *Charla TED*

Acabemos con la discriminación por edad | Ashton Applewhite

https://youtu.be/WfjzkO6_DEI?si=7yMHECtDE68qKtga

En esta charla que invita a la reflexión, Ashton Applewhite cuestiona el miedo y el estigma generalizados asociados al envejecimiento. Destaca que no es el proceso de envejecimiento en sí lo que debemos temer, sino la discriminación social por motivos de edad, un prejuicio que nos pone en contra de nuestro futuro yo y de los demás. Applewhite nos insta a hacer frente y dismantelar este prejuicio socialmente aceptable, argumentando que el envejecimiento no es un problema que haya que solucionar ni una enfermedad que haya que curar. Por el contrario, es un proceso natural y poderoso que conecta a toda la humanidad. Desde esta perspectiva,



inspira un movimiento para aceptar el envejecimiento y combatir los estereotipos nocivos que lo acompañan.

6.2. Estudio de caso: Discriminación por edad en el lugar de trabajo

Fondo

John, gestor de proyectos de 58 años y con más de 30 de experiencia en el sector de la construcción, tuvo una carrera ejemplar. Era conocido por su liderazgo, su gran capacidad de resolución de problemas y un historial constante de entrega de proyectos a tiempo y dentro del presupuesto. A pesar de su experiencia y su éxito, John empezó a notar cambios en su entorno laboral después de cumplir 55 años. Sus compañeros más jóvenes empezaron a recibir más responsabilidades y él se vio excluido de reuniones importantes y procesos de toma de decisiones.

Incidente de discriminación

En su empresa se estaba llevando a cabo una importante reestructuración y se estaban creando varios puestos nuevos, entre ellos uno de Director de Proyectos Senior. John solicitó el puesto, convencido de que su experiencia le convertía en el candidato ideal. Sin embargo, durante el proceso de entrevistas, John sintió que los prejuicios relacionados con la edad estaban afectando a la decisión. Su jefe, mucho más joven, expresó sutilmente su preocupación por los "niveles de energía" de John y su capacidad para "mantenerse al día con las nuevas tecnologías". A pesar de haber demostrado adaptabilidad a los avances tecnológicos de la empresa a lo largo de los años, a John le dijeron que la empresa necesitaba "ideas frescas" y un enfoque "más dinámico".

Unas semanas más tarde, un colega de 35 años con menos experiencia pero al que se consideraba más experto en tecnología fue nombrado para el puesto. A John no se le ofreció ninguna explicación clara de su rechazo, salvo que la empresa "buscaba a alguien capaz de impulsar la innovación". El nuevo director buscó rápidamente personal más joven para proyectos clave, marginando aún más a John, que se encontró con que se le asignaban tareas menos críticas a pesar de su antigüedad.

Impacto en John

John empezó a sentirse desmoralizado e infravalorado. Aunque seguía rindiendo bien en su puesto actual, su confianza se tambaleaba. Empezó a cuestionarse su propia relevancia y sintió que su edad se le echaba en cara. El coste psicológico de la experiencia fue importante: John empezó a preocuparse por la seguridad de su empleo y a dudar de sus perspectivas a largo plazo en la empresa. Con el tiempo,



se sintió más estresado, menos motivado y cada vez más aislado de sus compañeros.

Acciones legales y resolución

John se sintió injustamente excluido de la promoción debido a su edad, por lo que buscó asesoramiento jurídico y presentó una denuncia formal por discriminación por edad en virtud de las leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de su país. Tras una minuciosa investigación, el tribunal concluyó que, efectivamente, John había sido discriminado basándose en suposiciones edadistas y no en una evaluación objetiva de sus aptitudes.

La empresa fue condenada a indemnizar a John por angustia emocional y pérdida de oportunidades profesionales. Además, se le exigió que impartiera formación sobre discriminación por edad a todo el personal y a los directivos para evitar futuros incidentes.

Lecciones aprendidas

Prejuicios en la promoción: Este caso pone de relieve cómo los prejuicios basados en la edad pueden impedir que los trabajadores de más edad avancen en su carrera, a pesar de tener las cualificaciones y la experiencia necesarias.

Discriminación sutil por motivos de edad: Incluso los comentarios sutiles sobre los "niveles de energía" o la necesidad de "ideas frescas" pueden ser indicativos de una discriminación por edad subyacente. Los empresarios deben basar las decisiones de contratación y promoción en las capacidades, las cualificaciones y el rendimiento, y no en estereotipos sobre la edad.

Entorno laboral: Este caso también muestra la importancia de crear un entorno laboral integrador en el que los empleados de todas las edades se sientan valorados y respetados. Las empresas que ignoran las contribuciones de los trabajadores de más edad se arriesgan a consecuencias legales, pero lo más importante es que pierden la valiosa experiencia y conocimientos que aportan estos empleados.

Protecciones legales: El caso de John subraya la importancia de las protecciones legales contra la discriminación por edad. Muchos países cuentan con leyes que garantizan que los empleados no sean discriminados por su edad, pero los empleados deben conocer sus derechos y contar con el apoyo necesario para ejercerlos cuando sea necesario.

Este estudio de caso demuestra las formas sutiles y manifiestas en que la discriminación por edad puede manifestarse en el lugar de trabajo y el profundo



impacto que puede tener en las carreras profesionales y el bienestar de los empleados de más edad.

Referencias

- Applewhite, A. (2016). *This Chair Rocks: Un manifiesto contra el edadismo*. Seal Press. Este libro ofrece una visión completa del edadismo, incluidas sus diversas formas y cómo combatirlo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. Ofrece una perspectiva global sobre el envejecimiento, incluyendo temas relacionados con la discriminación por edad y estrategias para promover un envejecimiento saludable.
- AARP. (2020). *El valor de la experiencia: The Case for Age Diversity in the Workplace*. Informe en el que se analizan los beneficios de la diversidad de edad en el lugar de trabajo y el impacto de la discriminación por edad.
- Levy, B. R., y MacDonald, S. W. S. (2016). *Estereotipos de edad y edadismo: Lo que sabemos y lo que no sabemos*. En *The Handbook of Aging and the Social Sciences* (pp. 245-257). Este capítulo del manual revisa la investigación sobre los estereotipos de edad y sus implicaciones para los adultos mayores.
- Kogan, N. (2011). *La psicología social del envejecimiento: A Review and Research Agenda*. *Journal of Social Issues*, 67(1), 138-155. Proporciona una visión general de las teorías psicológicas sociales y la investigación relacionada con el envejecimiento y la discriminación por edad.
- Sargent, J. S., & Morrow-Howell, N. (2019). *Los efectos de la discriminación por edad en la salud y el bienestar de los adultos mayores*. *Journal of Aging &*



Social Policy, 31(1), 15-30. Examina cómo la discriminación por edad afecta a la salud y el bienestar de los adultos mayores.

- Age UK. (2017). Ageism: Cómo nos afecta y qué podemos hacer al respecto. Ofrece información sobre los efectos del edadismo y estrategias prácticas para abordarlo.
- Instituto Nacional sobre el Envejecimiento (NIA). (2020). Understanding and Addressing Ageism. Un recurso que ofrece información sobre el edadismo y cómo promover actitudes más positivas hacia el envejecimiento.