



GUÍA
CORPORATIVA



DE
INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN
POR EDAD

AVU I.A.P. - 2021
WWW.AVU.MX/GUIA2021

AVU
Innovación

CCE CONSEJO
COORDINADOR
EMPRESARIAL

Contenido

- INTRODUCCIÓN 3
- OBJETIVOS 5
- ALCANCES 5
- QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD 6
 - IMPLEMENTACIÓN DE UN LENGUAJE ADECUADO..... 7
- HERRAMIENTAS CORPORATIVAS 12
- COMUNIDAD DEL FUTURO..... 15
- ODS..... 16
- DÉCADA DEL ENVEJECIMIENTO SALUDABLE..... 17
- BUENAS PRÁCTICAS LABORALES 19
 - Inclusión en el lenguaje..... 20
 - Relaciones intergeneracionales 21
- DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS 23
- EMPATÍA EN EL AMBIENTE LABORAL..... 26
- VALORAR Y APORTAR DESDE LA EXPERIENCIA 28
- RESILIENCIA CORPORATIVA..... 29

INTRODUCCIÓN

¿Sabías que no todas las personas mayores son abuelos y que hablar de personas de la tercera edad tiene connotación negativa?, porque hace referencia a que existen personas de primera y de tercera. Hoy México repunta como el país en desarrollo con mejores y mayores prácticas que inciden en un envejecimiento activo y saludable, todo, pensado como un proceso de cambio celular donde las diferentes etapas de la vida se ven como un curso de vida y no como un ciclo.

Cabe destacar que el 99% de las instituciones enfocadas en personas mayores son casas de día y residencias, lo cual deja un panorama desolador cuando se trata de innovar y potenciar las opciones gerontológicas (cultura, sociedad, economía) de las personas mayores, este es solo un ejemplo de cómo la sociedad ha ido discriminando sin dolo a la etapa de la vejez, si bien existen 4 grandes etapas de la vida, este texto se enfocará un poco más en la última, sobre todo resaltando tanto buenas como malas prácticas a nivel corporativo que puede potenciar un modelo laboral incluyente que permita obedecer los retos del envejecimiento en 2021.

En el camino por **generar una sociedad más incluyente** AVU Diversión para personas mayores I.A.P., fundación enfocada en la innovación para el envejecimiento ha creado la primera Guía Corporativa de Inclusión y no Discriminación por Edad enfocada en replicar las buenas prácticas empresariales que AVU ha recopilado a lo largo de 3 años de experiencia en el trabajo con niños, jóvenes, adultos y personas mayores en sus más de 8 programas y 12 proyectos en México y Colombia.

A continuación, **esta guía promete ser un parteaguas del respeto de los derechos humanos que permita ampliar la perspectiva del envejecimiento**, dejando atrás estereotipos y mitos de las diferentes etapas de la vida, resaltando sobre todo la vejez como una etapa olvidada que debe ser vista como la gran

oportunidad del siglo XXI, tanto en el ámbito laboral, familiar y personal. Este documento sugiere también diferentes líneas de acción que en conjunto con las asesorías y prácticas socialmente responsables enfocadas intergeneracionalmente prometen un mundo que tenga presente las acciones invisibles que limitan la socialización y productividad de todas las etapas de vida.

AVU Hub de Innovación para el Envejecimiento, en conjunto con el Consejo Coordinador Empresarial, Pacto Mundial México y UNFPA, invitan a promover una sociedad que aprecie a todas las edades por igual, con estrategias puntuales de asesoramiento, voluntariado corporativo y prácticas empáticas que potencien la lealtad y promuevan el valor de la Generación X como un grupo altamente relevante para la década, el envejecimiento saludable de la Organización Mundial de la Salud. Así mismo se busca potenciar los procesos de Recursos Humanos y prácticas mercadológicas que eliminen campañas que inciden de manera negativa la promoción de los derechos humanos.

Por último, se ofrecen diferentes casos de estudio que buscan dibujar la comunidad del futuro, todo desde una óptica de inclusión laboral que pretende alinearse con los Objetivos del Desarrollo Sostenible con el objetivo de generar soluciones sostenibles y escalables que estén a la altura de los retos del envejecimiento. Se prevé que en los países en desarrollo se duplique la población de personas mayores, rebasando el número de niños por lo cual las cifras millonarias sugieren la deconstrucción de los estereotipos, prácticas y prejuicios enfocados en la vejez. Todo a través de un diseño comunitario que permita la inclusión radical de prácticas intergeneracionales que potencien la experiencia, energía y conocimiento de todos en conjunto con la tecnología y las diferentes formas de pensamiento.

OBJETIVOS

Promover el respeto y dignidad con base en una perspectiva de derechos humanos en todas las etapas de la vida.

Que los corporativos y organizaciones conozcan herramientas que siembren buenas prácticas en torno a la inclusión con sus colaboradores.

ALCANCES

Generar estrategias corporativas que promuevan:

1. Buenas prácticas basadas en los derechos humanos con sus colaboradores.
2. Soluciones tecnológicas, estructurales y logísticas que enfatizan la inclusión de los colaboradores.
3. Sensibilidad ante los retos del envejecimiento.
4. La mejora de los hábitos en torno a un envejecimiento saludable, y productivo en diversos aspectos: laboral, social, recreativo, familiar, comunitario, entre otros.
5. La inclusión de personas mayores, personas con discapacidad o de algún sector vulnerable dentro de sus colaboradores.
6. Estrategias de negocios con base en “silver economy” con un enfoque humano.

QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La discriminación por edad, también llamada “**edadismos**” abarca un conjunto de significaciones, estereotipos y creencias que enfocan numerosas formas de discriminar a personas o sectores de la población por el simple hecho de tener una edad determinada. Para el grupo poblacional que comprende a las personas mayores (históricamente vulnerados por esta razón) se genera el término de “viejismos”, los cuales se ven relacionados con **racismo, sexismo y con infantilización**, lo cual perjudica el desarrollo de las personas mayores en sociedad.

Cabe destacar que, en las personas mayores, esto es aún más profundo, si bien existe un factor cultural que incide en la renuencia de las generaciones jóvenes por llegar a la vejez, los cuales tienen fundamento en los estigmas que promueven un “rejuvenecimiento” o la falta de prevención en términos de salud. La reticencia en esta generación por llegar a la vejez no solo produce una falta de cohesión social sino también inhibe la motivación de la población en general de crear nuevos proyectos de vida en edades adultas. Este fenómeno ha creado lo que llamamos un “rechazo por vivir”. Este último término se observa en diferentes etapas de la vida, pero en términos de discriminación por edad hemos observado que las personas adultas mayores, durante esta etapa de la vida, al no tener nuevos proyectos de vida y al carecer de políticas y programas de inclusión social, terminan siendo aislados dentro y fuera de sus familias.

El fenómeno del aislamiento aunado a las consecuencias de la **discriminación por edad en ámbitos como el urbanismo, la seguridad social, finanzas e inclusión laboral** crean un escenario sombrío para este grupo etéreo que según proyecciones globales incrementará su demografía significando una revolución en términos socioculturales donde las soluciones al miedo de “envejecer” o de vivir deben de ser combatidos a través de soluciones que incidan en temas de dependencia, enfermedades, movilidad, inclusión laboral y por último y más importante la creación de proyectos de vida que potencien una vejez que evolucione

de ser un sinónimo de “fin” a ser la gran oportunidad de humanización, productividad, creatividad y desarrollo social del siglo XXI.

Hay que tener en cuenta algunos puntos para poder combatir la discriminación por edad y ayudar a generar una sociedad más incluyente:

- 1- A partir del pensar de las personas tenemos como resultado un actuar, que en términos generales no ha sido favorable para las personas mayores, debido a que quedan excluidas de diferentes áreas, como lo es el ámbito social, económico, institucional e incluso en el ámbito familiar que pone en riesgo su autonomía y dignidad, incluso su integridad misma.
- 2- Los retos para las personas mayores, debido a la discriminación son mayores, el entorno los hace vulnerables para ser y hacer lo que a ellos les agrada, por ejemplo, desempeñar un actividad productiva y remunerada para seguir integrados a la sociedad de manera digna. En el mercado de trabajo se ejerce discriminación hacia la vejez, debido a la creencia de que son improductivos e incapaces de seguir el ritmo de los jóvenes.
- 3- En relación con el acceso a los servicios de salud, es un menester en el curso de vida de todas las personas, y el no tener cobertura tanto de atención como de tratamientos, posicionan en desventaja a las personas mayores.
- 4- Debemos conocer las trayectorias en el envejecimiento y vejez para que la forma de pensar, sentir y actuar sea libre de estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas mayores.

IMPLEMENTACIÓN DE UN LENGUAJE ADECUADO

La mayoría de las personas a la hora de comunicarse y de hablar con los demás se tiende a hacer generalizaciones y suposiciones, esto es lo que entendemos como estereotipos, los cuales son una serie de creencias de carácter

general que actúan como guías en nuestras relaciones. Nos ayudan a hacer predicciones sobre el otro, y al otro sobre nosotros mismos.

Cabe destacar que **además de la raza y el género las personas también usamos la edad para categorizar y repetir clichés**, casi siempre negativos y humillantes, los cuales inhiben y limitan el día a día de las personas que han alcanzado las diferentes edades de la vida. El uso de estereotipos es como mentir acerca de cumplir años especialmente en las personas mayores mujeres, es un gran ejemplo de cómo año con año puede representar una limitante a partir de la adultez de una mujer.

Así como **los estereotipos, los edadismos se ocultan bajo una aparente familiaridad y amabilidad**, tendiendo a poner a las personas mayores en un mismo saco, jubilados, abuelos, personas con discapacidad... simplificando la profunda y plural realidad de las personas; el mismo criterio de definición, la edad, es profundamente injusto y así es como funciona cualquier proceso de exclusión y condena al diferente, y también a nuestra forma de ver el mundo y de relacionarnos. Esta visión discriminatoria se encuentra en todos los ámbitos, lo que, sin duda, dificulta reconocerlo en toda su dimensión y ser conscientes de sus consecuencias. Al igual que cuando hablamos de maltrato no solo hablamos de un tipo de violencia, sino de las múltiples estrategias para ejercerlo, los edadismos pueden presentarse con distintas caras, pero todas ellas con las mismas consecuencias: mayor malestar y menor autoestima.

Al igual que **las personas no tienen fecha de caducidad, sus derechos tampoco** y aunque los edadismos pretendan lo contrario, debemos señalar y denunciar. Estas son algunas de las expresiones más frecuentes que de manera tendenciosa, contribuyen a minusvalorar, desinformar y a marginar a las personas por su edad:

1- Hablar de “abuelo/a” como equivalente de persona mayor: Es el clásico reduccionismo. Pues bien, ni todas las personas mayores son abuelos o abuelas (ni

siquiera padres o madres) y de serlo, no serían los tuyos, por ello debemos evitar este término hacia ellos ya que implica una familiaridad que seguramente no te han otorgado.

2- Calificar a las personas mayores por su situación: Es tan inadecuado como frecuente el usar los adjetivos calificativos de las personas como sustantivos eliminando su condición de persona. Por ejemplo, al decir: mayores, dementes, dependientes o discapacitados, en vez de personas mayores, personas que viven con demencia, personas en situación de discapacidad, personas con discapacidad diversidad funcional. Reivindiquemos que somos personas.

3- Las etiquetas que clasifican socialmente: El uso de “clase pasiva”, “pensionados” o “jubilados”, aparte de inapropiado es injusto además de incorrecto, ya que como ocurría con “los abuelos”, su identidad va más allá de su función laboral o derechos adquiridos. No se debe reducir a las personas a un plano administrativo/laboral. Todos aportamos a la sociedad.

4- “viejo/a”: En general, no tiene buena referencia porque tradicionalmente se ha utilizado como adjetivo calificativo de objetos para referirse a estos como algo muy usado y de poco valor. Esta carga negativa de la palabra viejo/a hace que la mayoría de personas mayores no se sientan cómodas con este calificativo por asociarlo a un mueble desvencijado o un vestido apolillado. En algunos lugares sus habitantes lo consideran más neutro, lo utilizan con naturalidad, incluso con orgullo. Por ello, y por prudencia y para no molestar a la mayoría que lo percibe como negativo, no lo utilices.

5- “tercera edad”: Para denominar a las personas mayores de 60 años. Este término es inadecuado, ya que, a la mayoría de las personas no les gusta ser denominadas así. Tal vez porque se asemeja a lo que en otros sectores es de menor nivel o calidad (viajar en tercera, tercer mundo, tercera regional...). Incluso y debido a la ampliación de la esperanza de vida

6- Generalizar a la población: Es importante no generalizar con expresiones como “todas las personas mayores”; emplear términos modernos y adecuados en relación a servicios o productos relacionados con el envejecimiento; por ejemplo, no “asilos”, sino “centros residenciales”; y tratar de aportar una imagen de valor, recalcando que son simplemente adultos con unos años más, que, como todos, participan y aportan en todos los aspectos de nuestra sociedad.

7- Utilizar terminología de mercado que rechaza la edad y valora la “eterna juventud”: Aunque existen estigmas relacionados a todas las edades también una discriminación que sufre la gente joven, es cierta que en menor medida y con menor carga negativa. Así, la juventud es una época fresca, alegre y productiva y su contrapuesto, la vejez, todo lo contrario: caduca, triste e incapaz. Por eso, el empleo de titulares o expresiones como “Trucos para vivir una eterna juventud” aparte de no ser ciertas, invalidan el envejecimiento mismo y castigan a las personas en la vejez.

VEJEZ

Termino **CORRECTO** para referirse a la etapa de la vida en la que se encuentran las personas con 60 o más años cumplidos.

PERSONA MAYOR

Nombre **CORRECTO** para referirse a las personas que tienen 60 años o más cumplidos.

ADULTO MAYOR

Termino designado para la población **MASCULINA** de personas mayores, al ser utilizado se invisibiliza al sexo **FEMENINO**.

TERCERA EDAD

Termino **ERRÓNEO** y **DISCRIMINATORIO** para referirse a la vejez. "No hay personas de primera o de tercera".

ABUELOS

Termino incorrecto para referirnos a las personas mayores ya que **NO** todas son abuelos.

VIEJISMOS

Termino con el que se define a todos los términos, acciones y estereotipos que se tienen en relación a la vejez y las personas mayores.

HERRAMIENTAS CORPORATIVAS

Durante las últimas décadas se ha venido escuchando los cambios demográficos que están surgiendo, sin embargo, a nivel corporativo ¿qué implicaciones tienen estos cambios? Hoy las tendencias de negocio están cambiando, todo se está volviendo automatizado, digitalizado, la cultura de cambio durante la pandemia fue una función vital para todos los corporativos, y a partir de esto se generaron transformaciones mucho más rápidas y nos obligaron a cambiar abruptamente.

Estos movimientos no fueron planeados, sin embargo, hoy la demografía nos invita a repensar sobre el futuro y poder adelantarnos a los retos que éste conlleva. Actualmente los jóvenes prefieren emprender o trabajar por su cuenta que trabajar en una empresa global, es por ello que hoy más que nunca debemos empezar a generar acciones y cambiar el imaginario social sobre los corporativos.

En México trabajamos más horas, pero somos menos productivos, según la revista FORBES los mexicanos trabajan 2,246 horas al año, unas 480 horas por encima del promedio de la OCDE.

Según el estudio de la OCDE sobre la situación laboral, en general, cuanto más trabajan las personas, más disminuye la productividad, con todas las transformaciones debido a la pandemia las horas de trabajo han aumentado, la productividad se ve disminuida agregando que la salud mental ha empeorado significativamente y los retos económicos cada vez son más grandes.

Debido a todos los acontecimientos hoy debemos empezar accionar y transformar a las empresas con un enfoque en la productividad, sin dejar de lado, la parte humana y empática dentro de nuestra comunidad corporativa, hemos encontrado en diversos estudios que las acciones altruistas disminuyen el estrés, el

sentimiento de ayudar a los demás, genera mayor sensibilidad, aumenta la lealtad y genera mayor satisfacción y sentido de pertenencia en los corporativos.

México necesita corporativos que generen impacto social, más allá de una "donación", el verdadero impacto está en programas donde los colaboradores realmente se involucren y puedan vivir la experiencia, ayudar de forma directa a los beneficiarios creará esa sensibilización y los beneficios se verán reflejados.

Dentro de estos beneficios y transformaciones que hoy están teniendo las empresas es la inclusión laboral, la cual permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, edad, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente, identificando más a las personas por sus habilidades.

Otro desafío corporativo son las relaciones intergeneracionales (relaciones sociales con personas de distintas generaciones) y es que actualmente al momento de reclutar a los colaboradores uno de los criterios de exclusión es la edad, o bien dentro de los departamentos o áreas se van dividiendo por grupos etarios lo cual segmenta la interacción social, por ello el crear una comunidad diversa será clave para propiciar estas relaciones.

Las relaciones intergeneracionales tienen múltiples beneficios, nos aportan valores, nos enriquecen y cambian nuestra perspectiva sobre la vida cotidiana. Y aunque en algunas situaciones no se aprecian como deberían, en la mayoría de los casos valoramos estas relaciones y las aprovechamos. Estas relaciones, aumentan la solidaridad y el intercambio entre las distintas generaciones. También nos aportan y comparten conocimientos, valores y experiencias. En concreto, para las personas mayores o de grupos etarios más grandes los beneficios pueden ser:

- Mejora de la autoestima y del estado de ánimo, gracias al mantenimiento de relaciones sociales con otras generaciones.

- Mayor vitalidad. Aumenta la actividad y la energía para seguir disfrutando la vida cotidiana.
- Disminución del sentimiento de soledad ya que aumentan las relaciones sociales, la actividad.
- Integración. Las personas mayores sienten que pertenecen, que están integrados, que conviven en sociedad.
- Mantenimiento del aprendizaje. El aprendizaje continúa. Se amplían los conocimientos gracias al intercambio que se produce entre generaciones. Para los más jóvenes, los beneficios de mantener algún tipo de relación con las personas mayores son, entre otros:
 - A)** Cambios en la percepción de las personas mayores. Su perspectiva cambia.
 - B)** Conocer y disfrutar tiempo con personas mayores consigue que se produzca un cambio en su percepción.
 - C)** Poder acceder a redes de apoyo. Gracias a este tipo de relaciones se amplían sus redes de apoyo y no se limitan a las de su misma generación.
 - D)** Conocer los temas que afectan a las personas mayores. Son conscientes de los temas que afectan y preocupan a las personas mayores.
 - E)** Aumentar la responsabilidad social, la empatía o la autoestima. Con las relaciones intergeneracionales aumentan sus valores y su sentimiento de cooperación.
 - F)** Seguir aprendiendo. El aprendizaje continúa y aumentan sus conocimientos gracias a este intercambio entre generaciones.

COMUNIDAD DEL FUTURO

El mundo está cambiando y con ello las cosas que ya teníamos establecidas. Corporativos, instituciones educativas, gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil deben de comenzar a trabajar de la mano para garantizar no solo su sostenibilidad, sino de igual forma su impacto y a la vez un futuro mejor para todas las personas. Debemos construir formas innovadoras de afrontar las situaciones presentes sin dejar a tras el construir estructuras más humanas que incluyan a todos a pesar de nuestras diversidades; un valor compartido como apuesta social y empresarial. El futuro de las diferentes instituciones debe estar encaminado a permitir una apertura de las condiciones de inclusión laboral, que reivindique la vida de las personas y de las dinámicas en sus corporativos y que, a la vez cree una historia más sólida y sostenible de su futuro.

No solo la inclusión laboral de las empresas generara esta comunidad del futuro exitosa sino también la innovación de sus modelos de atención, accesibilidad y experiencia, se trata de crear valor y riqueza enfocada a las necesidades reales de la sociedad, como si ambas, empresa y sociedad, recorrieran caminos paralelos, sin un punto de encuentro. Sin embargo, en los últimos tiempos estamos asistiendo a una mayor confluencia en la búsqueda de espacios compartidos que vinculan los resultados empresariales al desarrollo inclusivo y a la mejora de las condiciones de vida de las personas.

Dar con un camino que permita combinar las visiones empresarial y social puede ser la única vía de crear, de forma simultánea, sociedades más justas y empresas más sostenibles a largo plazo, esta necesidad no es nueva solo que los cambios sociales nos han permitido descubrirlo desde hace un corto lapso de tiempo. Actualmente las empresas deben esforzarse por lograr una excelente responsabilidad social corporativa, introduciendo temas de legalidad, ética y filantropía.

ODS

Las empresas no pueden prosperar en un mundo donde existe pobreza, desigualdad, inestabilidad y estrés ambiental, y por ello resulta de vital importancia garantizar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles. Al respetar las normas y los principios reconocidos en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, el mundo empresarial contribuye de forma esencial a la consecución de los ODS.

Las empresas también están llamadas a participar porque, como miembros de la sociedad, tienen el deber ético de contribuir a la mejora social. Asimismo, las compañías también se verán beneficiadas de alcanzarse estos objetivos y desaparecer las trabas al crecimiento frecuentes en sociedades injustas y desiguales. La consecución de los ODS creará el escenario idóneo para que el sector privado pueda desarrollar muchas actividades no solo empresariales, sino de igual forma sociales: empleados calificados, modelos de atención enfocados en la 0 discriminación, inclusión social en sus centros de atención, accesibilidad universal, trato digno y fortalecimiento de la cohesión social.

El hecho de abordar grandes retos sociales, económicos y ambientales, al tiempo que ofrece a la empresa diversas herramientas de gestión que le permiten avanzar en el cumplimiento de los objetivos, en donde su cultura corporativa se gestione a través de los valores, el código de conducta, las políticas y la formación, impulsando las buenas prácticas en la organización y construyendo una cultura corporativa sensible a los problemas de la sociedad, entre los que se pueden encontrar los desafíos planteados por los ODS y el contexto social de la época.

DÉCADA DEL ENVEJECIMIENTO SALUDABLE

Las personas mayores serán el eje central del plan, que aunará los esfuerzos de los gobiernos, la sociedad civil, los organismos internacionales, los profesionales, las instituciones académicas, los medios de comunicación y el sector privado en aras de mejorar la vida de estas personas, así como las de sus familias y comunidades. Se trata del segundo plan de acción de la Estrategia mundial de la OMS sobre el envejecimiento y el cual se está llevando a cabo en el decenio 2020-2030.

A pesar de todas las contribuciones y acciones que las personas mayores han hecho a sus comunidades y familiares, todavía hay muchos estereotipos (cómo pensamos), prejuicios (cómo nos sentimos) y discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad. La discriminación contra la edad afecta a las personas de todas las edades, pero tiene efectos particularmente perjudiciales en la salud y el bienestar de las personas mayores. Es así que la OPS/OMS junto a la OEA en respuesta a los ODS y pautas marcadas por ONU proponen este decenio con propuestas a generar con las personas mayores como; independencia y autonomía, consentimiento informado en la materia de salud, reconocimiento igualitario ante la ley, seguridad social, accesibilidad y movilidad personal, entre muchos otros derechos humanos fundamentales. La adopción de esta promueve el compromiso económico, social, político, educativo y cultural de las personas mayores, asegurar que las comunidades fomenten las capacidades de las personas mayores y las diferentes instituciones.

Los entornos físicos, sociales y económicos, tanto rurales como urbanos, son determinantes importantes del envejecimiento saludable y son parte de las poderosas influencias en la experiencia del envejecimiento y en las oportunidades que ofrece el envejecimiento. Los entornos amigables con la edad son los mejores lugares en cual uno puede crecer, vivir, trabajar, jugar y envejecer, es decir, una comunidad amigable con la edad es un mejor lugar para todas las edades.

LENGUAJE Y EDADISMOS

El lenguaje es la capacidad propia del ser humano para expresar pensamientos y sentimientos por medio de la palabra. Mediante las cuales hemos interiorizado palabras edadistas.

Edadismo: es la palabra que se utiliza para describir los estereotipos, los prejuicios y la discriminación contra nosotros mismos o contra otras personas, en función de la edad.

EN TODAS PARTES

- ◆ Según la OMS (2021), 1 de cada 2 personas en el mundo son edadistas contra las personas mayores.
- ◆ Nos afecta de alguna manera en todas las etapas de nuestra vida por medio de Instituciones, relaciones sociales y por nosotros/as mismos/as.
- ◆ El edadismo visibiliza y por consecuencia acrecienta otras desventajas.



DAÑO

Tiene efectos permanentes que impactan negativamente en el bienestar y calidad de vida de las personas.

- ◆ Salud física.
- ◆ Salud mental.
- ◆ Relaciones sociales y redes de apoyo.

También impactan económicamente a las personas y a la sociedad.

COMBATIR

Protegiendo los derechos humanos y visibilizando actos de discriminación por edad.

Informándonos y detectando sobre discriminación por edad.

Transmitiendo conocimiento en todas las edades.

Actuar desde nuestros espacios de manera intergeneracional.



Fuente Organización Mundial De La Salud. (2021), Reporte Mundial Sobre El Edadismo. OMS

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

La gestión e implementación de buenas prácticas laborales dentro de las diferentes instituciones conforma una oportunidad de cambios no solo en las relaciones laborales al interior de la empresa, sino de igual forma en la manera en cómo proyecta su profesionalismo e inclusión a la población en general, estas innovaciones en las prácticas van más allá de tener una responsabilidad social empresarial buena, y que se constituye en que sean compartidas por los trabajadores, pero el gran reto está en poder constituir un vínculo y adecuación pertinente con sus trabajadores, a que se sientan partícipes de las mismas y que estas, finalmente, contribuyan a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales, una inclusión real y modificaciones que impulsen el trabajo en equipo. La implementación voluntaria de buenas prácticas en este ámbito refleja una mejor gestión de los recursos humanos, la presencia de un clima laboral positivo y la disposición para una mayor participación de los trabajadores en la empresa.

Uno de los factores que impiden la realización de prácticas laborales correctas son la falta de acceso a la información, mala implementación o la apatía en donde no notamos que acciones no son aptas para todo. Es de total importancia para lograr buenas prácticas laborales ya que solo así se podrá desarrollar una correcta inclusión en donde se abarquen todos los aspectos como las adaptaciones estructurales, modificando el mejoramiento del entorno físico de los espacios, y lograr que sean más funcionales y seguros para beneficiar a las personas.

Algunas personas mayores para lograr su desplazamiento se encuentran con dificultades como en espacios públicos e incluso en el transporte público ya que no se les considera, debemos de tomar en cuenta puntos como la igualdad de uso para todas las personas, flexibilidad, tolerancia al error, uso simple y funcional para facilitar el uso por todos, información comprensible para lograr un mejor entendimiento, bajo esfuerzo físico, dimensiones apropiadas.

Para la correcta adecuación de las medidas de inclusión industrial tomaremos en cuenta el estudio ergonómico que nos establece las medidas estándar de las personas paradas, sentadas y en movimiento. En este estudio no se puede ignorar las ayudas técnicas como son: sillas de ruedas, muletas, andaderas, bastones y perros guías, para lo cual deberán tomarse en cuenta las dimensiones recomendables para su desplazamiento y así lograr correctamente un funcionamiento más apto para todos, las medidas antropométricas nos resultan de total importancia para diseñar el mobiliario con alturas, profundidades, materiales adecuados y localizar el equipamiento básico (muebles sanitarios, cocinas, puertas, apagadores, contactos, llaves de agua, aparatos de intercomunicación, etcétera), es necesario conocer estos movimientos para garantizar la accesibilidad del adulto mayor y de las personas con discapacidad a los espacios construidos.

Inclusión en el lenguaje

Nos basaremos en promover una nueva visión más positiva de la vejez, trabajaremos con los estereotipos y a estos los comprenderemos como creencias o ideas organizadas sobre las características asociadas a diferentes grupos sociales: aspecto físico, intereses, ocupaciones, etnias, discapacidades, edad, etc. Los prejuicios son los sentimientos y emociones positivas o negativas que se tienen sobre un grupo social y sus miembros. Las evaluaciones afectivas dependen de las creencias sobre el grupo. Es el componente afectivo asociado a las categorías y la valoración. Estos dos conceptos están muy marcados en nuestra sociedad y conforme a ellos asignamos distintos términos a las personas mayores, a estos términos los denominaremos “vejismos”, la inclusión del lenguaje se basará en una sensibilización en las personas y adecuando su manera de dirigirse o referirse a las personas mayores.

El lenguaje es una de las principales fuentes de comunicación de los seres humanos, las personas pasamos los prejuicios y costumbres de generación en generación y aún más terrible es como los medios de comunicación propagan los vejismos y otro tipo de estereotipos con tanta normalidad que los hacemos parte de nuestro vocabulario, con nuestra propuesta buscamos promover el uso

pertinente y adecuado de un lenguaje sin estereotipos, proporcionando un acercamiento y educación a las personas para lograr un uso adecuado del lenguaje.

Es importante reconstruir la imagen de las personas mayores y darles el reconocimiento que se merecen, alejándonos de estereotipos como: ABUELO, SENIL, VIEJITA, ACHACOSO, DECREPITO, ANCIANA, RUCA, VEJETE, TERCERA EDAD y también concientizando a la sociedad sobre las conductas que refuerzan al envejecimiento como un estado negativo y no de experiencia y vida.

Para resumir los viejismos son estereotipos sobre las personas mayores y la inclusión del lenguaje buscará erradicar estos u otros términos discriminatorios.

Relaciones intergeneracionales

Actualmente podemos observar cómo el mundo está en un constante cambio ante las nuevas tecnologías, y todo esto ha ocasionado un sinnúmero de mejoras para las corporaciones, sin embargo, se considera que las técnicas y prácticas clásicas pueden causar una mejora de igual forma. No porque algo sea nuevo significa que sea mejor.

Situaciones parecidas ocurren con los recursos humanos, cada vez más personas mayores son reemplazadas por jóvenes adultos para realizar el mismo trabajo bajo la premisa de ser mejores, más rápidos y ágiles. No obstante, esto no es necesariamente correcto ya que la edad no influye completamente en las capacidades y habilidades que pueda tener el trabajador.

El incluir personal de diferentes edades dentro de la corporación puede traer grandes beneficios ya que al comparar distintos puntos de vista y guiándose desde la experiencia que tienen las personas respecto al trabajo, los resultados obtenidos serán considerablemente superiores a los que un equipo de trabajo poco diversificado podría obtener.

Para hacer una eficiente asignación de puestos es necesario tener en cuenta aspectos como los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, etc., así como se deben dejar de lado aspectos relacionados a la edad, género, creencias, color de piel, orientación sexual, lugar de origen, etc.

DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS

Los Derechos Humanos son las libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de haber nacido, sin los cuales no se puede vivir como tal. Todos los Derechos Humanos comparten las mismas características:

- **Son universales:** Todos los seres humanos, sin distinción alguna, cuentan con los mismos Derechos Humanos.
- **Inderogables:** Los Derechos Humanos están fuera del debate democrático. Por ello, no pueden ser alterados por los Estados.
- **Inalienables:** Los Derechos Humanos no pueden ser renunciados, ignorados o desconocidos por las personas y los gobiernos. Adicionalmente, ningún ser humano puede ser obligado a renunciar a sus Derechos.
- **Imprescriptibles:** Los Derechos Humanos no pierden vigencia, ya que se ejercen de manera permanente.
- **Indivisibles:** Todos los Derechos Humanos tienen la misma importancia y jerarquía. Forman un conjunto de derechos que garantizan las libertades fundamentales de los individuos.
- **Interdependientes:** Los Derechos Humanos esta relacionados entre sí y dependen del cumplimiento de todos los Derechos para su funcionamiento.

Las empresas deben respetar los derechos humanos, siendo de vital importancia para las personas y para las organizaciones que crean. Por su parte, las organizaciones deben esforzarse en garantizar que las actividades que desarrollan se encuentren regladas bajo las normativas legales.

Los objetivos principales de los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” son:

- 1- *Resaltar las medidas que los Estados deben adoptar para promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas.*

- 2- *Servir del modelo para la implementación de políticas de respeto y promoción de los Derechos Humanos y la reducción de violaciones de Derechos Humanos por parte de las empresas.*
- 3- *Brindar a las víctimas de violaciones a los Derechos Humanos indicaciones a escala global para verificar el respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas.*

México experimenta un proceso de envejecimiento poblacional que en los próximos treinta años cambiará radicalmente su composición sociodemográfica se trata de una transformación que a nivel internacional se califica como un logro de la humanidad, pero que a la vez representa importantes retos para nuestro país.

Esto implica crear las condiciones de vida idóneas que contribuyan al desarrollo pleno de las personas mayores, ese objetivo se cumplirá en la medida en que se garantice plenamente la satisfacción de los derechos humanos en forma integral durante todas las etapas del ciclo vital, pues la calidad de vida en la vejez está determinada por las condiciones favorables o desfavorables que enfrentan los individuos desde su nacimiento.

En nuestro país todas las personas nacen libres y en igualdad de derechos, sin importar sus condiciones físicas, psicológicas, culturales o económicas. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula el funcionamiento del país en términos jurídicos y responde a las necesidades de la Nación, estableciendo funciones y límites a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial; además de otorgar derechos y obligaciones a los mexicanos.

De tal manera que el Art. 1o de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce los principios de los derechos humanos que están vinculados con la legislación y constitución. Algunos fragmentos de este Artículo son los siguientes.

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las

garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.” (ADICIONADA, D.O.F. 10 de junio de 2011)

De tal forma se deben generar las condiciones para poder garantizar estos principios de Derechos Humanos ya estén trabajando con personas mayores, e ir colocando en la agenda de política social los mecanismos jurídicos y operacionales para generar accesibilidad a programas que den protección.

Las instituciones, organizaciones y asociaciones que abordan, atiendan o trabajen el tema de la vejez deben realizar campañas informativas referentes a los derechos de las personas mayores para su socialización, Tomar en cuenta a las organizaciones y a la población objetivo con la finalidad de generar los puentes vinculantes para el ejercicio de los derechos humanos en sus diferentes entornos, ejercer el presupuesto correctamente, crear entornos favorables que garanticen los derechos de las personas mayores.

Para revertir la desigualdad, se crearon, a nivel internacional, diversas declaraciones u posicionamientos que puedan dar mejores condiciones a las personas mayores de 60 años y más. Es así que los corporativos deben tomar primordial interés en promoverlos y aplicarlos de manera eficiente.

Los temas marcados en esto son:

- Discriminación
- Toma de conciencia
 - Trabajo
- Seguridad social
 - Salud
 - Maltrato
 - Cuidado

EMPATÍA EN EL AMBIENTE LABORAL

En la actualidad el término de “*empatía*”, cada vez se escucha con mayor frecuencia, lo cual obedece a la necesidad social por la que atravesamos, pero ¿qué es la empatía? *La empatía es la habilidad que tenemos las persona para comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y emociones de otras personas, basándonos en el reconocimiento de los otros como seres iguales a nosotros mismos, por ello es que, la empatía es fundamental para un sano desarrollo social.*

Por lo anterior, la empatía se ha convertido en una competencia clave dentro de cualquier organización, ya que con ella se observan relaciones recíprocas, con sentido de pertenencia, propiciando así un alto sentido de cooperación y lealtad entre colaboradores, lo que conlleva a un buen ambiente laboral y en consecuencia a una mayor productividad. Esta empatía surge en nosotros sin pensar, porque forma parte de nuestra naturaleza humana.

Las personas empáticas tienen una predisposición natural para algunas de las competencias más demandadas en las ofertas de empleo: trabajo en equipo, capacidad de liderazgo, habilidades en la negociación y atención al público. Hay muy pocos profesionales que verdaderamente no sientan empatía. Tal como hemos apuntado, el ser humano cuenta con esta cualidad por naturaleza. La empatía es una conducta adaptativa que ha quedado inscrita en su biología. Está relacionada con las neuronas espejo, un tipo de células que se activan cuando observamos una conducta y sentimos el impulso de imitarla. Sucede con la risa, con el llanto y con muchos otros sentimientos. Nos permite aprender por imitación. No necesitamos tocar el mismo objeto con el que se ha quemado otra persona, porque hemos visto su expresión de dolor cuando lo ha tocado ella. Por eso se considera una conducta adaptativa.

En relación con la vejez, las construcciones mentales que se han generado en nuestra historia han posicionado a las personas mayores con una serie de etiquetas que no favorecen su autonomía y dignidad.

Entre los principales tipos de discriminación hacia las personas mayores están:

Estereotipos (pensar)

Creencias socializadas que magnifican o absolutizan rasgos muy puntuales y los aplican para identificar y caracterizar a los individuos en una categoría inteligible.

Prejuicio (sentir)

Predisposición categórica para aceptar o rechazar a las personas por sus características sociales reales o imaginarias.

Discriminar (actuar)

Se produce cuando una persona es tratada de manera desigual o inferior.

VALORAR Y APORTAR DESDE LA EXPERIENCIA

El buen desempeño laboral de las personas, en gran medida se debe al reconocimiento que se les otorga, ya que, se sienten valorados, lo que consecuentemente los motivará a seguir aportando y colaborando con mayor entrega. Así mismo, hoy más que nunca, es necesario destacar la importancia que tiene “*la inteligencia colectiva*” dentro de los corporativos, la cual surge como una forma dinámica de integración y participación de sus diferentes colaboradores, en relación a un tópico en particular, lo que va a generar importantes aportaciones dentro de la corporación, en el momento en que los miembros del equipo compartan profesionalmente sus conocimientos desde su propia experiencia laboral, mismos que se complementarán entre sí, de tal forma que, la colaboración de todos los miembros del equipo sea relevante, llevándolos así al siguiente nivel, a través del cual podamos conformar una comunidad en sintonía en cuanto a valores y objetivos. De igual forma, es necesario puntualizar que, al hablar de experiencia laboral, nos referimos al conjunto de conocimientos y habilidades que una persona ha adquirido a partir de que realiza continuamente alguna actividad, lo que lo hace un experto en el tema. Se habla de que la experiencia laboral es un valor muy a tener en cuenta en el puesto de trabajo.

La acumulación de diferentes experiencias en sectores laborales industriales, da una perspectiva que hace que la persona se tenga que enfrentar a nuevos retos, nuevos problemas y da como resultado una mente abierta a nuevas soluciones. La experiencia aporta unos conocimientos en las personas de forma que les aporta una confianza en la toma de decisiones en su puesto de trabajo. Las empresas de contratación consideran un valor a tener en cuenta la experiencia. Siempre se ha partido de la premisa de que el valor de una empresa está en el factor humano de sus integrantes.

Debemos tener en cuenta dos factores:

- ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
- FACTOR HUMANO.

RESILIENCIA CORPORATIVA

Si la resiliencia para las personas es la capacidad de sobreponerse ante una situación adversa e incluso salir fortalecida de ésta, los cambios a nivel global también han impactado a las diversas organizaciones, lo que las ha llevado a la búsqueda de diferentes acciones para capitalizar la oportunidad que una situación compleja les ofrece y transformarla en fortaleza, haciendo que se adquiriera una resiliencia corporativa, la cual se caracterizará por la capacidad de evolucionar, adaptándose al entorno y potencializando todos los recursos con los que cuenta, para reorganizarse de manera eficiente y seguir manteniéndose a la vanguardia de manera rentable.

Sin duda alguna, el índice de liderazgo y competencias culturales son también datos destacables, ya que, en temas de cultura de adaptación al cambio y oportunidad de generar resiliencia corporativa, el 50% de tal consideración depende del accionar de los líderes, por lo que, uno de los principales enfoques de toda corporación debe estar centrado en la gestión humana. El día a día de cualquier compañía viene determinado por imprevistos y contratiempos que, de una forma u otra, directivos y empleados tienen que hacer frente. Así, en este contexto de adversidades aparece el concepto de resiliencia, que hace referencia a la capacidad de adaptarse a situaciones adversas.

Si trasladamos este término al mundo empresarial, podemos ver que de las situaciones de crisis también se puede sacar provecho. Y es eso a lo que se refiere justamente el concepto de resiliencia. No solamente a saber superar los problemas sino a que podemos y debemos aprender de ello. Las organizaciones resilientes se caracterizan por la capacidad de crear y disolver estructuras, proporcionar seguridad en medio del cambio, gestionar las consecuencias emocionales del mismo, y aprender, desarrollarse y crecer ante las dificultades.

En definitiva, la resiliencia es una actitud positiva que aplicada al mundo empresarial puede ayudar a la búsqueda y obtención de los objetivos de cualquier directivo.

Juan Uriel García Valadez

 55 65317644



@avuiap



@avuiap



@avuiap



avu.mx