

Prevenir el **edadismo**

“El auge del trabajo remoto híbrido (TRH) está muy ligado al uso de tecnologías digitales. Desafortunadamente, persisten estereotipos relacionados con la edad y el uso de estas tecnologías. Si estos estereotipos no se mitigan, además de encasillar a los empleados, podrían dividir a los equipos de trabajo y crear desigualdades.



¿Qué es el edadismo?

"Las personas mayores no saben utilizar un ordenador", "Pídele al becario que cree el PowerPoint, los jóvenes saben cómo funciona"... ¿Quién no ha oído alguna vez este tipo de frases en el trabajo?

Según la Organización Mundial de la Salud, **"el edadismo se refiere a los estereotipos, prejuicios y discriminación hacia los demás o hacia uno mismo basados en la edad"**.

Generalmente se entiende como la experiencia de las personas mayores (o de las personas percibidas como mayores), pero también afecta a los jóvenes.

Existen muchos estereotipos sobre la edad y el trabajo: los jóvenes serían menos cualificados y perezosos, mientras que los empleados de más edad serían estrictos e incapaces de adaptarse a las nuevas formas de trabajo...

También tendemos a categorizar a las generaciones (millennials, boomers, genZ...) asignándoles rasgos, intereses y habilidades específicos, lo que contribuye a **reducirlas a representaciones estereotipadas**.



El edadismo en el trabajo remoto e híbrido (TRH)

El auge del TRH está estrechamente ligado al uso de las tecnologías digitales. Por desgracia, **existen importantes estereotipos relacionados con la edad y el uso de estas tecnologías:**

- Tendemos a suponer que los jóvenes se sienten cómodos con la tecnología, los ordenadores y los programas informáticos utilizados para trabajar
- Por el contrario, esperamos que los empleados de más edad encuentren dificultades y sean menos hábiles en estas cuestiones.

Si estos estereotipos no se tienen en cuenta y se mitigan, además de encasillar a los empleados, pueden dividir a los equipos de trabajo y crear desigualdades.

Por ejemplo:

- Los empleados jóvenes **no recibirán formación** para utilizar herramientas de trabajo digitales durante su incorporación, ya que se supone que ya las dominan.
- **Se les asignarán tareas específicas** sin tener la certeza de que poseen las competencias adecuadas para llevarlas a cabo: crear una presentación en PowerPoint, revisar y editar un documento, actualizar la página web...
- Por el contrario, se supondrá que los empleados de más edad no son expertos en el uso de las mismas herramientas, lo que puede dar lugar a que **no se les asignen tareas o proyectos**, o a que se pase por alto su solicitud para un puesto totalmente remoto.
- Pueden ser percibidos como **ajenos a su tiempo** sin que esto esté justificado o sea cierto, y ser excluidos del colectivo de trabajo.
- Independientemente de su edad, es **posible que** los empleados que tienen dificultades con las nuevas tecnologías **no se sientan cómodos compartiendo sus dificultades** e intenten compensarlas en exceso, lo que provoca estrés y fatiga.

Prevenir la discriminación por razón de edad

- ✓ Al contratar, **evite frases tendenciosas** como "Buscamos una persona dinámica, que se sienta cómoda con las nuevas tecnologías".
- ✓ Establecer una **base compartida** sobre las herramientas digitales que cada empleado debe dominar.
- ✓ Evalúe periódicamente el dominio de las herramientas digitales por parte de los empleados y **ofrézcales sesiones de formación para que se pongan al día, independientemente de su edad.**
- ✓ Incluir la **familiarización con las herramientas digitales en el programa de incorporación** de nuevos empleados.
- ✓ **Fomentar el intercambio de conocimientos y competencias** mediante programas de tutoría y tutoría inversa.
- ✓ **Normalizar la petición de ayuda**
- ✓ **Proporcionar tutoriales sobre cómo utilizar las herramientas de trabajo digitales.** Por ejemplo, cómo editar un texto en Word, cómo crear una presentación en PowerPoint, cómo utilizar eficazmente las funciones de Teams o Slack...
- ✓ **Mitigar los estereotipos relacionados con la edad y las generaciones,** especialmente en el caso de los directivos y los equipos de contratación.
- ✓ **Analizar los datos de RR.HH.** para detectar desigualdades relacionadas con la edad en los planes de contratación, desarrollo profesional y formación.
- ✓ **Implicar a los trabajadores de todas las edades** en la elaboración de los métodos y la elección de las herramientas de trabajo.



Referencias

- Organización Mundial de la Salud, Ageing: ageism - <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>