

Las organizaciones de mayores alertan sobre el aumento de la discriminación por edad en el ámbito laboral

La crisis ha apartado aún más a este colectivo de la vida laboral activa, a pesar de que el derecho al trabajo de las personas de edad, se recoge, entre otros, en los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad. (Naciones Unidas, 1991).

El 58% de la ciudadanía europea piensa que en su país se discrimina por razones de edad.

Según señala el Eurobarómetro en el informe sobre “Discriminación en la Unión Europea en 2009”, para la sociedad española la discriminación por edad ocupa el segundo lugar (61%) en cuanto a los tipos de discriminación más habituales en nuestro país, después del origen étnico (66%) y antes de la discapacidad (56%).

Madrid, 28 de febrero de 2012-. Continuando con la campaña de sensibilización “Doce Causas para 2012” que inició el pasado mes de enero UDP en colaboración con el Imserso en el Año Europeo del Envejecimiento activo, el mes de febrero se dedica al tema de la discriminación por edad, bajo el lema: Por una sociedad para todas las edades.

La discriminación por edad es la gran olvidada en la lucha por la igualdad. Según señala el Eurobarómetro en el informe sobre “Discriminación en la Unión Europea en 2009”, la percepción de los europeos de que la discriminación por edad constituye una práctica extendida en su país se ha incrementado en 16 puntos en un solo año, pasando del 42% de 2008 al 58% en 2009, por detrás del origen étnico (61%) y por delante de la discapacidad (53%).



En esta misma encuesta, para la ciudadanía española (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_es_es1.pdf) la discriminación por edad ocupa el segundo lugar (61%) en cuanto a los tipos de discriminación más habituales en nuestro país, después del origen étnico (66%) y antes de la discapacidad (56%). Asimismo, el 48% de los europeos y el 43% de los españoles consideran que la edad puede ser una desventaja a la hora de conseguir un trabajo, los mismos porcentajes que se otorgan al aspecto, la forma de vestir o de presentarse.

En un Eurobarómetro especial sobre “Envejecimiento activo” publicado en enero de 2012 con motivo de la celebración del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, se refleja que el 15% de los españoles y del conjunto de los europeos han sido testigos de casos de discriminación por edad y el 6% ha sido víctima de discriminación a causa de su edad en el lugar de trabajo o cuando buscaba trabajo.

Los datos reflejan esta situación, según el “Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años”, realizado por el Observatorio de las Ocupaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración en 2011 y que recoge datos a diciembre de 2010, el 36,84% de las personas en situación de desempleo que tienen entre 55 y 59 años, y el 39,70% de las mayores de 59 años son parados de muy larga duración, es decir, llevan más de dos años sin empleo. A lo que hay que sumar el aumento de los despidos de personas mayores de 55 años, en 2010 el número de parados de 55 a 59 años aumentó un 13,07%.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental realizó un estudio en el que se concentró en las personas de edad. En el informe se señalaba la necesidad de tomar medidas contra la discriminación y exclusión de las personas mayores: “...el problema más importante que plantea el envejecimiento mundial es el de garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores.



Es imprescindible que se tomen medidas para erradicar la discriminación y la exclusión de esas personas y para garantizar el acceso a servicios adecuados a sus necesidades...” .

APORTACIONES DE LAS ASOCIACIONES DE MAYORES

- Desde las asociaciones de mayores se insta a Naciones Unidas a elaborar una Convención Internacional de los Derechos de las Personas de Edad, tal y como se recoge en la Declaración de Brasilia (diciembre 2007).
- Solicitan a las administraciones el diseño de políticas de envejecimiento desde el prisma de los derechos humanos, no desde la cobertura de los servicios básicos.
- Piden que se persiga legalmente desde la perspectiva de derechos humanos cualquier tipo de discriminación por razón de edad, poniendo especial atención la que se produce en el ámbito laboral.
- Las empresas deben integrar en sus estructuras los cambios demográficos que se presentan, para ello deben diseñar políticas de desarrollo del personal para aprovechar los puntos fuertes de los trabajadores de todas las edades.
- Los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho y el deber de formarse a lo largo de su vida laboral y de cuidar su salud.
- Se deben diseñar políticas específicas para el personal de pymes que favorezcan el paso de trabajador a empleador.
- Hay que favorecer la integración del personal con experiencia, en puestos de formación continua, formación profesional, prevención de riesgos laborales sobre todo de aquellas personas que procedan de trabajos penosos.
- Hay que apoyar las iniciativas emprendedoras de las personas maduras, con medidas fiscales y administrativas.
- Se pide la realización de campañas de comunicación corporativas, dentro de las empresas, donde se incida en la importancia del personal de más edad como fuente de experiencia y conocimiento.
- Se sugiere la formación al personal directivo para gestionar equipos de distintas



edades, que pongan en valor las capacidades y las diferencias de todas las personas.

- Se pide la realización de campañas de sensibilización en los ámbitos formativos, escuelas, institutos, universidades, donde se enseñe el valor de la experiencia, y del conocimiento que pueden aportar las personas mayores.
- También sería conveniente sensibilizar al colectivo de mayores para que sean conscientes de sus derechos, así como de los deberes que tienen con la sociedad.
- Hay que impulsar la creación y el uso de canales de expresión y medios de comunicación de las personas mayores donde emitan sus propios mensajes.
- Es esencial fomentar el asociacionismo como instrumento de participación social.
- Así como potenciar la voz de las entidades representativas de mayores: consejos, asociaciones, confederaciones, facilitándoles la posibilidad de crear equipos propios de comunicación para la emisión de sus mensajes.

El documento final con los informes, argumentaciones y aportaciones de las asociaciones de mayores será entregado a los responsables de políticas de mayores de las administraciones nacionales y regionales, así como a entidades, organismos e instituciones relacionadas con el tercer sector, y a los medios de comunicación.

Más información sobre la campaña Doce Causas para 2012:
Jose Alberto Alvarez, 619 04 00 72 premsa@mayoresudp.org
Maite Pozo Querol, 91 703 39 57, mipozo@imserso.es