

Los Documentos de Trabajo del CONAPRED representan un medio para difundir los avances de la labor de investigación en estudios y para recibir comentarios sobre su posible publicación futura. Se agradecerá que éstos se hagan llegar directamente a la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Dante 14, séptimo piso, Col. Anzures, Del. Miguel Hidalgo, CP 11590, México, D.F., TEL. 52 03 36 49; o a la dirección de correo: dceron@conapred.org.mx. Producción a cargo de las y los autores, por lo que tanto el contenido como la redacción son responsabilidad suya.

Este documento fue realizado por el Mtro. Sergio Parra Menchaca, a solicitud de la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.



**Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación
y Políticas Públicas
Documento de Trabajo No. E-8-2006**

**“COSTOS E IMPACTOS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL
HACIA LOS ADULTOS MAYORES EN LA ECONOMÍA
FAMILIAR.”**

Diciembre de 2006

© Derechos Reservados 2007
COLECCIÓN ESTUDIOS 2006
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante Núm. 14, Col Anzures.
Del. Miguel Hidalgo.
CP 11590, México, D.F.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra bajo autorización de la institución y siempre que se cite la fuente completa.

Directorio

Gilberto Rincón Gallardo y Meltis
Presidente

José López Villegas
Director General Adjunto de Estudios, Legislación y Políticas Públicas

José Luis Gutiérrez Espíndola
Director General Adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación

Vilma Ramírez Santiago
Directora General Adjunta de Quejas y Reclamaciones

María José Morales García
Directora de Coordinación Territorial e Interinstitucional

José Luis Páez Caballero
Director de Administración y Finanzas

Programa de Estudios 2006

José López Villegas
Director General

Alexandro Escudero Nahón
Director de Programa

Diana Paola Cerón Ruiz
Coordinadora académica

Lillian Valerie Alvarez Melo
Coordinadora administrativa

Diana Paola Cerón Ruiz
Lillian Valerie Alvarez Melo
Editoras de sección

SÍNTESIS

El trato diferenciado en el ámbito laboral puede afectar de diversas formas a las personas ya que puede amenazarlas en todas las áreas y momentos de la actividad laboral. El impacto que tiene este tipo de fenómeno discriminatorio en las condiciones de vida de las Personas Adultas Mayores (PAM), se ve reflejado en los índices de desarrollo social los cuales indican que escasamente se satisfacen sus necesidades básicas en materia de salud, educación, entretenimiento, empleo digno, ingreso suficiente y seguridad social. Los efectos de la discriminación son evidentes, ya que es el grupo etareo que presenta los niveles más bajos de desarrollo social en México, por otro lado, la pérdida de recursos materiales para la sociedad y sus actores es cuantiosa.

En este estudio se ha intentado documentar algunos de los efectos sociales que tiene un tipo de discriminación (laboral) en un grupo poblacional específico (PAM). No obstante lo acotado del estudio, los resultados son relevantes para la sociedad en general, con ellos se puede inferir lo grave de las consecuencias de la discriminación en general.

Síntesis curricular del autor

Sergio Parra Menchaca es estudiante del Doctorado en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, y cuenta además con la Maestría en Administración y Políticas Públicas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE, A.C. Es especialista en temas de política pública, democracia y discriminación. Ha colaborado como investigador externo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en diversos estudios desde 2004, así como en la creación de algunos de los contenidos del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2004-2006.

INDICE

Síntesis	3
Introducción	6
I.- La discriminación laboral	7
1.1.- el acceso a la educación, la orientación y formación profesional.....	8
1.2.- el acceso al empleo y ocupación.....	9
II.- Las personas adultas mayores (PAM) y la discriminación laboral	11
2.1.- Las PAM y la discriminación.....	11
2.2.- Las PAM y la actividad productiva.....	15
III.- Los costos e impactos de la discriminación	21
3.1.- Costos económicos de la discriminación laboral.....	22
3.2.- Otros impactos.....	25
IV.- Acercamiento a la situación de las PAM en México	26
V.- Políticas y acciones a favor de la inclusión laboral de las PAM	37
5.1.- Políticas y acciones nacionales.....	37
5.2.- Políticas y acciones en casos internacionales.....	42
VI.- Principales costos e impactos en México de la discriminación en el ámbito laboral	55
6.1 Costos económicos sociales.....	55
6.2 Costos económicos para el sector público.....	59
6.3 Impactos.....	63
6.4 Análisis de los costos e impactos.....	65
VII.- Posibles orientaciones de la política pública en México	67
Conclusiones finales	69
Fuentes de información	71
Anexo estadístico	74
Glosario	77

INTRODUCCIÓN

La ausencia de un ingreso estable para gran parte de las personas adultas mayores (PAM) en países en desarrollo implica que el retiro de las actividades laborales no sucede en esa etapa de la vida. La mayoría de las personas que se han integrado al grupo, experimentaron durante su vida adulta circunstancias económicas y laborales que les impidieron disfrutar actualmente de un plan de retiro, sea porque sus actividades se desarrollaban en el ámbito informal de la economía o porque los años y recursos destinados a construir el fondo de retiro fueron insuficientes. Aún aquellos que tienen acceso a un plan de retiro formal, usualmente es uno que proporciona un nivel muy básico de seguridad social, ya que los servicios y el ingreso recibidos son insuficientes para enfrentar con posibilidades de éxito los cambios internos y externos que se presentan durante el ciclo vital, condiciones que los incentiva a mantenerse activos económicamente para poder complementar los recursos mínimos de subsistencia.

Es común asociar la condición de vejez con capacidades físicas y mentales disminuidas a razón del mismo proceso de senectud. Esta idea no es más que un prejuicio ya que las principales causas de disminución de capacidad funcional en la persona adulta mayor no son atribuibles directamente al proceso o condición de vejez, sino a factores externos tales como accidentes o enfermedades, las cuáles si son atendidas de manera oportuna y efectiva no disminuyen necesariamente la capacidad funcional individual de la persona. Este tipo de prejuicio se encuentra detrás de las conductas discriminatorias hacia las PAM.

El trato diferenciado en el ámbito laboral puede afectar de diversas formas a las personas. Puede amenazar en todas las áreas y momentos de la actividad laboral, desde el ingreso a la ocupación, la fijación del salario y prestaciones, pasando por el acceso a la formación de capacidades laborales mediante la educación,

orientación y capacitación, así como también puede observarse discriminación en áreas no tan visibles como los servicios de colocación, en la capacidad de organizarse con compañeros de actividad, en la seguridad en el empleo, en la negociación colectiva, en la promoción profesional y en casi todas las demás condiciones laborales.

El impacto que tiene este tipo de fenómeno discriminatorio en las condiciones de vida de las PAM, se ve reflejado en los índices de desarrollo social los cuales indican que escasamente se satisfacen sus necesidades básicas en materia de salud, educación, entretenimiento, empleo digno, ingreso suficiente y seguridad social. Los efectos de la discriminación son evidentes, ya que es el grupo etareo que presenta los niveles más bajos de desarrollo social en México. Los costos económicos, a nivel micro por ser integrante de un grupo estigmatizado afecta el desempeño individual medido contra los pares, crea información sesgada/incompleta que genera todo tipo de externalidades e impacta en su ingreso personal. En el nivel macro, genera ineficiencias en los mercados, disminuye la demanda agregada, desperdicia o asigna mal recursos humanos productivos

La justificación para enfrentar y combatir el fenómeno discriminatorio puede explicarse desde diversos puntos de vista, el primero es que el trato desigual a las PAM en el ámbito laboral es muy costoso en términos de recursos y, el segundo, los costos humanitarios son enormes. Cualquiera de los dos argumentos que son mostrados y respaldados con evidencia en el presente estudio, son lo suficientemente fuertes como para convertir el combate a la discriminación en una política de Estado que trascienda la temporalidad de las administraciones gubernamentales. Las políticas públicas que han de adoptarse en materia de discriminación laboral hacia las PAM, deben dividirse en dos tipos, aquellas que busquen la prevención y las que castiguen las conductas discriminatorias.

I.- LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación en el ámbito laboral se entiende como el trato diferenciado dado por las y los empleadores o las o los empleados hacia personas de ciertos grupos poblacionales durante los procesos de reclutamiento, selección, desempeño o promoción practicados por la organización. Esta diferenciación no se funda en criterios objetivos de cualificación, capacitación o de mérito requeridos para desempeñar la actividad laboral, sino en preconcepciones y prejuicios relacionados con algún grupo social que posee una “diferencia” con los “demás”.

El trato diferenciado en el ámbito laboral puede afectar de diversas formas a las personas. Puede amenazar en todas las áreas y momentos de la actividad laboral, desde el ingreso a la ocupación, la fijación del salario y prestaciones, pasando por el acceso a la formación de capacidades laborales mediante la educación, orientación y capacitación, así como también puede observarse discriminación en áreas no tan visibles como los servicios de colocación, en la capacidad de organizarse con compañeros de actividad, en la seguridad en el empleo, en la negociación colectiva, en la promoción profesional y en casi todas las demás condiciones laborales.

La discriminación laboral puede afectar prácticamente a todas las personas en algún momento de su vida ya que es altamente probable que cierta ocasión presente alguna “diferencia” con la mayoría que produzca su rechazo, puede ser cualquier característica y no necesariamente las comunes como la edad, género, raza, condición física, estado civil, filiación ideológica-sindical o preferencia sexual.

El informe del 2003 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el estado de la igualdad en el trabajo en el mundo muestra claramente que las formas de

discriminación en el ámbito laboral son diferenciadas según el grupo social involucrado¹.

1.1 El acceso a la educación, la orientación y formación profesional

El acceso a la **educación**, la **orientación** y **formación profesional** está seriamente restringido a grupos poblacionales como las minorías **racialeónicas** y/o **migrantes**, quienes sufren la discriminación por provenir de contextos “diferentes” y que además enfrentan obstáculos concretos como el desconocimiento de la lengua y/o de los usos y costumbres locales.

Las **mujeres** también enfrentan limitaciones en este aspecto laboral y se explica por la concepción clásica de roles hombre-mujer, que son impuestos culturalmente y que se asocian a la mujer con una función básicamente reproductiva.

Para las personas **adultas mayores** y **jóvenes** es también efectiva esta restricción, sobre los primeros pesa el prejuicio de ser considerado como decadente y no elegible para la inversión en capital humano, mientras que para los jóvenes la situación no es mejor, muchos son excluidos del proceso merced de la incapacidad de la sociedad y gobierno de mantenerlos el tiempo suficiente en los sistemas educativos para generar las habilidades y capacidades mínimas requeridas en el campo laboral, lo que llega a estigmatizarlos como inexpertos o irresponsables.

El grupo que más restricciones enfrenta es el de personas con **discapacidad**, debido a que persiste el prejuicio acerca de que su vida productiva está agotada y que es poco redituable promover nuevas habilidades acordes al tipo de discapacidad.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

Las **personas que viven con VIH/SIDA** cargan con la estigmatización social explicada por la combinación del miedo y la ignorancia acerca de los mecanismos de infección, lo que impacta en su acceso a cualquier actividad gregaria, como es la educación o capacitación.

En el caso de personas con **preferencia sexual distinta a la heterosexual** los prejuicios se construyen por la creencia de que la preferencia se relaciona con enfermedades como el VIH/SIDA, con conductas inmorales o pervertidas, percepción social que determina el acceso a actividades sociales².

1.2 El acceso al empleo y ocupación

En el caso del **acceso al empleo y ocupación**, las minorías **racialoétnicas** y las **mujeres** presentan altas tasas de desempleo y baja calidad de los empleos ofrecidos, mismos que son por cuenta propia, sin remuneración, a tiempo parcial y sin seguridad social. En el caso de las mujeres se muestran mecanismos directos de discriminación al restringir explícitamente su contratación.

Respecto de las personas con **discapacidad** las barreras a la entrada del mercado laboral se encuentran en la mayoría de las ocupaciones, interviene en este sentido la accesibilidad física del lugar, los prejuicios acerca de su productividad y/o de sus supuestas altas tasas de ausentismo, bajo estas condiciones la mayoría de quienes laboran lo hacen en actividades poco estructuradas en el sector servicios, es decir en áreas de baja remuneración y escasas prestaciones.

En el caso de los y las **personas adultas mayores** y de los y las jóvenes, la discriminación en el acceso al ocupación aparece tanto directa como indirectamente, para los primeros estableciendo límites máximos de edad para

² OIT, op.cit

labores que no lo justifican y, para los y las jóvenes, estableciendo parámetros de experiencia muy restrictivos que no siempre son necesarios para el tipo de empleo, así como otro tipo de requerimientos, injustificados en su mayoría, que las personas jóvenes tienen pocas posibilidades de cubrir, por tanto, sólo pueden acceder a empleos de baja calidad, status, medio tiempo y/o informales.

El acceso al empleo para **personas que viven con VIH/SIDA** es muy limitado, se registran casos donde los empleadores solicitan constancias de no infección como requerimiento de ingreso³. Las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual son también sometidas a exámenes médicos debido a la vinculación imaginaria al VIH/SIDA, por lo que regularmente enfrentan serios obstáculos para ingresar a un empleo formal.

³ OIT, op.cit.

II.- LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (PAM) Y LA DISCRIMINACIÓN⁴.

Envejecer significa, en el sentido más estricto, convertirse gradualmente en una persona con más edad. Este proceso y condición están asociados a cambios en la capacidad física y mental del individuo, que son resultado de factores, tanto internos como externos a la persona y que determinan a su vez el ritmo de aparición de las propias transformaciones.

Como individuo y agregado social se tienen distintas maneras de ver e interpretar el proceso del envejecimiento, así como la propia condición de vejez. Esta concepción está íntimamente vinculada con las circunstancias vigentes y expectativas futuras (económicas y sociales) ya que si son favorables para el individuo, o para la mayoría del grupo, se entiende a la vejez y su proceso como un fenómeno positivo para el bienestar, el cuál sólo es asequible si dichas condiciones otorgan al individuo la capacidad de encarar y de adaptarse exitosamente a los cambios que ocurren de manera natural en su organismo y en su medio social.

2.1 Las PAM y la discriminación

Una explicación psicológica de la discriminación hacia las personas adultas mayores propone que surge del miedo irracional y subconsciente a envejecer, condición que es recordada constantemente al individuo por la presencia de las personas adultas mayores, ya que es la imagen del futuro que lo acerca a su condición de mortal, de ahí que el agente discriminador rechace el contacto con este grupo social⁵.

Es común asociar la condición de vejez con capacidades físicas y mentales disminuidas a razón del mismo proceso de senectud. Esta idea no es más que un

⁴ CNDH, *Los derechos humanos en la tercera edad*, México, D.F., 1999, 285 p.p.

⁵ Macnicol, John, *Age discrimination*, Cambridge University Press, N.Y., 2006, 308 p.p.

prejuicio ya que las principales causas de disminución de capacidad funcional en la persona adulta mayor no son atribuibles directamente al proceso o condición de vejez, sino a factores externos tales como accidentes o enfermedades, las cuáles si son atendidas de manera oportuna y efectiva no disminuyen necesariamente la capacidad funcional individual de la persona. Si el proceso de envejecimiento se caracteriza por una inadecuada atención y prevención de los factores que afectan al individuo en su capacidad, la condición de vejez degenerará patológicamente en senilidad, y no en la vertiente natural de senectud.

La asociación de la vejez con una condición funcional disminuida se explica por la forma en que socialmente se entiende y construye el concepto. Pueden convivir en el mismo tiempo y espacio diferentes formas de entender y caracterizar la vejez, además de que evolucionan en el tiempo.

Una idea de decadencia física y mental puede generar una imagen de discapacidad, estorbo, obsolescencia o inutilidad, características que son comúnmente asociadas con la vejez por distintos segmentos de la sociedad. Se puede resumir que las razones de la discriminación hacia las personas adultas mayores en el área laboral son usualmente económicas (menor productividad, altos índices de ausentismo por cuestiones de salud), pero su vigencia y capacidad de opresión se mantienen por cuestiones psicológicas⁶.

Dentro de un grupo de población de personas adultas mayores es común encontrar heterogeneidad, sea su estado de salud, movilidad física, creatividad artística, habilidad cognitiva o capacidad laboral. Estas diferencias se acentúan con el paso de los años entre las personas, lo que se explica por el estilo de vida y circunstancias específicas que van experimentando las personas. Sería normal encontrar que en un grupo de personas adolescentes la mayoría sea capaz de completar una prueba física más o menos con el mismo desempeño, pero en el caso de un grupo de adultas y adultos mayores los resultados serían muy dispares

⁶ Idem.

observándose casos en los que ni siquiera la prueba pudiera ser completada. Esto demuestra que efectivamente existe una diferencia entre las capacidades de las personas, ya sea midiéndose contra integrantes del mismo grupo o en contra de otro. También demuestra que la edad no es el principal factor que determina el desempeño en las personas adultas mayores, sino la condición física con que se llega a ese status. En un experimento con corredores de maratón se midió que la variable principal que determinaba el tiempo del recorrido no era la edad, sino la calidad del entrenamiento en cada atleta⁷.

Se argumenta que muchas sociedades no han podido definir el rol actual de la persona adulta mayor en la comunidad, no existe una definición sociocultural plenamente aceptada sobre el tipo de actividades que podrían generar reconocimiento social a las personas adultas mayores. Esta falta de definición en las actividades sociales propias y reconocidas socialmente genera que las personas adultas mayores busquen ocuparse en tareas que en su mayoría son poco valoradas y significativas para la comunidad, y aunque dichas actividades sean fundamentales para permitir la reproducción eficiente de la economía comunitaria (aseo, cuidado de menores, preparación de alimentos, etc.) no son reconocidas como tales ya que se entiende que es una obligación, como forma de pago por la manutención de la persona. La escasez de actividades socialmente reconocidas hace que muchos adultos(os) mayores se resignen a ser invisibles para los demás, conformándose con permanecer ocultos y totalmente dependientes de otros actores⁸.

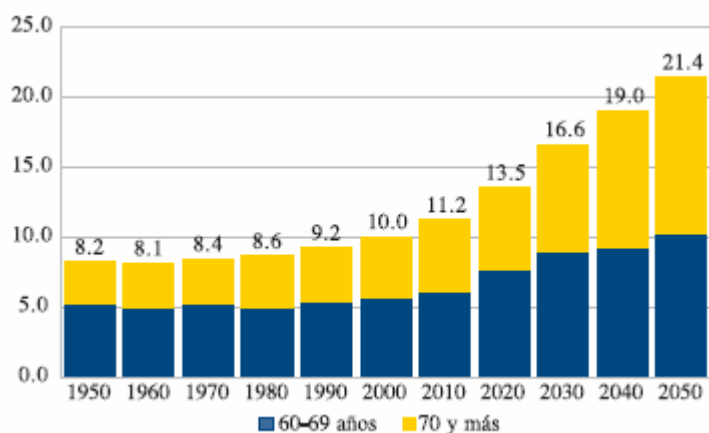
Los avances en los campos de la biología y medicina han logrado extender la esperanza de vida significativamente en las últimas décadas, incluso en zonas geográficas que históricamente han experimentado altas tasas de mortalidad⁹.

⁷ En Fries, James "Aging, natural death and the compression of morbidity", *New England Journal of Medicine*, Vol 303, No 3, 1995 citado por Macnicol, op.cit. pag.13

⁸ CNDH, op.cit.

⁹ Tal como se muestra en las figuras 1 y 2, donde se observa una reducción de las tasas de mortalidad y un crecimiento de la población adulta mayor en el mundo.

Figura 1.- Porcentaje de la población mundial de adultos mayores como % del Total

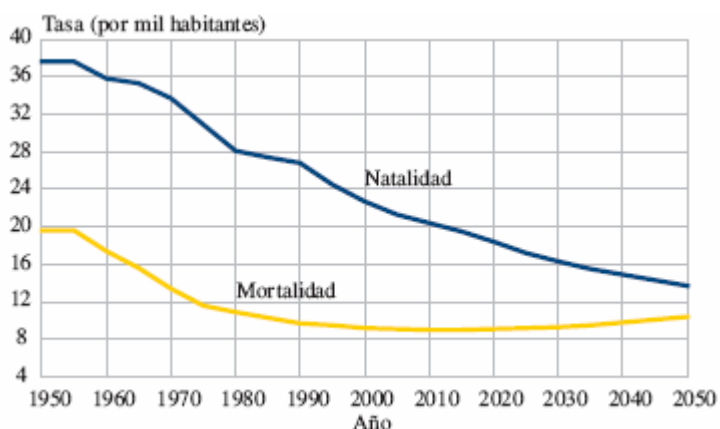


FUENTE: World Population Prospects: The 2002 revision.

El incremento en la esperanza de vida de la población generalmente extiende la duración de su vida productiva, ya que las capacidades y habilidades físico-mentales podrían mantenerse durante más años¹⁰. Éstas nuevas condiciones generan una presión adicional sobre la situación laboral de las personas adultas mayores, ya que por un lado los años adicionales que vivirá les imponen la necesidad de un ingreso estable, y por otro, el periodo de vida productiva socialmente aceptado ha permanecido estable y no se ha adaptado a las nuevas condiciones de vida de la población¹¹. Paradójicamente, la ciencia y tecnología han podido incrementar la esperanza de vida en la población mundial, sin embargo no se han logrado construir las condiciones socioeconómicas que garanticen a toda persona vivir dignamente esos años extra.

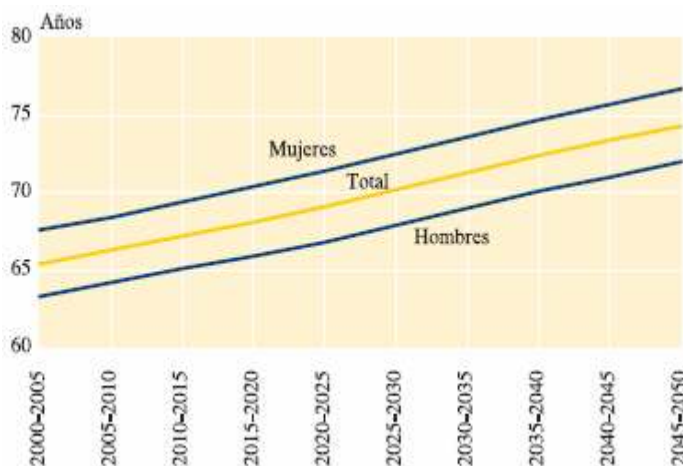
¹⁰ La esperanza de vida al momento del nacimiento se ha incrementado sustancialmente en el mundo y las proyecciones apuntan a que seguirá haciéndolo, tal como lo muestra la figura 3.

Figura 2.- Transición Demográfica Mundial 1950-2050.



FUENTE: World Population Prospects: The 2002 revision.

Figura 3.- Esperanza de vida al nacimiento por sexo, 2000-2050.



FUENTE: World Population Prospects: The 2002 revision.

2.2 Las PAM y la actividad productiva

Existe una vertiente teórica que vincula el modo de producción de bienes y servicios con el rol social y la imagen construida alrededor de las personas adultas mayores. En un sistema económico donde los procesos de producción son relativamente estables, basados en la acumulación, almacenamiento y distribución de lo producido, con una limitada capacidad de innovación y manejo de la información, la experiencia acumulada a lo largo de la vida de las personas

adultas mayores proporcionaba la fuente de conocimientos e información que aseguraba la reproducción del ciclo económico. Esta característica les proporcionaba un lugar privilegiado en la sociedad, ejercían los mismos derechos que los demás y el reconocimiento social a sus actividades era muy alto¹².

En un sistema de producción flexible y constantemente innovador, donde los procesos están sujetos a constantes cambios y dominados por nuevas tecnologías, hacen que el conocimiento sea la fuente de poder y de reconocimiento social, pero no el conocimiento acumulado por la experiencia de una vida, sino por el emanado de las investigaciones y desarrollos modernos. El conocimiento derivado de la experiencia es ahora considerado por algunos sectores productivos como anacrónico y obsoleto y a sus ojos se ha desvalorizado al grado de ya no ser importante para la moderna dinámica productiva. Las personas adultas mayores enfrentan sendos obstáculos para emplearse en actividades productivas formales que usualmente requieren cierta especialización para su desempeño, ya que las condiciones del proceso de formación de su capital humano en su momento fueron adversas y limitadas¹³. Estos bajos niveles de especialización y de instrucción explican en parte el deterioro de las condiciones físicas y mentales en los adultos mayores, ya que en su mayoría no tuvieron acceso a la información acerca de cómo llevar una vida saludable y de sus beneficios en el largo plazo¹⁴.

En contextos donde el reconocimiento social a las personas se consigue a través de sus logros en el ámbito económico y laboral, es común que el estigma de improductividad y la marginación social se refuercen en grupos ya excluidos y discriminados como las personas adultas mayores. Estas sociedades modernas han delimitado perfectamente la duración de la vida productiva de las personas, han construido en el imaginario colectivo el retiro laboral como un objetivo al cuál

¹² CNDH, op.cit.

¹³ Evidencia de ello es el gran porcentaje de personas adultas mayores que no cuentan con estudios formales, es decir no ingresaron al sistema educativo nacional (38.65%, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Sociodemografía del Envejecimiento 1994, CONAPO-DIF)

¹⁴ CNDH, op.cit.

deben llegar las personas, el cuál debería caracterizarse por un periodo de descanso y de recreación después de toda una vida de actividad productiva, que debiera estar acompañado por el goce de un ingreso estable que le asegure un modo de vida cómodo la última etapa de su vida natural.

El retiro de la actividad productiva se asume socialmente como equivalente de la incorporación a la senectud. Este retiro es visto comúnmente por la sociedad como un periodo de total inactividad, por ende, se identifica erróneamente a este grupo de personas como improductivas e inútiles. Generalmente la desvinculación de relaciones laborales o productivas formales se acompaña con una mayor disponibilidad de tiempo libre y ocio, la utilidad que otorguen las personas adultas mayores al tiempo será fundamental para el trato que reciban de los demás integrantes de la sociedad. La inactividad, cualesquiera que sean los motivos, afecta en términos de reconocimiento social en mayor grado a los hombres, ya que en la mayoría de los contextos culturales se le asume como inútiles al quedarse en casa, independientemente de que realice alguna actividad doméstica. Las mujeres, sin embargo, son las que económicamente resienten más el retiro de la actividad productiva, sea la propia o la de la pareja, ya que son todavía más susceptibles de caer en la pobreza y marginación social¹⁵.

Se mencionó antes que la dinámica del sistema productivo moderno contribuye al retiro y a obstaculizar la permanencia de las y los adultos mayores en actividades laborales formales. Un aspecto que influye en la discriminación hacia personas de este grupo es la creencia patronal acerca de la incapacidad de actualización de sus empleados para utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación, esta creencia errada impulsa a los empleadores(as) a no invertir en el capital humano de las y los trabajadores con mayor edad, ya que no perciben como redituable tal inversión.

¹⁵ Idem.

En México, y en otros países en desarrollo, es común que los sistemas de pensión o jubilación no integren a toda la población adulta mayor, también es frecuente el hecho de que la mayoría de ella no disponga de un ingreso estable proveniente de alguna otra fuente como podría ser el devengado por la posesión de capital físico o financiero, por tanto, sólo un número reducido de ellas(os) puede disfrutar de un retiro de la actividad productiva sin caer en la pobreza o marginación.

La poca o nula capacidad de adaptación de gran parte de las personas adultas mayores para encarar los cambios que genera el ingresar a la tercera edad (sociales, biológicos y psicológicos) es la clave para convertirse en una persona o grupo vulnerable. La ausencia o disposición de recursos que ayuden a la persona adulta mayor a resistir los cambios y nuevas circunstancias que son inherentes a esa etapa de la vida son determinantes para su calidad de vida futura. Su condición de vulnerabilidad está cifrada en el grado de influencia negativa que ejerza cualquier acontecimiento sobre ellos(as), como puede ser una crisis económica, desastre natural, enfermedad, etcétera. Es importante resaltar que la vulnerabilidad no se basa en la circunstancia de cambio mismo, sino es la capacidad de enfrentarla exitosamente o no¹⁶.

La relación entre vulnerabilidad y marginación social es muy cercana, se puede decir que un alto grado de vulnerabilidad es garantía de caer en la marginación, ya que en primera instancia el acceso a las condiciones básicas de bienestar no está garantizado plenamente por la ausencia de un ingreso mínimo estable.

Uno de los factores que inciden en la vulnerabilidad de los y las personas adultas mayores como grupo social es que enfrentan grandes obstáculos para garantizarse un ingreso permanente y suficiente para mantener un nivel de bienestar básico, ya que por voluntad propia o no, salen de la actividad productiva formal.

¹⁶ CNDH, op.cit.

En México y en los países en desarrollo se genera un fenómeno que acentúa la vulnerabilidad del grupo, por un lado la percepción generalizada de que la vida “útil” del individuo termina con la entrada a la tercera edad y que conjugado con la ausencia de un sistema de retiro que cubra a la mayor parte de la población, genera las condiciones para que gran parte de esta población busque continuar realizando actividades que le aporten un ingreso mínimo aunque las ocupaciones sean de subempleo.

La ausencia de un ingreso estable para gran parte de las personas adultas mayores en países en desarrollo implica que el retiro de las actividades laborales no concluye en esa etapa de la vida. La mayoría de las personas que se han integrado al grupo, experimentaron durante su vida adulta circunstancias económicas y laborales que les impidieron disfrutar actualmente de un plan de retiro, sea porque sus actividades se desarrollaban en el ámbito informal de la economía o porque los años y recursos destinados a construir el fondo de retiro fueron insuficientes. Aún aquellos que tienen acceso a un plan de retiro formal, usualmente es uno que proporciona un nivel muy básico de seguridad social, ya que los servicios y el ingreso recibidos son insuficientes para enfrentar con posibilidades de éxito los cambios internos y externos, condiciones que los incentiva a mantenerse activos económicamente para poder complementar los recursos mínimos de subsistencia.

La dinámica demográfica en nuestro país muestra una tendencia hacia el envejecimiento poblacional, es decir, el promedio de edad de la población se ha incrementado. Este fenómeno impacta en la cantidad de personas que ingresan a la fuerza laboral y en aquellos que ingresan a la tercera edad, en ambos casos se genera un incremento. En una economía en la que crónicamente existen rezagos en la generación de empleos, donde en promedio los ritmos de crecimiento económico de las últimas décadas no superan la tasa de crecimiento poblacional, la presión que ejerce la oferta de mano de obra sobre los empleos existentes y los nuevos crece cada vez, con las consecuencias naturales de estancamiento de los

salarios, el deterioro de la calidad de los empleos y de sus condiciones, así como una tendencia a seleccionar de manera prejuiciada a los potenciales empleados(as) lo que hace que los grupos poblacionales socialmente estigmatizados sean los primeros en ser descartados, incrementando así su condición de vulnerabilidad. Para las personas adultas mayores este tipo de circunstancias externas los impacta gravemente en su capacidad de mantener un nivel de vida digno, no es fortuito que las personas adultas mayores aparezcan como el grupo etario con mayores índices de pobreza¹⁷.

¹⁷ Ver el capítulo IV, donde se muestra el caso mexicano de pobreza y subdesarrollo por grupos de edad.

III.- LOS COSTOS E IMPACTOS DE LA DISCRIMINACIÓN

Las desigualdades entre las personas han sido identificadas como la fuente del conflicto social, al grado de que cuando son muy profundas pueden llegar a generar disputas que amenacen la estabilidad del mismo sistema social y político que debiera gestionarlas y atenuarlas. La desigualdad de trato o discriminación hacia ciertos sectores sociales puede llegar a profundizar otro tipo de desigualdades (ingreso, instrucción académica, acceso a servicios básicos, participación social, etcétera), se puede decir que la discriminación impone costos a la sociedad de diversa naturaleza.

Se asume como válido, pero muchas veces sin evidencia, que los costos que impone la discriminación a la sociedad son altos y diversos, mismos que no sólo pagan las víctimas directas, sino toda la sociedad. Entre los principales, se dice, están la creciente conflictividad y fragmentación social, la degradación misma de la democracia, los costos económicos (derivados del desaprovechamiento de los recursos y capacidades humanas de las y los discriminados), los de desarrollo explicados por la pérdida de bienestar social, así como los generados por el atropello de los derechos y libertades fundamentales.

Un autor que advierte de los costos sociales de la discriminación es Bernardo Kliksberg, al respecto menciona que: “los grupos desfavorecidos tienen valores que les dan identidad. Su irrespeto, o marginación, pueden ser totalmente lesivos a su identidad y bloquear las mejores propuestas productivas. Por el contrario, su potenciación y afirmación pueden desencadenar enormes potenciales de energía creativa”¹⁸. En el mismo sentido el Plan de Igualdad, en Chile, reconoce que no obstante existen aspectos éticos para enfrentar la discriminación, también existen aspectos concretos que promueven y agravan las desigualdades, teniendo otros

¹⁸ En Kliksberg B., *Más ética, más desarrollo*, Temas, Buenos Aires, 2004, pág.41

efectos negativos, afectando la convivencia democrática, las relaciones sociales, así como la productividad laboral y la eficiencia de la economía¹⁹.

3.1 Costos económicos de la discriminación laboral

Respecto de los costos económicos, a nivel micro, el ser integrante de un grupo estigmatizado afecta el desempeño individual medido contra los pares, le otorga información sesgada/incompleta que genera todo tipo de externalidades e impacta en su ingreso personal. En el nivel macro, genera ineficiencias en los mercados, disminuye la demanda agregada, desperdicia o asigna mal recursos humanos productivos²⁰.

Las y los empleadores al practicar la discriminación están lejos de utilizar eficientemente los recursos de que disponen, la irracionalidad que hay detrás de todos los prejuicios acerca de las personas pertenecientes a ciertos grupos pueden conducir a perder grandes oportunidades de emplear excelente mano de obra, lo que necesariamente los llevan a operar en desventaja competitiva.

Entre los argumentos que se pueden plantear en favor de la no-discriminación salarial según la OIT están²¹:

1. Al practicar la discriminación en la contratación, los empleadores pierden la ocasión de reclutar al mejor candidato para el puesto, por motivos que no tienen pertinencia, tales como la nacionalidad o la raza. Si reclutan únicamente basándose en la aptitud, donde no hay lugar para la discriminación, lograrán la mejor fuerza de trabajo²².

¹⁹ Plan de igualdad, Gobierno de la República de Chile, 2005

²⁰ En capítulo 9 de Buvinic- Mazza Eds. *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*, Washington, D.C., BID, 2004.

²¹ Extractos de OIT, *A Manual on Achieving Equality for Migrants as ethnic minority workers* Proyecto, Ginebra, 1998, págs. 10 a 13.

²² Se pueden consultar ejemplos sobre el beneficio que han obtenido las empresas de la no-discriminación en el Reino Unido, en *Discriminate on ability: Practical steps to add value to your workforce*, Confederation of British Industry, Londres, 1991. Asimismo se pueden consultar

2. Del mismo modo, se ha demostrado que al practicar la discriminación en el lugar de trabajo, el empleador, de hecho, alienta la desorganización del grupo de trabajo, el aumento del ausentismo y afecta la moral²³ y la dedicación de los trabajadores²⁴.

3. Los grupos sociales susceptibles de discriminación laboral han incrementado paulatinamente su número y comienzan a ser un segmento de mercado con cierto poder adquisitivo, mismo que en determinadas circunstancias pudiera tomar represalias comerciales contra empresas que atentan contra sus derechos fundamentales.

4. El empleador de una fuerza de trabajo incluyente, tiene más posibilidades de atraer a la clientela, los inversionistas, y los mejores candidatos para los puestos de trabajo que un empleador que practica la discriminación. Los consumidores, los empleadores y los inversionistas están empezando a valorar la imparcialidad y recompensan ese comportamiento cuando lo observan en las empresas.

5. Una empresa que está constituida por grupos diversos, con una amplia gama de calificaciones y experiencias, tiene más probabilidades de ser creadora, abierta a nuevas ideas y alternativas que una empresa que está constituida por un grupo más homogéneo en términos de formación y experiencia. Por consiguiente, un personal formado por grupos diversos al tener una mayor creatividad y una mejor capacidad para resolver problemas agrega valor a las actividades de la empresa.

ejemplos sobre países europeos en: Stewart-Lindburg *Gaining from diversity: business participation and benefits in Europe's Ethnic and Cultural change, a Report on perspectives and issues as a contribution to the European Year Against Racism*, Bruselas, 1997.

²³ Debe entenderse como el estado anímico de la persona.

El argumento económico tiene de por sí mucho peso y debería ser atractivo para todos los empleadores y demás actores sociales. Sin embargo, ya sea por ignorancia o incomprensión, muchos empleadores no aprecian los costos de la discriminación y siguen practicándola, en perjuicio propio y ajeno.

Otro tipo de costos económicos generados por la discriminación laboral, que no son tan evidentes pero son igualmente significativos, son aquellos que enfrentan otro tipo de actores de manera indirecta. El gasto que socialmente erogan familiares, gobierno y otras entidades para cubrir las necesidades básicas de aquellas personas que no han podido acceder a una ocupación a causa de la discriminación laboral, es un consumo que potencialmente hubiera sido ocupado en alguna inversión productiva, por tanto se incurre en ese costo de oportunidad. En este mismo sentido el salario no recibido por las personas discriminados se traduce en un menor ingreso nacional disponible que se utilizaría para consumir o ahorrar, que en cualquier caso incentivaría la producción nacional en un periodo futuro.

En esta misma línea de razonamiento, el no acceder a un ingreso o recibir uno menor por mismo trabajo provoca que en el sector gobierno se incurra en otro tipo de costos. Ante menores ingresos formales de las familias y empresas se ve afectada la tributación recaudada por el gobierno. Por otra parte, al ser responsable públicamente de enfrentar la discriminación tiene que disponer de recursos para ello, sea mediante más servicios de salud, pensiones universales, tribunales y/o mecanismos de prevención especializados en el tema discriminatorio laboral. Indirectamente se ven afectadas también las políticas públicas laborales en su efectividad y eficiencia, como resultado de la distorsión externa que introducen las conductas discriminatorias de las y los empleadores al negar el acceso, permanencia o desarrollo de grupos que hayan sido capacitados y habilitados por programas públicos, nulificando de esta manera la inversión pública en capital humano. En diversas ocasiones el convertirse en víctima de la discriminación laboral promueve la pérdida patrimonial individual o familiar, ya que

al no contar con un ingreso estable se acude al remate o empeño de las propiedades muebles o inmuebles necesarias para sobrevivir.

3.2 Otros impactos

Individual y socialmente se incurre en otro tipo de costos (no económicos) al tener lugar la discriminación laboral. La ausencia de un ingreso mínimo y de las prestaciones sociales, impactan negativamente en el nivel de vida de las personas, sus estándares de salud, recreación y participación social se reducen significativamente, generándose una pérdida de bienestar humano. En general, la condición de desempleado provoca estados emocionales depresivos y que tienden a la pérdida de autoestima del individuo, situación que afecta directamente su condición física y mental. Esta situación de vulnerabilidad explicada por la discriminación laboral es campo fértil para que los grupos sean víctimas de abuso o explotación por parte de empleadores que les ofrecen empleos de baja calidad y sin ningún tipo de seguridad social.

La discriminación entendida como la desigualdad de trato por parte de particulares o entes públicos hacia personas pertenecientes a algún grupo social, genera tensiones en el tejido social y dificulta la consolidación de los principios democráticos de convivencia social. Esta lealtad ciudadana hacia las instituciones sociales debe estar fundada en una percepción de igualdad de trato entre pares, la cuál es precaria en sociedades donde la discriminación está arraigada en los usos y costumbres comunes. Los grupos discriminados no perciben una sociedad plural y tolerante, por tanto no pueden asumir como propios los grandes objetivos sociales, ya que no se sienten representados, ni respetados. Probablemente el costo social más importante que deba enfrentarse por la existencia de discriminación sea el deterioro de las relaciones interpersonales en la sociedad, ya que ningún proyecto de sociedad justa puede asentarse en ciudadanos resentidos y agraviados socialmente.

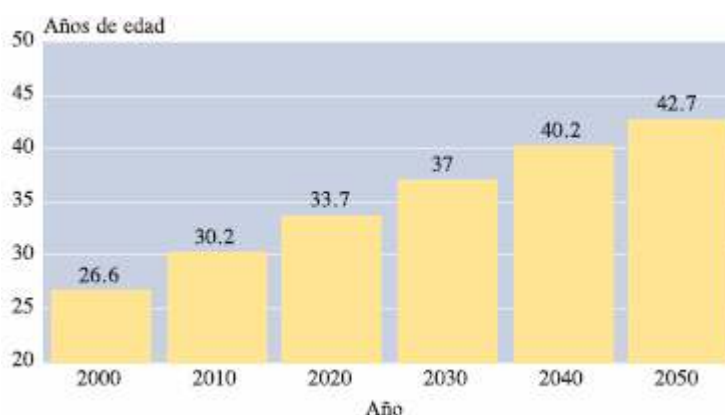
IV.- ACERCAMIENTO A LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN MÉXICO²⁵

La población de México ha experimentado cambios notables en los últimos 50 años, ya que pasó de alrededor de 30 millones a más de 100 en el año 2000 y se espera que siga creciendo hasta alcanzar los 130 millones de habitantes en el año 2050 cuando se estabilizará la cantidad de pobladores para ir descendiendo paulatinamente en los años subsecuentes. Por otra parte, se prevé que la edad promedio de la población se incremente como consecuencia de la reducción en las tasas de mortalidad y natalidad, así como del incremento de la esperanza de vida la cual se ha visto incrementada con el paso de los años, pasando de poco menos de 50 años en 1950 a 73 años en el año 2000, con una proyección de que para el año 2050 supere los 80 años.

El proceso de envejecimiento de la población en México se refleja con mayor claridad en el incremento del promedio de edad que experimenta la población. Durante los últimos 30 años la edad promedio creció tan sólo cinco años, de 21.8 en 1970 a 26.6 en el 2000, crecimiento que será muy inferior al estimado para los 30 años siguientes cuando prácticamente se duplicará ya que el promedio de edad se incrementará más de 10 años, alcanzando los 43 años en el 2050 (Ver figura 4).

²⁵ Basado en Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Envejecimiento de la población mundial*, Documento en línea, 2005.

Figura 4.-Edad media de la población en México, 2000-2050

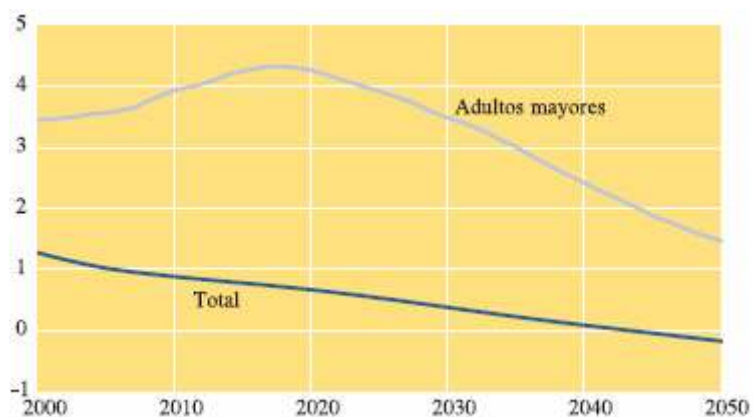


FUENTE: CONAPO, Proyecciones de Población 2000-2050.

Estos cambios suponen que la estructura poblacional pasará de una figura clásica piramidal, propia de poblaciones jóvenes, a una de un perfil rectangular abultado en la punta, que es característico de las poblaciones envejecidas.

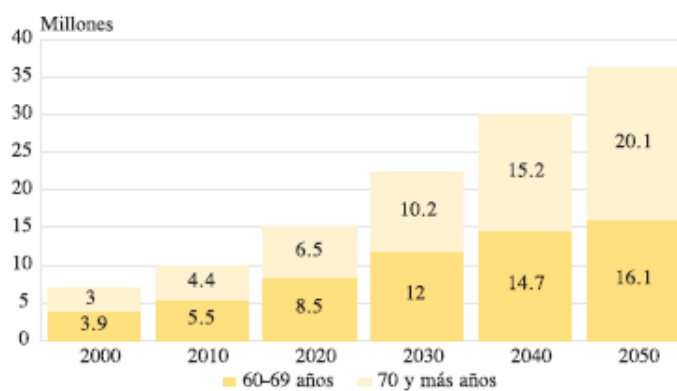
Los grupos poblacionales jóvenes tenderán a perder mayor peso relativo dentro de la estructura poblacional total, espacio que será ocupado por grupos de mayor edad, sobre todo el de las PAM, que se prevé alcance a representar casi una tercera parte de la población en el 2050 (28%) alrededor de 36.2 millones, cuando cincuenta años atrás era apenas el 7% con 6.9 millones de personas. La tasa de crecimiento de la población de más de 60 años actualmente duplica la del total, brecha que se seguirá ampliando durante los próximos veinte años hasta que se estabilice y que para ese entonces será varias veces la tasa general de crecimiento poblacional, tal como se muestra en la figura 5. Se proyecta que dentro del mismo grupo de PAM el subgrupo de edad que mayor crecimiento experimentará será aquel de mayores de 70 años, que pasará de representar el 43% del total de las PAM en el 2000 al 55.5% en el 2050 (Ver figura 6).

Figura 5.-Tasas de crecimiento de la población total y de los adultos mayores de México, 2000-2050



FUENTE: CONAPO, Proyecciones de Población 2000-2050.

Figura 6.- Población de adultos mayores de México, 2000-2050



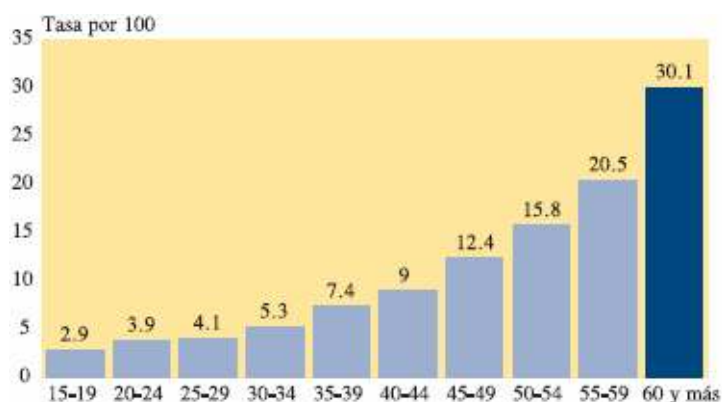
FUENTE: CONAPO, Proyecciones de Población 2000-2050.

Este envejecimiento poblacional se presenta como una oportunidad importante para alcanzar el desarrollo nacional, ya que al menos en las tres décadas siguientes se experimentará el más bajo índice de personas dependientes económicamente de terceros, ofreciendo la mayor cantidad de recursos humanos disponibles para la actividad productiva que se haya presentado en la historia del país. A partir de la tercera década del siglo XXI el índice de dependencia poblacional comenzará a incrementarse, lo que comenzará a presionar fuertemente la disposición y generación de recursos productivos, así como la distribución del ingreso.

De la totalidad de las PAM, el 54.8% vive en zonas urbanas, aunque el peso relativo de ellas sea mayor en las zonas rurales y mixtas, ya que del total de población viviendo en zonas urbanas las PAM representan el 6.1% y en zonas mixtas y rurales alcanzan el 7.9%.

En México las PAM enfrentan la vejez con la desventaja de poseer los niveles más bajos de escolaridad y de capacitación, ya se ha mencionado que el hecho de contar con estas desventajas determina en mayor medida su capacidad de acceder a una ocupación bien remunerada y digna, que a su vez incide en sus niveles de desarrollo humano. Estas desventajas se explican por las condiciones del proceso de formación de capital humano en el país que centró sus esfuerzos en la nuevas generaciones, relegando a aquellas que existieron antes de las políticas públicas educativas, determinándolas a permanecer rezagadas en sus niveles de instrucción y preparación. Como ejemplo de esta situación se tiene que entre las personas que actualmente tienen entre 15 y 19 años la tasa de analfabetismo sólo es del 3%, mientras que para el caso de las personas mayores de 60 años el analfabetismo supera el 30% (Ver figura 7)

Figura 7.- Tasa de analfabetismo por grupo de edad, 2000

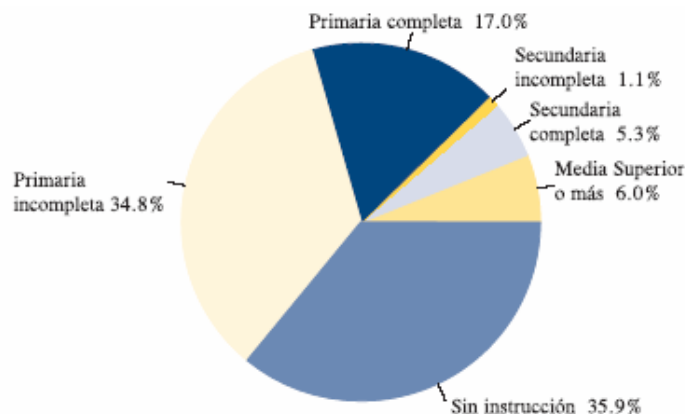


FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

Otra muestra del rezago se hace evidente al revisar la distribución por nivel de escolaridad entre las PAM, ya que el 70% de ellas no logró completar la primaria, dentro de ese mismo porcentaje la mitad no llegó ni al año de instrucción.

Únicamente el 17% completó la primaria, cursó la secundaria incompleta el 1.1%, la secundaria completa el 5.3% y sólo el 6% pudo acceder a mayor escolaridad, tal como se observa en la siguiente figura.

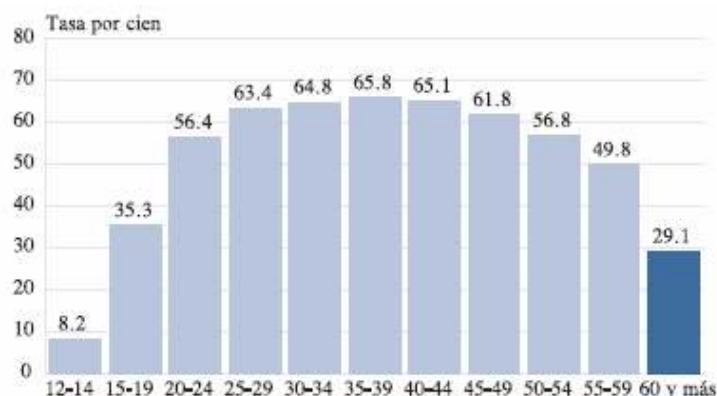
Figura 8.- Distribución porcentual de los adultos mayores por nivel educativo, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Se mencionó anteriormente que las condiciones de retiro o jubilación en los países en desarrollo son poco favorables para asegurar un nivel de ingreso decoroso. México no es una excepción y el reflejo de ello es la alta proporción de las PAM que siguen activas productivamente. De los hombres entre 60 y 64 años alrededor del 65% siguen ocupados económicamente, dichas tasas de actividad descienden conforme avanzan los grupos de edad entre los hombres, pero aún en personas mayores de 80 años el porcentaje permanece significativamente alto, 25%. En total, hombres y mujeres mayores de 60 años tienen en promedio una participación del 31% respecto a su propio grupo de edad (Ver figura 9).

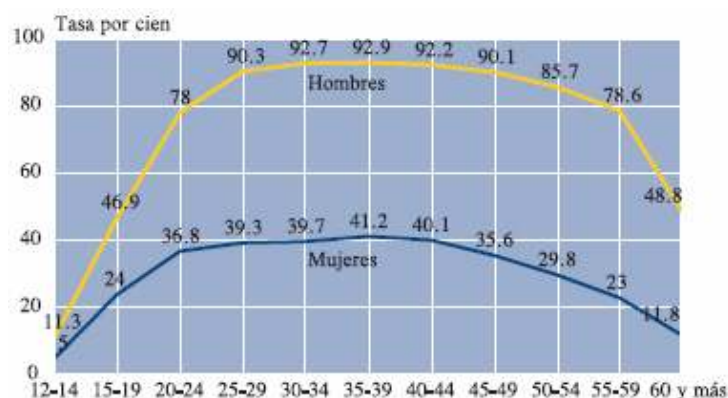
Figura 9.- Tasa de participación económica por grupo de edad, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

En las mujeres, se presenta la característica de tener más bajas tasas de participación económica respecto de los hombres en todos los grupos de edad, pero dichas diferencias se acentúan mayormente al incrementarse la edad, al pasar de alrededor del doble de participación masculina respecto a la femenina entre los 24 y 44 años, a más de 4 veces después de los 60 años, dicha diferencia se puede observar en la siguiente figura.

Figura 10.- Tasa de participación económica por grupo de edad y sexo, 2000

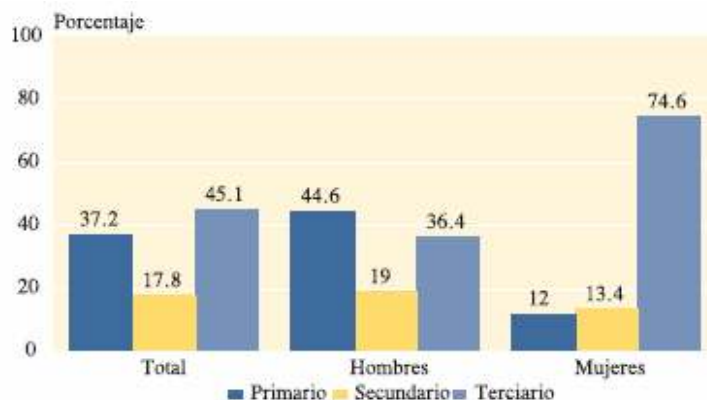


FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

La población de PAM que declara no estar activa económicamente es en promedio un 70%, se pueden observar razones diferenciadas entre sexos para

encontrarse en dicha situación²⁶. Del 50% de hombres adultos mayores que declaran estar inactivos 35.7% declaran que es por estar jubilados o retirados, el 5.7% por tener una incapacidad permanente y el 55.3% por estar dedicados a otro tipo de actividad. Las mujeres adultas mayores expresan que el principal motivo de su inactividad económica es debido a la dedicación a labores domésticas (68.3%), así como por dedicarse a otro tipo de actividad (23.5%). La distribución que tienen las PAM activas económicamente según el sector donde se desempeñan tiene diferencias notables según el sexo ya que 74.6% de las mujeres se desempeñan en el sector servicios y el resto se divide entre el sector industrial y agrícola con 13.4 y 12 % respectivamente. Para los hombres la actividad agrícola es la de mayor peso con un 44.6%, seguida por los servicios con el 36.4% y el industrial con el 19% (Ver figura 11).

Figura 11.- Distribución de los adultos mayores ocupados por sector económico y sexo, 2000



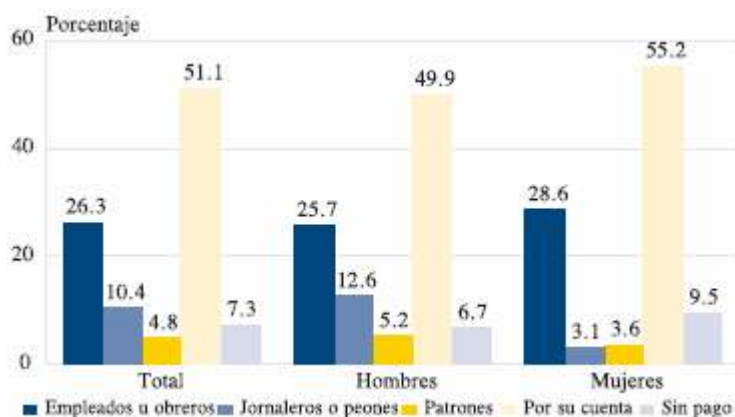
FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

La situación del empleo entre las PAM nos indica que la mayoría trabaja por cuenta propia (49.9% en hombre y 55.2% para mujeres), los empleados u obreros representan el 25.7% en hombres y el 28.6% en mujeres, como jornaleros o peones se encuentran el 12.6% de los hombres activos y sólo el 3.1% de las mujeres, los trabajadores sin pago son 6.7% de los hombres y el 9.5% de las

²⁶ CONAPO, *op.cit.*

mujeres, finalmente como patrones se encuentra el 5.2% para hombres y el 3.6% de mujeres, tal como se muestra en la figura 12.

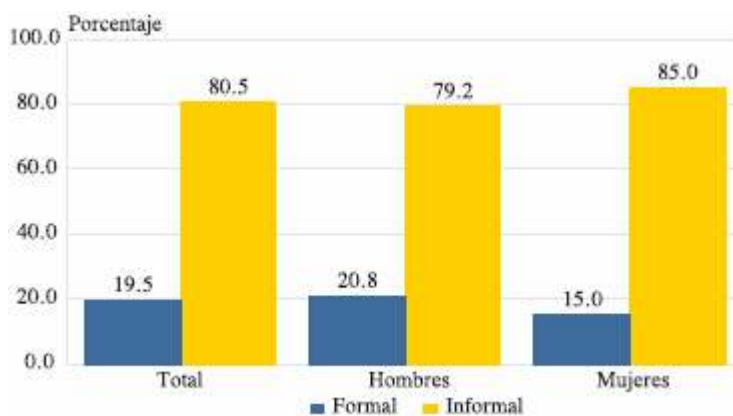
Figura 12.- Distribución de los adultos mayores ocupados por situación en el trabajo y sexo, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

De la situación anterior se desprende el hecho de que una gran proporción de las PAM ocupadas se encuentren en situaciones de informalidad o sea sin las prestaciones de ley y la estabilidad/permanencia aseguradas. La informalidad es un rasgo distintivo de la situación del empleo en México, pero en el grupo de edad de las PAM esta se agudiza alcanzando tasas de aproximadamente el 80% (ver siguiente figura).

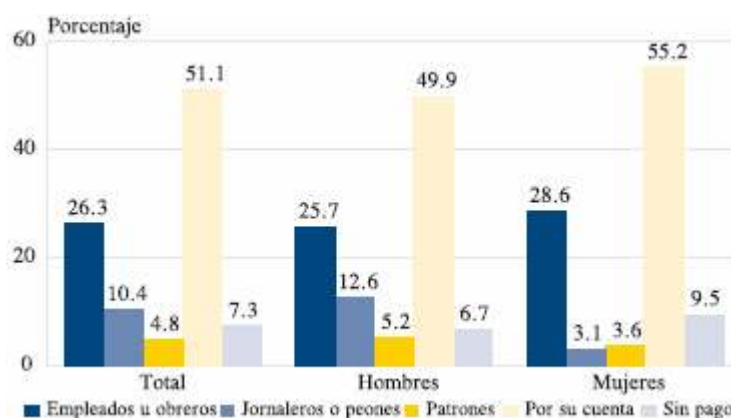
Figura 13.- Tipo de ocupación para los adultos mayores por sexo, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

La remuneración percibida por las PAM activas económicamente tiene como característica común el ser muy baja, ya que el 75% de ellas perciben menos de dos salarios mínimos por su ocupación. El 25% no recibe ingreso alguno, otra cuarta parte menos de un salario mínimo y el restante 25% entre uno y dos salarios mínimos. Las condiciones de informalidad y de bajos salarios entre las PAM, así como sus altas tasas de participación laboral, demuestran la precariedad de los sistemas de seguridad social vigentes en el país, ya que al no tener una cobertura amplia y de calidad suficiente gran parte de las PAM carenciadas recurren a cualquier tipo de actividad económica que les proporcione un ingreso mínimo en las condiciones que sean (ver figura 14).

Figura 14.- Distribución de los adultos mayores ocupados por situación en el trabajo y sexo, 2000

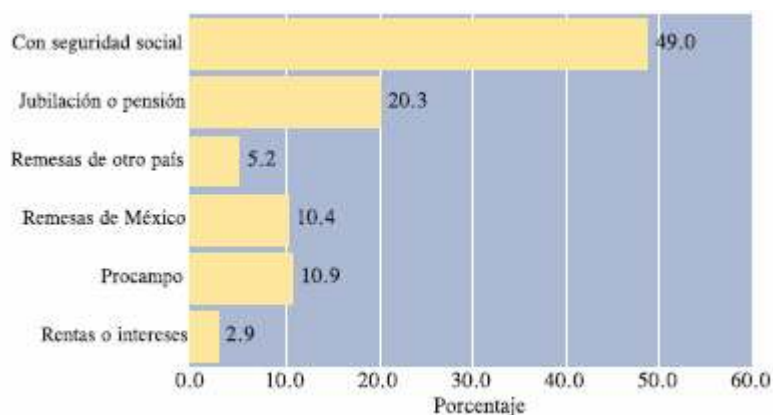


FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

Las PAM que reciben ingresos por una fuente distinta a su actividad productiva son el 20% y lo hacen principalmente de la pensión derivada de su plan de retiro o jubilación. Porcentaje que, desagregado por sexo, nos muestra que los hombres son más favorecidos que las mujeres ya que el 27% de ellos recibe algún tipo de pensión, por únicamente 14% de las mujeres. Otro tipo de ingreso son las remesas enviadas por familiares que residen en el país y que apoyan al 10.4% de las PAM, de las remesas enviadas desde el extranjero sólo el 5.2% de las PAM son receptoras. Alrededor del 10% de la población adulta mayor recibe

transferencias federales como del Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO)²⁷ o el “Apoyo monetario para los Adultos Mayores de 70 años” de la Secretaría de Desarrollo Social²⁸. Otro tipo de apoyo que reciben las PAM son los beneficios en especie de los sistemas de seguridad social en el ámbito de la salud²⁹, con los cuales cuenta la mitad de ellas (49%), tal como se muestra en la figura siguiente.

Figura 15.- Porcentaje de los adultos mayores con seguridad social y que reciben transferencias monetarias, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

El proceso de envejecimiento de la población en México impactará de manera negativa en los sistemas de salud nacional porque en este grupo poblacional es mayor la incidencia de necesidades de atención médica y de defunciones que en el resto de los grupos etareos³⁰. Por otra parte, la mayoría de estas enfermedades y padecimientos de la población de PAM son del tipo crónico-degenerativo³¹, que tienen las características de ser de larga duración y que el tratamiento sea de alto costo (ya que los tiempos de hospitalización se extienden más y la tecnología para tratarlas es costosa).

²⁷ Programa del gobierno federal que subsidia a los productores agrícolas.

²⁸ Programa del Gobierno Federal que otorga ayuda monetaria mensual de 250 pesos m.n. a personas mayores de 70 años que están en condición de marginación.

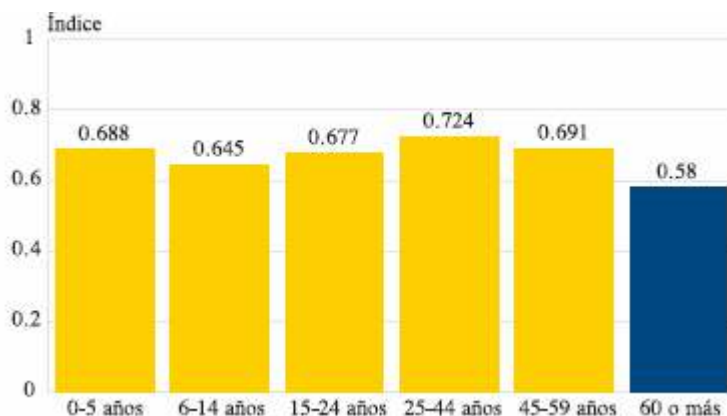
²⁹ Cómo consultas y medicamentos gratuitos.

³⁰ El sistema nacional de salud se integra por los servicios de la Secretaría de Salud, IMSS, ISSSTE y el sector privado.

³¹ Como son las cardiovasculares, neoplasias malignas y la diabetes mellitus.

Las PAM en México no disfrutaban en su mayoría de buenos niveles de bienestar, ya hemos visto que poseen los niveles más bajos de escolaridad, mayores índices de morbilidad y de las peores condiciones laborales, estas condiciones las sitúan en los niveles más bajos del Índice de Desarrollo Social³², tal como lo muestra la figura siguiente.

Figura 16.- Índice de desarrollo social por grupos de edad a escala nacional, 2000



FUENTE: Estimaciones del CONAPO con base en el *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*.

Otra condición que caracteriza al grupo poblacional de mayores de 60 años en nuestro país es que la mayoría, principalmente las mujeres, se encuentran en situación de pobreza sea alimentaria, patrimonial o de capacidades.

En el siguiente apartado se hace una revisión de los esfuerzos que se hacen en el ámbito nacional e internacional para enfrentar el fenómeno de la discriminación hacia las PAM, haciendo énfasis en el área laboral.

³² El índice de desarrollo social para los adultos mayores comprende seis dimensiones analíticas: la capacidad de adquirir conocimientos, la de gozar de un nivel de vida adecuado, la de disfrutar de vivienda digna, la proporción que es atendida en una clínica, centro de salud o consultorio cuando se enferman y la proporción que no sufre discapacidad (véase CONAPO, *Índices de desarrollo social en las etapas del curso de vida, 2000*, Colección: *Índices sociodemográficos*, México, 2003).

V.- POLÍTICAS Y ACCIONES A FAVOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PAM

5.1 Políticas y acciones nacionales³³

Para algunos especialistas en políticas públicas y en el fenómeno discriminatorio hacia personas adultas mayores (PAM) existe la percepción de que las políticas y programas implementados por los gobiernos mexicanos les otorgan o les han otorgado un tratamiento de grupo en situación de vulnerabilidad homogéneo y que no ha podido identificar las características y necesidades específicas de las personas³⁴. Es decir, desde la óptica de la mayoría de las entidades públicas, las PAM son un todo homogéneo que comparten las mismas circunstancias, por tanto la política pública es diseñada para cubrir un mismo perfil.

Se han identificado tres tipos de políticas que comparten la visión homogeneizadora de la problemática de las PAM. La de **asistencia social**, la cual es implementada principalmente por el Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en coordinación con las instituciones especializadas en el grupo poblacional como el extinto Instituto Nacional de las Senectud (INSEN), o e Instituto Nacional de Adultos en Plenitud (INAPLEN) y actualmente el Instituto Nacional para la Atención de los Adultos Mayores (INAPAM). La coordinación de las instituciones ha permitido identificar las directrices de la política nacional relativa al tema. A través del DIF se han ejecutado diversos programas orientados a la satisfacción de las necesidades básicas del grupo como es la asistencia alimentaria, albergues, cocinas populares, campamentos recreativos y campañas de información-concientización entorno al tema.

El segundo tipo de política está referido al **ámbito médico-sanitario**, el cual ha sido cubierto generalmente por las instituciones especialistas en el grupo a lo largo de los años. La institución antecesora indirecta del actual INAPAM, el INSEN,

³³ Asatashvili-Borjón, "Panorama actual de los derechos humanos en las personas de edad", CNDH, México, 2003, 317p.

³⁴ Especialistas como Aleksí Asatashvili e Inés Borjón, op.cit.

surgió en 1979 con la finalidad de “proteger, ayudar, atender y orientar a las personas en estado senil, por medio de instituciones adecuadas que permitan aliviar sus padecimientos y enfermedades, así como sus necesidades económicas más apremiantes, cuando no cuenten ni con medios económicos suficientes ni con los servicios de los sistemas de seguridad social y sanitaria ya establecidos”³⁵. Este tipo de política se vio complementado años después con la formación del Comité Nacional de Atención al Envejecimiento, instancia que coadyuvaba en la lucha por reducir las tasas de incidencia de las enfermedades experimentadas por la población mayor de 60 años. Tiempo después se sumó a este tipo de política de corte médico-sanitario las acciones de la Secretaría de Salud, con la creación de la Cartilla de Salud gratuita para las personas del grupo poblacional, que vigilaría su estado de salud.

Un tercer tipo de política está orientado al desarrollo social, la cual se inicia con la desaparición del INSEN y la creación de INAPLEN, cuyo objetivo principal era la consecución del desarrollo humano integral de las personas mayores de 60 años, desarrollo que debía tener como uno de los componentes fundamentales el **acceso a una ocupación o trabajo digno**, así como un **trato justo** en el ámbito laboral. Este nuevo enfoque institucional se vio acompañado por la reestructuración institucional así como la pérdida de su autonomía, convirtiéndose en una entidad pública descentralizada a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), con este nuevo cambio el propio nombre de la institución fue modificado por el de INAPAM, que es el rector de la política nacional a favor de las personas adultas mayores.

Entre las principales acciones que carecen del perfil asistencialista de las políticas anteriores están las referidas a los servicios de beneficios económicos y de descuento, a través de una tarjeta que proporciona diversas rebajas y trato preferencial en más de 20 mil establecimientos de bienes y servicios en el país,

³⁵ Considerando del decreto mediante el cual se instituye el INSEN, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, 22 agosto de 1999.

atención médica especializada en los Centros de Atención Integral mismos que también proporcionan asesoría jurídica, bolsa de trabajo, así como la afiliación al instituto mediante la tarjeta. También existen los “Clubes de la Tercera Edad” donde las personas mayores de 60 años asisten para realizar actividades culturales, educativas, sociales, artísticas, recreativas, así como talleres encaminados a generar habilidades productivas, existen poco menos de 5000 clubes establecidos en el territorio nacional. Se han creado los centros culturales donde el objetivo es ofrecer actividades académicas, además de algunas opciones que complementan la formación cultural con idiomas, humanidades y demás disciplinas.

Se mencionó con anterioridad que el INAPAM:

“...coordina en los tres órdenes de gobierno y las organizaciones públicas y privadas, la promoción, atención, orientación, fomento y vigilancia de las acciones públicas, estrategias y programas en beneficio de la población adulta mayor, que permiten desarrollar acciones transversales que involucran las políticas de trabajo, salud, educación y combate a la pobreza, promoviendo el desarrollo humano integral”³⁶.

Y según datos del Sexto Informe de Gobierno del Ejecutivo Federal del periodo 2000-2006 el INAPAM promovió como medidas de **inclusión laboral** la generación de:

“... espacios de empleo en el sector público y privado para que los adultos mayores de 60 años gocen de un ingreso y de una vida productiva; en este sentido, se brindaron servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral, se contó con más de 500 empresas que ofrecieron 2 912 nuevos espacios de empleo para adultos mayores, lo que representa más de 25 mil espacios generados para este grupo al cierre de la presente administración”³⁷.

En informe apunta que una acción de gobierno importante fue la generación y mantenimiento del capital humano del grupo de PAM ya que en el 2005 se atendió

³⁶ Sexto Informe de Gobierno 2006, en el Apartado de Acciones de la Política Social.

³⁷ Idem.

a más de 1.9 millones de Adultos Mayores de 60 años o más del Programa Oportunidades:

“... quienes reciben atención médica en unidades de salud de acuerdo con el Paquete Esencial (Básico) de Servicios de Salud, enfocado a las problemáticas específicas de este sector de población, que incluyen, entre otros beneficios: detección de deficiencias visuales y auditivas; promoción de salud bucal; promoción de la actividad física y prevención de accidentes, con énfasis en caídas; detección de problemas por adicciones; prevención de Infecciones Respiratorias Agudas (IRA's); detección de signos de alarma por deterioro cognitivo de depresión; y participación en grupos de autoayuda (diabetes, hipertensión, y otros)”³⁸.

A partir de enero de 2006 se implantó el nuevo componente de la política social el “Apoyo monetario para los Adultos Mayores de 70 años” que lo conforman:

“...miembros de las familias beneficiarias de Oportunidades, y se estima que durante el año se beneficiará a 900 mil adultos mayores que recibirán 250 pesos de forma mensual. Este nuevo apoyo permitirá acrecentar la capacidad económica de los beneficiarios, y redundará en una mejora de sus condiciones de vida. Para el periodo enero-julio se han atendido 660 mil adultos mayores activos en el padrón”³⁹.

En materia legislativa el mayor avance de los últimos años fue la publicación en el 2002 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, que:

“...fomenta en los niveles de gobierno y las organizaciones públicas y privadas, la protección, atención, ayuda y orientación a los adultos mayores, lo que permite desarrollar acciones transversales que involucran las políticas de trabajo, salud, educación y combate a la pobreza, promoviendo el desarrollo humano integral”⁴⁰.

Entre los programas sociales que aplica la SEDESOL para beneficiar a los adultos mayores se encuentran: el de Liconsa, Atención a Jornaleros Agrícolas, Empleo Temporal, Coinversión Social, Tu Casa (FONHAPO y los programas del FONACOT). Otros tipos de acciones que promueven medidas positivas para las PAM son las que se muestran en el siguiente cuadro y que están alineadas con

³⁸ Idem.

³⁹ Idem.

⁴⁰ Ibidem.

las acciones que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) impone a la Administración Pública Federal:

CUADRO 1.- Acciones en otras áreas de la Administración Pública Federal tendientes a promover la igualdad de trato hacia las PAM⁴¹

INSTITUCIONES Y ACCIONES	STPS	I.S.S.S.T.E	INAPAM	IMSS	SEDESOL
c) MAYORES DE 60 AÑOS					
1.-Garantizar el acceso a servicios médicos y de seguridad social, según lo dispuesto en la materia.		Fortalecimiento de la prestación de servicios médicos	Centros de atención medica, fija y móvil	Programas de medicina preventiva	
2.-Procurar un nivel mínimo y decoroso, a través de programas, conforme a sus reglas de operación (De apoyo financiero directo o especie, y de capacitación y fomento a la creación de empleos).	Coordinación de actores sociales para promover empleo. Capacitación. Apoyo financiero para proyectos o para desempleados	Estrategias de protección socioeconómica	Microcréditos, tarjetas de descuentos previa afiliación, capacitación y bolsa de trabajo	Participación en redes para promover el empleo	Apoyo económico individualizado
3.-Garantizar asesoría jurídica, y asistencia legal, cuando el afectado lo requiera.			Asesoría jurídica gratuita		
4.- Otras	Reconocimiento a actores incluyentes	Promoción de actividades recreativas	Promoción de actividades recreativas		Ayuda en especie (leche)
		Agilización de trámites	Campañas de revalorización del anciano		

⁴¹ Elaboración propia sobre la base de los Informes de Labores o Actividades 2003 de las Instituciones mencionadas y del Capítulo Tercero artículo 12 de la LFPED..

5.2 Políticas y acciones en casos internacionales

5.2.1 Unión Europea⁴²

Una de las políticas más importantes de la Unión Europea (UE) para enfrentar la discriminación laboral hacia las PAM es posponer su retiro laboral algunos años, los que sean posibles. Esto tiene la finalidad de mantenerlos activos durante más tiempo en la actividad productiva, ya que una vez que una PAM se ha alejado algún tiempo del empleo, al intentar reingresar a la vida laboral se enfrenta con obstáculos importantes, la mayoría de ellos fundados en prejuicios que generan discriminación⁴³.

Para aumentar la tasa de participación de las PAM en el mercado laboral y en las tasas de empleo se requiere contar con ciertas **condiciones** y **políticas** en dicho mercado.

Los **incentivos financieros** adecuados son una condición necesaria para alargar las carreras profesionales, sobre todo en aquellas personas que han alcanzado la edad formal para la jubilación, así como para aquellas que se jubilan anticipadamente, se pueden utilizar esquemas de seguros para el desempleo, incapacidad o enfermedad más prolongados, para que de esta forma se eliminen algunas causas de la jubilación formal o anticipada, así como también se pueden establecer mayores derechos a pensión para quien siga trabajando más tiempo⁴⁴.

Otra circunstancia para extender la vida productiva es el mejoramiento de las **condiciones laborales** de seguridad e higiene, ya que con el proceso de

⁴² Comisión de las Comunidades Europeas, Comisión de la Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*, Bruselas 2004.

⁴³ Comisión de las Comunidades Europeas, op.cit.

⁴⁴ Estas medidas producen que la rentabilidad de permanecer en la vida laboral activa sea más atractiva, además de los beneficios ya mencionados para los empleadores y la economía en general.

envejecimiento las tasas de incidencia de enfermedades y discapacidades se incrementan porque el organismo tiende a declinar naturalmente en su capacidad de adaptación al entorno, por lo tanto es necesario contar con las condiciones ambientales en el área de trabajo que hagan de la labor una actividad confortable y segura para el individuo⁴⁵. Otra área que contiene varias estrategias en aspectos fundamentales es la administración de los recursos humanos, así como guías para el empleo de las PAM. Una de las dimensiones del manejo de recursos humanos es el reclutamiento, donde se trata de eliminar filtros que no estén justificados, por ejemplo los rangos de edad u otros mecanismos discriminatorios en los avisos de ocasión y demás medios de reclutamiento. El entrenamiento, desarrollo y promoción, son elementos donde se busca garantizar su acceso y permanencia de los grupos, siendo muchas veces necesaria la aplicación de medidas positivas⁴⁶. La ergonomía o el diseño del empleo es importante para facilitar el mantenimiento de la productividad de los grupos, así como para alargar su vida laboral, pueden ser desde la ubicación en el edificio, hasta una iluminación más eficaz, pasando por programas de buenas posturas o reducción de peso⁴⁷.

La **flexibilización de los esquemas** organizacionales en el trabajo es una condición para la permanencia en el mercado laboral de las PAM, una manera es irse retirando de la ocupación paulatinamente, para ello son necesarias jornadas de trabajo reducidas o de medio tiempo, ya que con eso se evitaría extenuar en demasía a la persona, permitiéndole desempeñarse al máximo según su capacidad física lo permita. Es también deseable que conforme van cambiando en el tiempo las capacidades y habilidades de las personas exista la posibilidad de realizar una labor que se adapte a dichos cambios. Otra ventaja de esquemas como estos es que la jubilación o retiro deja de ser un evento que sucede literalmente de un día hacia otro, y se convierte en un proceso gradual que puede hacerlo menos intempestivo para la persona. Dentro de un esquema laboral

⁴⁵ La importancia adicional de éstas acciones es que se evitarían pérdidas involuntarias de productividad laboral como consecuencia de los días de baja.

⁴⁶ Ver ejemplos Gender Promotion Programme International Labour Office Geneva (ILO), *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, February 2004. pag. 149

⁴⁷ ILO, (2004)

flexible se encuentra la opción del empleo por cuenta propia, en estos casos es indispensable promover u otorgar directamente el financiamiento de los proyectos, así como toda asesoría necesaria para garantizar su viabilidad.

Para facilitar la estancia en la actividad productiva es también condición la **formación continua** del capital humano, es decir, brindar el acceso continuo a las personas a la capacitación y entrenamiento laboral. Cabe mencionar que no existe evidencia alguna que muestre que la edad es el factor determinante en el diferencial productivo que pudiera encontrarse entre los distintos grupos etareos, la variable que se ha encontrado que explica la brecha es el nivel de instrucción. Las aptitudes de las personas adultas mayores corren un alto riesgo en este mundo productivo altamente tecnificado y cambiante de quedarse rezagadas sino son constantemente actualizadas y ampliadas⁴⁸. La formación laboral continua es sin duda un medio para reforzar la posición de las PAM en el mercado.

Es necesaria también una **política activa** que permita prevenir el desempleo de las PAM, y dado el caso de no poder evitarlo, encontrar los mecanismos para su colocación o recolocación inmediata en el mercado de trabajo. Para alcanzar esto es necesaria la individualización del trato hacia las personas, es decir detectar las necesidades y circunstancias específicas de cada una. Este tratamiento se puede lograr a través de servicios de orientación, formación específica y sistemas de recolocación. Se requiere también incentivar a las y los empleadores y regímenes laborales a la contratación de las y los trabajadores de más edad desempleados al mismo tiempo que se mantienen sus derechos a las prestaciones por desempleo.

El mejoramiento en la calidad del empleo para las PAM está altamente determinado por conseguir mayor y mejor seguridad-higiene en el trabajo, la flexibilización de los esquemas laborales y por un mayor acceso a la formación de habilidades y capacidades. La conjunción de estas tres circunstancias hará

⁴⁸ Las pruebas empíricas sobre la relación entre edad, formación y productividad se encuentran en la International Adult Literacy Survey (IALS) de la OCDE.

altamente deseable para las PAM la reincorporación a la vida laboral, así como que su salida sea menos deseada. De manera indirecta estas condiciones también impactarán en aquellas personas que rondan los 40 o 50 años, ya que disfrutarán de un empleo con mayor calidad, del cuál no estarán dispuestas a jubilarse, e integrarse a un “envejecimiento activo”.

La UE reconoce que el éxito de las políticas y reformas planteadas está cifrado en la contribución de los diversos actores sociales. Durante mucho tiempo se ha tomado como una respuesta a las fluctuaciones en el desempeño económico, la reducción de la plantilla de personal ocupado en las empresas, los primeros trabajadores en enfrentar usualmente los ajustes son las personas con mayor edad, induciendo de este modo su salida adelantada del mercado laboral. Se necesita entonces generar un compromiso total por parte de la sociedad para que el enfoque de envejecimiento activo comience a ser parte integral de las relaciones laborales sociales.

Para el contexto europeo se han propuesto las siguientes medidas para ofrecer incentivos a las y los trabajadores y las y los empleadores con el objeto de extender las vidas laborales de las personas:

- Eliminar los incentivos para el uso de regímenes de jubilación prematura, así como implementar esquemas de retiro gradual que valoren lo más posible el capital humano, así como la experiencia de cada una de las personas.
- Implementar programas de sensibilización e información entre los empleadores para que tomen conciencia de lo importante que es para sus empresas el gestionar de manera incluyente el “factor edad”, resaltando las ventajas económicas de conducirse con criterios de no-discriminación⁴⁹.

⁴⁹ Tales como eliminar las edades máximas para contratación.

- Reconsiderar la importancia de la antigüedad como integrante del cálculo salarial, tratando de que los salarios se adapten a la productividad y la eficacia.
- Introducir en los contratos colectivos incentivos para que los grupos de mayor edad de las PAM sean contratados.
- Desarrollar acuerdos para que los esquemas de contratos colectivos den más opciones al empleado a la hora de desarrollar de forma permanente su empleabilidad y adaptabilidad.
- Fomentar en las Pequeñas y Mediana Empresas (PYMES) la gestión del “factor edad”, tratando de agrupar las estructuras de apoyo a la formación profesional y desarrollando mecanismos de intercambio para conectar de manera eficiente las oportunidades y las ofertas laborales.
- Incrementar las oportunidades de formación laboral continua de las y los trabajadores de mayor edad, sobre todo de aquellos que pueden ser más susceptibles a enfrentar obstáculos, como lo son los que tienen menores cualificaciones profesionales, para de esta manera desarrollar al máximo su potencial.
- Desarrollar en las administraciones públicas, políticas activas que ofrezcan enfoques personalizados para atender las necesidades específicas de la PAM.
- Promover la existencia de contratos de trabajo adaptados a tiempo parcial o a una duración determinada.
- Incentivar que las cargas de trabajo se adapten a las capacidades y características de la persona, así como mejorar las condiciones de trabajo adaptando medidas de seguridad e higiene óptimas.

5.2.1.1 Principales acciones instrumentadas⁵⁰

Para las PAM se han emprendido distintas acciones, muchas de las cuales han sido financiadas o administradas por la OIT y por la Unión Europea. Las medidas buscan influenciar la actitud de los empleadores en el tema, desarrollar una perspectiva de ciclo de vida productiva para los recursos humanos, fomentar la seguridad y salud para los trabajadores, así como interrelacionar las distintas generaciones. Se propone demostrar a los integrantes de las empresas, que los trabajadores veteranos poseen el conocimiento suficiente para solucionar distintos problemas, ayuda a su imagen demostrar que son portadores de conocimiento y cultura para la empresa y compañeros mediante sesiones diseñadas con ese fin⁵¹.

De los esquemas presentados para promover la integración laboral de los grupos de la tercera edad resaltan iniciativas como los “Clubes de empleo” (*Job Club*)⁵², donde se otorgan facilidades técnicas, orientación, prácticas y todo tipo de ensayos para conducirse de una mejor manera en los procesos de selección y reclutamiento, desde consejos para vestir, hasta técnicas para mejorar el currículum vitae u hoja de vida.

Otro esquema, es el uso de las ferias de empleo, donde básicamente se busca poner en contacto a empleadores con las personas, identificando previamente las habilidades y perfiles necesitados por ellos⁵³.

⁵⁰ Basado en Parra, Sergio, *Apoyo para la identificación de herramientas con criterios de no-discriminación en el gobierno federal*, Documento de Trabajo N° A-4-2005, CONAPRED, 2005.

⁵¹ EQUAL, *Free Movement of Good Ideas, Working against discrimination and inequality in Europe*, Employment and European Social Fund, 2004.

⁵² Gender Promotion Programme International Labour Office Geneva (ILO), *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, February 2004

⁵³ Usualmente alguna agencia estatal de empleo es la organizadora, pueden ser pequeñas con un mínimo de 20 empleadores que fueron previamente contactados por organizaciones locales, el espacio usualmente es donado, así como la logística de la feria. Existe un listado previo de los empleos ofrecidos así como una descripción de éstos, entrevistadores que analizan las correspondencias de las habilidades con lo necesitado por el empleador. Para dirigir un análisis de factibilidad de las ferias se debe investigar primero si existe un número suficiente de empleadores buscando mano de obra calificada y grupos sociales con esas características, y si existen esas condiciones, que otras alternativas hay para encontrar una correspondencia, otra interrogante es el grado de disposición de la agencia estatal de conducir el evento, así como la posibilidad de

Con la finalidad de tener una idea precisa de la cultura institucional en el tema discriminatorio laboral hacia las PAM se propone el uso de herramientas que permitan diagnosticar el grado de “camaradería” intergeneracional al interior de las áreas y departamentos de la organización⁵⁴.

El “Registro de la discriminación etarea” intenta hacer visible la discriminación y a la vez utilizar esta acción para generar información acerca de las características del fenómeno. Se tiene que realizar una campaña informativa y de denuncia de la discriminación etarea en los distintos ámbitos, dicha campaña debe ser apoyada por las y los líderes de opinión de la comunidad y por los medios de comunicación. Después viene la distribución masiva de formatos de inscripción donde se deben describir las conductas discriminatorias sufridas. Dicha información debe ser recibida únicamente en un día para así focalizar los esfuerzos. Se espera con esto poder concienciar a un número significativo de la población sobre la naturaleza del fenómeno y obtener información más detallada del mismo⁵⁵.

Existen entre las experiencias internacionales exitosas, programas y proyectos que pueden ser utilizados para incluir y compensar a las PAM en el ámbito laboral.

La promoción y difusión del tema laboral para las PAM utilizando los tiempos oficiales o comunitarios, es una forma de promover el empleo de los grupos, estos tiempos casi siempre se encuentran disponibles en los medios de comunicación, deben estar orientados a enfatizar los beneficios de contratar a los grupos en las empresas locales, tales como los bajos niveles de ausentismo, mano de obra

participación de otras organizaciones, y analizar las tareas más prioritarias para realizar la feria. ILO, op.cit.

⁵⁴ Idem, 125 p.p. La camaradería se refiere a la aceptación y disponibilidad de los demás compañeras(os) de trabajo para relacionarse positivamente con PAM en el ambiente laboral.

⁵⁵ Una guía de factibilidad de ésta medida esta dada por las respuestas a cuestionamientos como: ¿qué tan posible es organizar un evento similar en un solo día, se buscaría reducir la población objetivo, o no?, ¿qué métodos garantizarían plenamente el anonimato de los participantes?, ¿qué proyecto se desempeñaría mejor, en conjunto con empresas y ONG’s, o solo el gobierno?, ¿qué recursos existen para conducir la campaña de información y concientización, previa a la encuesta? y ¿existen otros grupos interesados en la información que apoyen para facilitar los permisos y ayuda gubernamental?, Idem.

calificada, experiencia, baja tasa de accidentes, etc. O simplemente pueden ser para concienciar sobre el tema, y difundir información acerca del tema o proyectos⁵⁶.

La creación de actividades de autoempleo es otra estrategia utilizada, que va desde la promoción o financiamiento de empresas dirigidas por PAM las cuáles pueden comenzar a trabajar en una especie de *Job Club*⁵⁷, hasta la formación de grupos dedicados a actividades novedosas, como los cuadros especializados en la vigilancia y cuidado de automóviles, inmuebles, formación de cooperativas distribuidoras de alimentos, talleres de manualidades, etc. Antes de iniciar algún proyecto similar se debe investigar si existe la disposición y compromiso de algún grupo de PAM para la formación de alguna compañía no lucrativa como las anteriores, si existe algún grupo con las habilidades y conocimientos suficientes sobre algún tema como para convertirse en consultores o asesores en la materia, o que pueden ser contratados temporalmente por la comunidad o si existe alguna organización importante dispuesta a patrocinar alguna agrupación social como las mencionadas. Habrá que determinar también otro tipo de ingresos para las asociaciones⁵⁸.

Una estrategia también usada para la inclusión económica de las PAM es la generación de microempresas, otorgándoles primordialmente la asesoría para la planeación y el arranque del negocio de autoempleo. Son básicamente 5 pasos necesarios para el proceso: valoración de las necesidades de la persona, estudio de factibilidad, plan de negocios, propuestas de requerimiento de ayuda para arrancar el negocio, administración y evaluación⁵⁹.

En otro tipo de acciones positivas para aquellos grupos vulnerabilizados desempleados como las PAM, el programa europeo EQUAL intenta mejorar su

⁵⁶ Algunos formatos de apoyo técnico se encuentran disponibles en ILO, op.cit, página 100.

⁵⁷ El esquema del *Job Club*, ha sido descrito anteriormente.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Se sugiere revisar el documento ILO, op.cit. en la página 108, para un detalle más profundo de los pasos.

capacidad emprendedora proveyéndolos de un sistema de soporte de calidad. Principalmente se enfoca al mejoramiento del capital humano, tratando de salvar por ese lado los obstáculos inherentes a las fuentes de financiamiento, así como para contactar clientes potenciales⁶⁰.

Un esquema comúnmente utilizado por los gobiernos es la capacitación de grupos vulnerabilizados. Una asociación de instancias gubernamentales de distintos niveles de gobierno vinculados con las asociaciones de buscadores de mano de obra ingresan a una relación donde el Estado se encarga de entrenar y capacitar, para después “prestar” las y los trabajadores por un periodo de prueba a las empresas asociadas. El salario pagado por los empleadores es subsidiado en algún porcentaje por el Estado, si después del periodo de prueba la o el trabajador es contratado formalmente, deberá recibir un salario similar al de sus pares en la empresa⁶¹.

Otro tipo de acciones regulares por parte de algunos gobiernos es utilizar mano de obra de PAM para trabajos comunitarios en librerías, hospitales, cuidado de parques, etc. Regularmente parte del salario está subsidiado por alguna otra instancia gubernamental, éste tipo de esquemas permiten a los encargados de las actividades comunitarias maximizar su presupuesto⁶².

Existen numerosos casos de éxito en empleo de grupos vulnerabilizados, como el caso de las PAM y personas con discapacidad, en distintas empresas importantes, ya que muestran un desempeño más eficiente en diversos rubros que el grueso de los demás empleados, éstos logros deben ser promovidos y comunicados a los empleadores para incentivar su contratación⁶³.

⁶⁰ EQUAL, op.cit.

⁶¹ ILO (2004).

⁶² ILO (2004).

⁶³ Ver casos de éxito en ILO, op.cit., página 120.

Por otro lado, la organización de empresas en un consejo directivo han permitido establecer las necesidades a futuro de cierto tipo de mano de obra calificada, misma que puede ser desarrollada por una entidad que dote de capacitación, recursos y logística, y así formar los cuadros de personal necesarios cuya fuente sean las PAM. Usualmente el financiamiento proviene de los miembros del consejo, o de una combinación mixta con el gobierno.

Existen proyectos que se enfocan a promover la diversidad como filosofía empresarial entre las y los empleadores, han encontrado evidencia de que están más dispuestos a promover la diversidad cuando conocen de testimonios de compañeros y compañeras de trabajo acerca de los beneficios de la diversidad como política en los negocios (considerando las reducciones de conflictos o stress, menor ausentismo, mejora de la imagen corporativa, o una posible diversificación de los servicios)⁶⁴.

Otro de los frentes trabajados por EQUAL es el acceso incluyente al aprendizaje, usualmente la falta de acceso esta relacionado con restricciones de tiempo y la ausencia de experiencia en los procesos de aprendizaje mismos. Una manera de salvar éstas barreras es mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación en espacios innovadores, como supermercados, para maximizar el aprovechamiento de éstas técnicas alternativas de aprendizaje⁶⁵.

Para evitar las barreras impuestas al acceso de entrenamiento y capacitación a las y los trabajadores con bajos o nulos niveles de habilidades o capacidades productivas, se han utilizado redes de apoyo en el ámbito local, que formen un sistema de educación y entrenamiento confeccionado para ese tipo de trabajadores⁶⁶.

⁶⁴ Es deseable la formación de reconocimientos públicos a este tipo de empleadores, redes de empleadores, mesas y foros de análisis, etc. Se sugiere monitorear las mejores prácticas de otras empresas, EQUAL, op.cit.

⁶⁵ ILO, (2004)

⁶⁶ EQUAL, op.cit.

Inculcar o promover la responsabilidad social empresarial a todos tamaños y tipos de empresa es otro objetivo del programa europeo. Resultados positivos han sido verificados con el contacto cara a cara con este tipo de empleadores y empleadoras, además de proveerles de asesoría continua y otros servicios como programas de entrenamiento, análisis de casos, búsqueda de perfiles y/o de candidatos⁶⁷.

Por otro lado, el cambio de actitud dentro de cualquier organización, no debe solo encontrarse en los dueños o superiores, sino también dentro de las posiciones claves de la organización, como en los responsables del manejo de los recursos humanos. Una de las maneras más efectivas de introducir un cambio en la disponibilidad de éstos agentes, es demostrar fehacientemente, mediante el uso de casos de estudio, las virtudes y beneficios de emplear grupos vulnerabilizados como las PAM⁶⁸.

5.2.2 Otras experiencias

5.2.2.1 Argentina

La protección a los derechos de las PAM se instrumenta a través de políticas públicas. De 1996 al 2000 estuvieron organizadas alrededor del Plan Nacional de Ancianidad y que era ejecutado por el Ministerio de Desarrollo Social. Como acciones prioritarias se encontraban la asistencia alimentaria, indumentaria, vivienda, atención domiciliaria, actividad física y autocuidado, transporte, uso del tiempo libre, alfabetización y educación no formal, así como la integración social y familiar.

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ ILO, (2004)

En la legislación nacional se hace fuerte énfasis en los derechos previsionales y laborales, en el actual Plan Mayores se establece que los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, así como la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), sean los responsables institucionales de implementarlo, el plan está destinado a garantizar la contención integral de mujeres y varones de la tercera edad, mayores de 70 años, sin ingresos fijos o suficientes para su sustento. La implementación del plan busca reconocer el trabajo y sacrificio personal de los mayores a lo largo de la vida⁶⁹. La Secretaría de Desarrollo Humano y Familia ofrece capacitación técnica a la PAM, mientras que el financiamiento de iniciativas y proyectos elaborados y gestionados por mayores de 60 años es otorgado por el Centro de Jubilados conjuntamente con el Instituto Nacional de Seguridad Social para Jubilados y Pensionados⁷⁰.

5.2.2.2 Chile

Cuenta con una política nacional para las PAM, que fue impulsada por el Comité Nacional para el Adulto Mayor. El “Plan Nacional para el Adulto Mayor” tiene entre sus principales objetivos el fomentar la asociatividad, la participación e integración social de la PAM, incentivar la formación de recursos humanos en el área, mejorar el potencial de salud del grupo, crear acciones y programas de prevención, focalizar los subsidios estatales en los sectores más carenciados de PAM, fortalecer la responsabilidad intergeneracional en la familia y comunidad, fomentar el uso adecuado y creativo del tiempo libre y la recreación y perfeccionar las normativas y programas referidos a la seguridad social⁷¹.

⁶⁹ Plan Mayores, página electrónica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

⁷⁰ Engler-Peláez (Eds), *Más vale por viejo*, BID, Washington D.C. 2002, 324p.

⁷¹ Política y Plan de Acción para Adultos Mayores, página electrónica del Ministerio de Planeación del Gobierno de Chile.

Por otra parte el Ministerio de Educación emprende acciones para aquellas personas que sean mayores de 55 años y de escasos recursos, que deseen incrementar su nivel académico básico o de capacitación laboral. También existen fondos económicos que están orientados al financiamiento de proyectos e iniciativas presentadas por organizaciones de PAM y que se encuentren en el rango de 500 mil a 1 millón de pesos chilenos⁷². El Servicio Nacional de Turismo imparte talleres de capacitación turística para las personas mayores⁷³.

⁷² Llamado Fondos de Inversión y Solidaridad Social (FOSIS “Más vida para los años”).

⁷³ Engler-Peláez, op.cit.

VI.- PRINCIPALES COSTOS E IMPACTOS EN MÉXICO DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

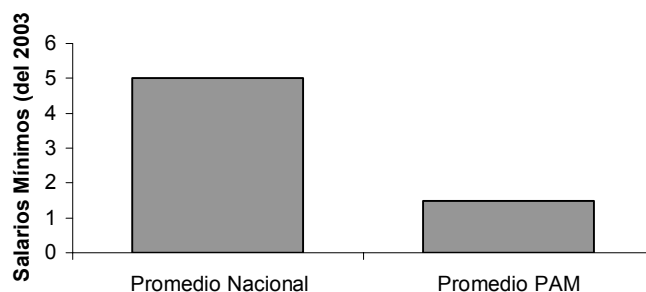
6.1 Costos Económicos Sociales

6.1.1 Diferenciales salariales entre las PAM y el promedio nacional

Los diferenciales de salarios existentes entre las personas se explican por factores como las habilidades y capacidades que poseen, pero también por factores subjetivos como la discriminación.

Para obtener el costo real que tiene para la economía nacional la discriminación de las PAM en el ámbito laboral se calculará en primera instancia la brecha que existe entre los salarios percibidos por ellas y el promedio nacional. Se supondrá que los diferenciales entre las capacidades y habilidades entre una persona con salario promedio y una PAM son también atribuibles a la discriminación que impidió e impide a las PAM alcanzar una mejor formación de su capital humano. Por tanto, todo el diferencial salarial puede ser atribuible a la discriminación, no obstante ésta se haya hecho presente en distintos momentos y áreas de la vida de la PAM.

Figura 17
INGRESOS POR SALARIOS (al día)



FUENTE: Elaboración propia

El cálculo necesita identificar el salario promedio nacional que, según el cálculo propio realizado con información del Censo Económico realizado por el INEGI en

el 2004, es de \$6,600 m.n. mensuales (aproximadamente 5 salarios mínimos diarios), se requiere de igual modo conocer el salario promedio de las PAM que se encuentran activas económicamente y que asciende a \$1,960 m.n. mensuales (equivalente a 1.5 s.m.)⁷⁴. El diferencial de los promedios salariales es de \$4,600 m.n., (ver gráfico anterior) que al multiplicarse por las PAM activas económicamente (2,418,262) y por los doce meses del año, se obtiene la cifra del costo anual que tiene la discriminación salarial para la economía que es \$134,648,828,160 m.n. que equivale al 1.85% del Producto Interno Bruto⁷⁵. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 2

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2003)	% DEL PIB
COSTO POR DIFERENCIALES DE SALARIOS (Atribuibles a la Discriminación laboral de las PAM)	\$134,649	1.85

FUENTE: Elaboración propia

6.1.2 Pérdidas por el desempleo atribuible a la discriminación

Existe una parte del desempleo entre las PAM que es atribuible a su condición de grupo socialmente discriminado. Independientemente de que sus niveles de escolaridad y capacitación son mucho menores a los del promedio de la población general, la tasa de desempleo entre las PAM triplica la tasa de desempleo abierto general⁷⁶. Se puede argumentar que este diferencial de tasas se explica solamente por el escaso capital humano productivo en el grupo y no por la

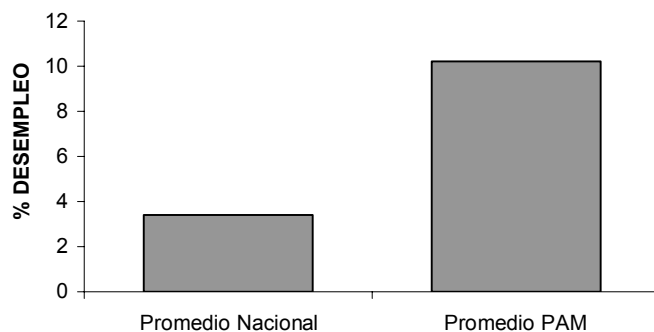
⁷⁴ El dato del Censo es anual y corresponde a \$79, 500 m.n. corrientes al 2003, para obtener la cifra mensual se divide por 12 y se aproximó a la cifra cerrada más cercana (alrededor de 5 salarios mínimos diarios) Para el caso del salario promedio de las PAM, se calculo sobre la base del estudio de CONAPO (2005) op.cit., asumiendo que un cuarto de la población que está activa no recibe remuneración, otro cuarto recibe alrededor de un salario mínimo, otro cuarto alrededor de dos y la población restante alrededor de tres salarios, el promedio del salario recibido por las PAM es de 1.5 salarios mínimos, que multiplicado por su valor vigente en la zona A en el 2003 de \$43.6 m.n., da como resultado un salario promedio mensual de \$1,960 m.n.

⁷⁵ Se utilizaron para el cálculo de los PIB nominales (de todos los años utilizados) los datos presentados en INEGI Sistema de Cuentas Nacionales de México.

⁷⁶ Con ayuda de la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación se pudo extraer el dato aproximado de desempleo entre las PAM y que oscila alrededor del 10%. En contraste, para la población abierta el dato fue del 3.4%, según datos del INEGI. Es importante resaltar que ambos datos son comparables ya que son del año 2003.

discriminación salarial, pero aún desde este punto de vista, es válido decir que parte de las condiciones, que determinaron que las PAM se encuentren en ese estado de desventaja productiva frente a los demás grupos poblacionales, son atribuibles a un trato discriminatorio durante el proceso de generación de capacidades y habilidades personales en el pasado.

Figura 18
DESEMPLEO



FUENTE: Elaboración propia

El costo que el desempleo de las PAM genera socialmente, y que es presumiblemente imputable a la discriminación laboral, se puede medir si se identifica el número de personas desempleadas que están en esa condición por el trato diferenciado y se multiplica por el salario que gana el promedio de la población general. Para obtener la tasa de desempleo por discriminación, se restó a la tasa de desempleo de las PAM obtenida con la encuesta nacional (10.24%) la tasa de desempleo abierto de la población en general (3.4%), resultando un porcentaje del 6.84 de desempleo extra en la PAM que en la población abierta.

Este porcentaje, al calcularse de la población activa económicamente arroja como resultado el número de personas desempleadas del grupo, es decir, 165,409, número que al multiplicarse por el salario promedio que debieran devengar en condiciones de igualdad de trato (\$6,700 m.n.), se obtiene el ingreso perdido por el

desempleo causado probablemente por la discriminación, \$13,100,402,367 m.n., y que equivale al 0.18% del PIB⁷⁷. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 3

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2003)	% DEL PIB
COSTO POR DESEMPLEO (Atribuibles a la Discriminación laboral de las PAM)	\$13,100	0.18

FUENTE: Elaboración propia

6.1.3 Gasto solidario ejercido por agentes privados hacia las PAM

Este es un costo en el cuál incurren los agentes privados (familias, instituciones de asistencia u organizaciones civiles) ya que son ellos los que de alguna forma subsidian el consumo básico de las PAM que no poseen algún tipo de ingreso, y que son cerca del 41% del total (casi tres millones y medio de personas). Se considera en este caso que la falta de un ingreso estable para las PAM, sea por concepto de jubilación, pensión o por seguir activo en el mercado laboral, tiene su explicación en la discriminación laboral que sufrió en el pasado y que sufre en la actualidad.

Para calcular este concepto se considerará que las PAM que no poseen ingreso alguno requieren de por lo menos un consumo mínimo que les mantenga vivos, éste será la línea de pobreza alimentaria de dos dólares al día por persona⁷⁸. Este consumo mínimo al no ser solventado por las propias PAM o por el Estado, sólo puede ser cubierto por agentes privados, principalmente la familia. Este gasto se considera como un costo social, ya que aunque solidario y de buena voluntad, sería innecesario en una sociedad que diera un trato igualitario a sus integrantes. El gasto de estos recursos limita la capacidad de ahorro de la sociedad, lo que en el futuro pudiera permitir mayores inversiones productivas.

⁷⁷ Para este cálculo los precios son corrientes del año 2003.

⁷⁸ Se utilizará la misma línea de pobreza alimentaria usada por los estudios de INEGI-CEPAL.

El cálculo aproximado del costo requiere de tomar como consumo mínimo los dos dólares diarios de la línea de pobreza alimentaria, que multiplicado por las PAM que no poseen algún tipo de ingreso, el gasto anual asciende a \$27,447,105,816 m.n., que representa el 0.37% del PIB⁷⁹. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 4

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2003)	% DEL PIB
GASTO SOLIDARIO DE SUBSISTENCIA (Erogado principalmente por familiares)	\$27,447	0.37

FUENTE: Elaboración propia

6.2 Costos Económicos para el Sector Público

6.2.1 Gasto público destinado a enfrentar la discriminación hacia PAM

Se considera que el trato diferenciado genera otros costos cuando se destinan recursos para resolverlo o contenerlo. Las políticas y acciones públicas implementadas por el Estado mexicano deben de estar sustentadas invariablemente por fondos públicos que cuando son destinados a la erradicación del fenómeno discriminatorio se incurre en costos de oportunidad, ya que dichos recursos pudieron ser utilizados en otras áreas.

En este apartado se hará el cálculo aproximado del costo que tiene para la sociedad el trato discriminatorio, representado por el ejercicio de recursos públicos en la materia a escala federal en el año 2005. Ante la dificultad de obtener cifras detalladas sobre el gasto ejercido para combatir la discriminación de las PAM en el ámbito laboral, se tomará como datos aproximados, los siguientes⁸⁰:

⁷⁹ Se consideró un tipo de cambio de \$11 m.n por dólar americano.

⁸⁰ Se utilizaron los datos presupuestales utilizados por Solana, N, *Apoyo en la elaboración de una guía sobre asignaciones presupuestales con criterios de no discriminación de acuerdo al presupuesto de egresos de la federación*, Documento de Trabajo N° A-2-2005, CONAPRED, 2005.

- a) El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) a través del programa denominado “Adultos en Plenitud” destinó recursos por \$226,396,400 m.n para promover mejores condiciones de vida y eliminar la discriminación hacia las PAM.
- b) La Dirección General de Atención a grupos prioritarios, de la Secretaría de Desarrollo Social, con la finalidad de realizar acciones en apoyo a los adultos mayores destinó \$592,000,000 m.n.
- c) La Dirección General de Equidad y Género, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, erogó recursos por \$56,319,887 m.n. para fomentar la integración laboral con perspectiva de género para mujeres y grupos vulnerables.

Considerando los rubros anteriores como los más cercanos al combate de la discriminación laboral hacia las PAM, el total de recursos asciende para el 2005 a \$874,716,287 m.n., que equivale al 0.009% del PIB y al 0.068% del gasto federal presupuestal del mismo año⁸¹. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 5

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2005)	% DEL GASTO PRESUPUESTAL FEDERAL
GASTO PÚBLICO FEDERAL (En materia de discriminación laboral hacia las PAM)	\$875	0.068

FUENTE: Elaboración propia

⁸¹ Según datos del Banco de Información Económica del INEGI, el gasto federal presupuestal para el año 2005 se estima preliminarmente en \$1.287.971.000.000 m.n., a precios corrientes.

6.2.2 Ingresos públicos no recaudados por la pérdida de ingreso de las PAM⁸²

6.2.2.1 Por diferencias salariales

La pérdida de ingreso por las diferencias de salario entre las PAM y el promedio nacional y las generadas por el desempleo entre las PAM atribuible a razones discriminatorias, impactan de manera especial las rentas públicas. Se puede calcular el costo que enfrenta la hacienda pública utilizando las tasas promedio de impuestos que se pagarían si el diferencial de salarios atribuible a la discriminación no existiera, un procedimiento semejante puede aplicarse al costo fiscal por el desempleo excesivo entre las PAM.

En el primer caso, la tasa promedio del impuesto directo (Impuesto sobre la Renta) aplicable a la diferencia de salario desaprovechada por la discriminación es del 6.82%⁸³, el diferencial de salario al cuál se le debe aplicar dicha tasa es \$134,648,828,160 m.n., dando como resultado un ingreso tributario no recaudado de \$9.183.050.081, por concepto de ISR. En el caso de los impuestos indirectos, impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Especial sobre Productos y Servicios (IEPS), suman el 1.83% de tasa no cobrada por la existencia del diferencial de salarios y que al aplicarse a la base del ingreso disponible (es decir después del impuesto directo) resultan recursos fiscales no cobrados por \$2.296.023.739 m.n.⁸⁴

⁸² Para ver la incidencia de la carga impositiva revisar, Barros, R, *La distribución de la carga impositiva en México: un análisis de igual sacrificio*, en la Gaceta de Economía Año 8, Núm. 16, ITAM, México.

⁸³ Se consideró que los ingresos promedio de las PAM son 1.5 salarios mínimos (s.m.), que reciben un subsidio del 2.1% sobre ese pago, si se considera que el salario promedio nacional es de 5.2 s.m. y que a ese nivel se paga una tasa promedio del 4.72%, se puede argumentar que sin discriminación la hacienda pública se ahorraría el subsidio y cobraría la tasa promedio de impuesto perteneciente a 5.2 s.m., es decir aprovecharía el 6.82%.

⁸⁴ Para obtener las tasas promedio del IVA e IEPS que se pierden, simplemente se le restó a la tasa correspondiente al ingreso promedio nacional la tasa que efectivamente pagan las PAM con su ingreso disponible de 1.5 s.m. del 2003

Las pérdidas fiscales por el diferencial de ingreso ascienden a \$11.479.073.819 m.n., si se consideran los impuestos directos e indirectos no tributados y representan el 0.15% del PIB. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 6

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2003)	% DEL PIB
COSTO TRIBUTARIO (Por diferenciales de salario)	\$11,479	0.15

FUENTE: Elaboración propia

6.2.2.2 Por desempleo⁸⁵

El procedimiento usado para calcular estas pérdidas fiscales es similar al usado en el apartado anterior. Se calcula que la tasa de ISR que se aplicaría al ingreso que recibirían las PAM que no estuvieran desempleadas por causa de la discriminación es del 4.72% y que daría un ingreso fiscal de \$618,338,992 m.n. El ingreso disponible de \$12,482,063,376 m.n. que resulta después de los impuestos directos, es la base para calcular las tributaciones generadas indirectamente por el IVA y el IEPS, cuya tasa es del 12.8%. La cuantía de los recursos que no se recaudan fiscalmente por concepto de impuestos indirectos, es de \$1,597,704,112 m.n.

La suma de recursos fiscales que no se cobran por el desempleo causado presuntamente por la discriminación es \$2,216,043,104 m.n., equivalentes al 0.03% del PIB. (Ver cuadro siguiente)

Cuadro 7

	MILLONES DE PESOS (Corrientes del 2003)	% DEL PIB
COSTO TRIBUTARIO (Por desempleo)	\$2,216	0.03

FUENTE: Elaboración propia

⁸⁵ Las tasas se obtuvieron de Barros, R, op.cit.

6.3 Impactos

6.3.1 Diferenciales de Desarrollo Social como impacto de la discriminación

La discriminación de las PAM en áreas donde sucede la construcción del capital humano productivo, tales como la capacitación, salud y educación, tiene un impacto directo en sus niveles de bienestar. Los bajos ingresos que perciben las PAM inciden en su capacidad de allegarse de buenos servicios de salud, educación, esparcimiento, así como en la adquisición de la mayoría de los satisfactores que le garanticen una calidad de vida satisfactoria. Es de esta manera que la discriminación en el área laboral puede llegar a determinar de manera importante la calidad de vida de las PAM, ya que es en ese tipo de actividades donde se encuentra una de sus fuentes de recursos.

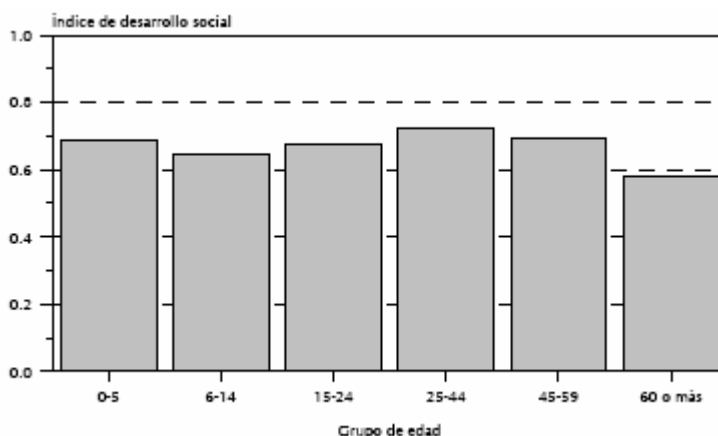
Las PAM como grupo etareo son el que menor calidad de vida experimenta en México, según el Índice de Desarrollo Social, del CONAPO. Para construirlo considera diversas dimensiones analíticas, tales como las capacidades de:

“...de gozar de una vida sana y saludable; la capacidad de adquirir conocimientos para funcionar de manera activa en la sociedad; la capacidad de disfrutar de las condiciones adecuadas para estudiar y formarse; la capacidad de participar en la actividad económica y de gozar de condiciones adecuadas de inserción laboral; la capacidad de contar con redes formales e informales de protección social; la capacidad de residir en una vivienda de calidad y la capacidad de gozar de un ingreso que permita contar con un nivel de vida digno. Estas capacidades se encuentran estrechamente vinculadas con el ejercicio de los derechos humanos y con diversas garantías individuales tuteladas constitucionalmente, como el derecho a la protección a la salud, el derecho a la educación y al trabajo, el derecho a una vivienda digna y el derecho de los trabajadores a disfrutar de un salario suficiente para satisfacer las necesidades de sus familias”⁸⁶.

Que los salarios percibidos por las PAM sean en promedio un tercio del que la población general percibe, incide inequívocamente en sus niveles de bienestar a continuación se muestra el gráfico que evidencia la disparidad:

⁸⁶ CONAPO, *Índices de desarrollo social en las etapas del curso de vida, 2000*, CONAPO, 2003.

Figura 18.- Índices de Desarrollo Social por grupos de edad, 2000



FUENTE: Estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en el XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Según los datos del CONAPO, no existe ninguna entidad federativa donde el índice de las PAM se pueda considerar como alto, de hecho, en dos de cada tres estados los niveles se pueden catalogar como bajos o muy bajos⁸⁷.

Son diversas las explicaciones que se pueden dar al diferencial de bienestar y desarrollo que presentan las PAM respecto de los demás grupos etareos, dentro de ellas está la discriminación que experimentan en el ámbito laboral, ya que afecta directamente el acceso a recursos monetarios y prestaciones de seguridad social. Estos diferenciales de bienestar son probablemente el impacto más importante que genera la discriminación laboral sobre la sociedad, ya que más allá de la diferencia numérica, detrás se encuentra el sufrimiento y dolor de millones de personas que en la última etapa de su vida no tienen acceso a una vida digna.

⁸⁷ Se considera como de muy bajo desarrollo social a aquellas unidades territoriales (entidades federativas o municipios) con un IDS menor a 0.5. La mitad del camino que resta por recorrer, para alcanzar el desarrollo social pleno, se divide equitativamente en cuatro intervalos, donde el paso a través de ellos se puede ver como etapas del proceso hacia la consecución cabal del desarrollo social. Así, las cinco categorías de desarrollo social quedan delimitadas por los rangos siguientes, iguales para los seis grupos de edad considerados y para ambos sexos: Muy alto de 0.875 a 1, Alto de 0.750 a 0.874, Medio de 0.625 a 0.749, Bajo de 0.500 a 0.624 y Muy bajo menos de 0.5. en CONAPO, 2003, op.cit.

6.4 Análisis de los costos e impactos

Los cálculos anteriores respaldan la afirmación de que la discriminación en México genera costos sociales altos. Sólo una parte de los costos que genera el fenómeno fue cuantificado en este documento, ya que no todos son susceptibles de medición, además es pertinente recordar que la medición únicamente se realizó para un grupo poblacional y en una sola dimensión, la laboral.

Los resultados, no obstante lo acotado de la investigación, presentan que los costos son muy grandes y que impactan sensiblemente la capacidad productiva de la sociedad. La suma de los ingresos perdidos por la discriminación laboral hacia las PAM, sumando los diferenciales de ingreso, el desempleo extra en el grupo y el gasto solidario de subsistencia que deben afrontar agentes privados (principalmente la familia), son aproximadamente dos puntos porcentuales del PIB (2.4%), que es una cantidad similar a lo que se pierde anualmente por concepto de la corrupción en México⁸⁸ o equivale a poco más de la mitad del crecimiento del PIB en México para el año 2005.

La merma en los ingresos público es también importante, los impuestos no generados por la pérdida de ingresos y el gasto público destinado a combatir el fenómeno representan casi el 2% de los ingresos tributarios en el 2003⁸⁹. Estos recursos equivalen al presupuesto de varias secretarías de Estado en un año o al del poder Legislativo e Instituto Federal Electoral juntos.

Se puede decir que efectivamente la discriminación laboral hacia las PAM es un lastre para el crecimiento económico y para el desarrollo social de México. Se debe destacar el hecho de que seguramente los costos y cifras se elevarían mucho más si se realizara el cálculo para los demás grupos vulnerabilizados.

⁸⁸ Según datos de Transparencia Mexicana.

⁸⁹ Datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el año 2003.

Por otra parte, el impacto que tiene el fenómeno en las condiciones de vida de las PAM, se ve reflejado en los índices de desarrollo social los cuales indican que escasamente se satisfacen las necesidades básicas de las PAM en materia de salud, educación, entretenimiento, empleo digno, ingreso suficiente y seguridad social. Los efectos de la discriminación son evidentes, ya que es el grupo etareo que presenta los niveles más bajos de desarrollo social en México. Son en estas dimensiones donde se personalizan los costos que anteriormente se calcularon en el nivel agregado.

La justificación para enfrentar y combatir el fenómeno discriminatorio puede explicarse desde diversos puntos de vista, dos han sido tocados en este documento, el primero es que el trato desigual a las PAM en el ámbito laboral es muy costoso en términos de recursos y, el segundo, los costos humanitarios son enormes. Cualquiera de los dos argumentos aquí mostrados y respaldados con evidencia, son lo suficientemente fuertes como para hacer del combate a la discriminación una política de Estado, es decir, que los esfuerzos del Estado mexicano trasciendan la temporalidad de las administraciones gubernamentales.

VII.- POSIBLES ORIENTACIONES DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MÉXICO

Las políticas públicas que han de adoptarse en materia de discriminación laboral hacia las PAM, deben dividirse en dos tipos, aquellas que busquen la prevención y las que castiguen las conductas discriminatorias.

El énfasis debe ser dado en las políticas de prevención, que debe contemplar como objetivo principal cambiar gradualmente la imagen de improductividad y obsolescencia con que erróneamente se identifica a las PAM, especialmente entre las y los empleadores. En este aspecto es factible retomar algunas políticas que han tenido éxito en algunos integrantes de la Unión Europea, como campañas de información para empleadoras(os) y empleadas(os) acerca del verdadero desempeño que tienen las PAM en labores productivas, tales como las bajas tasas de ausentismo y alta calidad en las labores desempeñadas; es importante que afirmen la idea de que existen múltiples ventajas al emplear grupos vulnerabilizados, como el ser una empresa socialmente responsable ante los consumidores o el poder acceder a empleados altamente experimentados y responsables.

Una acción más que tienda a prevenir y evitar la discriminación es otorgar las PAM la opción de horarios flexibles, con cargas de trabajo acordes a la condición física de la persona. Considerar esquemas de retiro o jubilación gradual, tratando de extender lo más posible la vida productiva de las personas.

Otro aspecto a corregir es la centralización de las políticas de educación y capacitación en los demás grupos etareos, es fundamental dotar de capital humano a las personas que se encuentran en desventaja en la materia. Por ende, es necesario implementar un amplio sistema de capacitación que dote a las PAM de las capacidades y habilidades laborales que no pudieron obtener en el pasado.

Una dimensión que también tiene que ser trabajada por la política pública es la instauración de un nuevo esquema laboral, que mediante reformas legales e incentivos a las empresas se alargue la vida laboral de las personas, ya que las condiciones de retiro y jubilación vigentes no se han ajustado al incremento en la expectativa de vida de los mexicanos que se ha verificado en las últimas décadas.

Para garantizar una más larga permanencia en la vida productiva se debe instituir un sistema más amplio de seguros contra enfermedades o discapacidades prolongadas, que permitan retener el empleo por más tiempo. Una manera adicional para prolongar la vida productiva es mantener ambientes de trabajo seguros y confortables, que faciliten la realización de la actividad, lo que permitirá a las PAM mantener su integridad y fuerza física por más tiempo.

Una medida más de promoción del empleo entre las PAM son los esquemas de financiamiento público para sus proyectos productivos, los cuales deben contar con la asesoría y capacitación necesaria que faciliten la generación de esta forma de autoempleo.

Otra medida susceptible de implementarse en México es la colocación de la mano de obra capacitada por el gobierno en empresas que la empleen durante un periodo de prueba, durante el cual el salario sea subsidiado de manera parcial por el Estado, hasta que el periodo concluya y la persona sea integrada al personal de manera definitiva con un trato y salario similar al de las demás personas trabajadoras.

Dentro de las medidas correctivas y coercitivas que debe diseñar e implementar el Estado está la prohibición y sanción al uso de filtros injustificados en el reclutamiento, selección, promoción, entrenamiento y permanencia del personal, tales como rangos máximos de edad. Se propone estrechar la vigilancia sobre los medios de difusión de las vacantes como avisos de ocasión, bolsas de trabajo o agencias de reclutamiento, para evitar los filtros etareos.

CONCLUSIONES FINALES

Existe la percepción casi generalizada de que la discriminación afecta a la sociedad mexicana de muy diversas maneras, sin embargo, la evidencia de sus consecuencias no es amplia ni sólida.

En este estudio se ha intentado documentar algunos de los efectos sociales que tiene un tipo de discriminación en un grupo poblacional específico. No obstante lo acotado del estudio, los resultados son relevantes para la sociedad en general, con ellos se puede inferir lo grave de las consecuencias de la discriminación en general.

Los pobres niveles de bienestar que experimentan la mayoría de las PAM son explicados principalmente por lo bajo e inestable de sus ingresos. Se mostró en el estudio que existe evidencia que señala que la discriminación determina en gran medida lo escaso y volátil de sus recursos económicos. En el ámbito laboral se mostró que la discriminación hacia las personas mayores de 60 años, incide en sus niveles de salario y desocupación. Las grandes diferencias en esas dimensiones no pueden ser simplemente atribuidas a las distintas habilidades y capacidades productivas, sino que también son producto de elementos subjetivos como la percepción errónea y ampliamente extendida de que las PAM se definen como improductivas y obsoletas, lo que obstaculiza su empleo y ocupación laboral.

Se mostró también que, paralelamente a los costos humanitarios en términos de bienestar y calidad de vida en que se incurren con la discriminación laboral, existen grandes costos materiales y económicos que tiene que cubrir la sociedad en su conjunto. Se pierden valiosos recursos económicos y humanos que, en una situación de magro crecimiento económico como la actual, pueden llegar a ser la diferencia entre consolidar el desarrollo o permanecer en el atraso.

Dentro de los actores sociales que se identificaron como los principales afectados por las lógicas discriminatorias en el ámbito laboral, además de las propias PAM, se encuentran los empresarios, que inconscientemente desaprovechan recursos humanos valiosos, además de la oportunidad de presentarse como socialmente responsables ante sus mercados. Otra víctima indirecta es la familia como agente social y económico, ya que tiene que cubrir las necesidades básicas de las PAM que no son solventadas por ellas mismas o por el Estado, con lo cual muchas veces pierden la capacidad de ahorro que en el futuro les permitiera generar más fuentes de recursos o un mayor consumo familiar. El Estado mexicano fue identificado como una víctima más, los ingresos perdidos por causa del trato desigual a las PAM en el ámbito laboral, reporta costos significativos para las arcas públicas.

Se han verificado importantes esfuerzos de política pública en México que han tratado de disminuir las malas condiciones de vida en que se encuentran la mayoría de las PAM, gran parte de las medidas históricamente se han orientado a la asistencia de las necesidades más inmediatas del grupo, tratando de contener las consecuencias de pertenecer a un agregado social vulnerabilizado. Existen acciones que intentan solucionar de fondo las causales de su marginación y pobreza, apuntan a generar capacidades y habilidades productivas, a incentivar su contratación, concientizar a la sociedad, entre otras. Todas estas medidas parecen ir en el sentido correcto, sin embargo, por su escala y su capacidad cobertura, son insuficientes e incompletas.

La actual dinámica demográfica de la sociedad mexicana impone que uno de los objetivos primordiales al enfrentar la discriminación hacia las PAM en el ámbito laboral sea extender su vida productiva acorde con las nuevas expectativas de vida de la población, se requiere evitar su salida prematura de la fuerza de trabajo mediante incentivos y facilitar las condiciones para que mantengan su estado físico-emocional en forma óptima. La experiencia internacional más exitosa en la materia apunta en esa dirección.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Asatashvili-Borjón, Panorama actual de los derechos humanos en las personas de edad, CNDH, México, 2003, 317p.

Barros, R, *La distribución de la carga impositiva en México: un análisis de igual sacrificio*, en la Gaceta de Economía Año 8, Núm. 16, ITAM, México.

Buvinic- Mazza Eds. *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*, Washington, D.C., BID, 2004.

Comisión de las Comunidades Europeas, Comisión de la Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*, Bruselas 2004.

CNDH, *Los derechos humanos en la tercera edad*, México, D.F., 1999, 285 p.p.

Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Índices de desarrollo social en las etapas del curso de vida*, 2000, Colección: Índices sociodemográficos, México, 2003

-----, *Envejecimiento de la población mundial*, Documento en línea, 2005.

EQUAL, *Free Movement of Good Ideas, Working against discrimination and inequality in Europe*, Employment and European Social Fund, 2004.

Engler-Peláez (Eds), *Más vale por viejo*, BID, Washington D.C. 2002, 324p.

Gender Promotion Programme International Labour Office Geneva (ILO), *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, February 2004.

ILO, *A Manual on Achieving Equality for Migrants as ethnic minority workers* Proyecto, Ginebra, 1998, págs

Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), *Informe de labores 2003*, México.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Informe de Actividades 2003*, México.

Instituto Nacional para la Atención de los Adultos Mayores (INAPAM), *Informe de Labores 2003*, México.

Kliksberg, Bernardo, *Más ética, más desarrollo*, Temas, Buenos Aires, 2004, pág.41

Macnicol, John, *Age discrimination*, Cambridge University Press, N.Y., 2006, 308 p.p.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

Parra, Sergio, *Apoyo para la identificación de herramientas con criterios de no-discriminación en el gobierno federal*, Documento de Trabajo N° A-4-2005, CONAPRED, 2005.

Presidencia de la República, *Sexto Informe de Gobierno*, México 2006.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Informe de actividades 2003*, Poder Ejecutivo Federal, México.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), *Informe de actividades 2003*, Poder Ejecutivo Federal, México.

Solana, N, *Apoyo en la elaboración de una guía sobre asignaciones presupuestales con criterios de no discriminación de acuerdo al presupuesto de egresos de la federación*, Documento de Trabajo N° A-2-2005, CONAPRED, 2005.

Stewart-Lindburg, *Gaining from diversity: business participation and benefits in Europe's Ethnic and Cultural change, a Report on perspectives and issues as a contribution to the European Year Against Racism*, , Bruselas, 1997.

United Nations, *World Population Prospects: The 2002 Revision*, Documento en línea.

Otras fuentes:

Encuesta Nacional sobre la Sociodemografía del Envejecimiento 1994, CONAPO-DIF.

Plan de igualdad, Gobierno de la República de Chile, 2005

Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación

INEGI, Banco de Información Económica.

-----, XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro 1.- Total de Población Adulta Mayor dividida por grupos de edad.

GRUPOS / EDAD	POBLACION TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	6.948.457	3.252.357	3.696.100
60 - 64 años	2.198.146	1.045.404	1.152.742
65 - 69 años	1.660.785	779.666	881.119
70 - 74 años	1.245.674	589.106	656.568
75 - 79 años	865.270	411.197	454.073
80 - 84 años	483.876	217.330	266.546
85 - 89 años	290.051	125.041	165.010
90 - 94 años	122.006	50.843	71.163
95 - 99 años	62.892	25.741	37.151
100 y más años	19.757	8.029	11.728
No especificado	2.053.801	1.033.675	1.020.126

FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI - XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Cuadro 2.- Población Adulta Mayor dividida por Estados de la República.

ENTIDAD	POBLACION TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Aguascalientes	58.854	26.862	31.992
Baja California	130.455	62.493	67.962
Baja California Sur	24.789	12.469	12.320
Campeche	45.865	23.620	22.245
Coahuila de Zaragoza	161.218	76.839	84.379
Colima	38.094	18.463	19.631
Chiapas	212.807	108.145	104.662
Chihuahua	210.052	101.296	108.756
Distrito Federal	730.640	302.303	428.337
Durango	112.600	55.281	57.319
Guanajuato	331.065	155.204	175.861
Guerrero	230.862	108.738	122.124
Hidalgo	170.128	80.078	90.050
Jalisco	475.419	220.997	254.422
México	713.704	325.198	388.506
Michoacán de Ocampo	325.827	154.615	171.212
Morelos	120.115	56.035	64.080
Nayarit	77.998	39.011	38.987
Nuevo León	274.873	129.102	145.771
Oaxaca	290.315	136.931	153.384
Puebla	373.788	170.267	203.521
Querétaro de Arteaga	83.574	38.704	44.870
Quintana Roo	32.410	17.135	15.275
San Luis Potosí	186.868	90.918	95.950

Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar.

Sinaloa	184.582	91.596	92.986
Sonora	157.945	77.707	80.238
Tabasco	110.388	55.780	54.608
Tamaulipas	205.674	97.505	108.169
Tlaxcala	69.648	33.104	36.544
Veracruz	551.701	260.329	291.372
Yucatán	138.635	67.874	70.761
Zacatecas	117.564	57.758	59.806
TOTAL	6.948.457	3.252.357	3.696.100

FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI - XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Cuadro 3.- Principales indicadores y proyecciones sociodemográficas de México 1990-2050.

INDICADOR	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Población a mitad de año	85.376.272	100.569.263	106.451.679	111.613.906	120.639.160	127.205.586	130.154.661	129.592.522
Hombres	42.548.478	50.069.744	52.929.290	55.417.320	59.729.304	62.802.010	64.058.576	63.605.036
Mujeres	42.827.794	50.499.519	53.522.389	56.196.586	60.909.856	64.403.576	66.096.085	65.987.486
Nacimientos	2.481.803	2.125.932	1.959.018	1.901.490	1.829.022	1.658.065	1.508.911	1.421.631
Defunciones	445.047	456.886	474.041	509.756	629.792	813.513	1.063.267	1.343.333
Crecimiento natural	2.036.756	1.669.046	1.484.977	1.391.734	1.199.230	844.552	445.644	78.298
Crecimiento social	-336.769	-389.616	-399.729	-405.650	-393.333	-361.944	-332.010	-303.172
Crecimiento total	1.699.987	1.279.430	1.085.248	986.084	805.897	482.608	113.634	-224.874
Tasa bruta de natalidad*	29,07	21,1	18,4	17,0	15,2	13,0	11,6	11,0
Tasa bruta de mortalidad*	5,21	4,5	4,5	4,6	5,2	6,4	8,2	10,4
Tasa de crecimiento natural**	2,39	1,66	1,39	1,25	0,99	0,66	0,34	0,06
Tasa de crecimiento social**	-0,39	-0,39	-0,38	-0,36	-0,33	-0,28	-0,26	-0,23
Tasa de crecimiento total**	1,99	1,27	1,02	0,88	0,67	0,38	0,09	-0,17
Tasa global de fecundidad	3,44	2,41	2,11	1,97	1,87	1,85	1,85	1,85
Esperanza de vida total	71,20	74,0	75,4	76,6	78,5	79,8	80,7	81,3
Esperanza de vida hombres	68,33	71,6	73,0	74,2	76,1	77,5	78,4	79,0
Esperanza de vida mujeres	74,07	76,5	77,9	79,1	80,9	82,1	83,0	83,6
Tasa de mortalidad infantil*	36,2	23,3	18,8	15,4	10,7	8,0	6,4	5,5
* Por mil								
** Por cien								

FUENTE: Consejo Nacional de Población, en su página de Internet

GLOSARIO

Accesibilidad: Condición de aquello que tiene acceso, que puede ser utilizado.

Derechos fundamentales básicos: Son los siguientes: 1)Derechos a una vida digna, 2)Derecho al respeto social, 3)Derecho a la no marginación familiar y social, 4)Derecho a la salud, 5)Derechos alimentarios, 6)Derechos a la seguridad social, 7)Derechos económicos y laborales, 8)Derechos a la familia, 9)Derechos al transporte y vialidad, 10)Derechos políticos, 11)Derechos de asilado, 12)Derechos de justicia, 13)Derechos a la educación, recreación y cultura.

Desarrollo Humano: Es el estado al cual un ser humano accede si tiene una vida larga y saludable, niveles de escolaridad que le permitan tomar decisiones informadas y libres, y un nivel de vida digno que satisfaga sus necesidades materiales.

Capital Humano: Carácter de agentes de los seres humanos, que por medio de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción.

Concienciar: Generar conciencia sobre algo, que sepa de los alcances de una situación, etc.

Costo de oportunidad: El origen del término “Costo de Oportunidad” se encuentra en el problema de la toma de decisiones, particularmente en el problema de la elección. El costo de oportunidad corresponde al beneficio potencial asociado a una alternativa de acción beneficiosa que deberá ser descartada en favor de una línea de acción principal elegida, cuya ventaja se presume es la mejor. Todas las alternativas cuya ventaja fuese presumiblemente menor a la acción principal elegida serán incluidas en una lista ordinal, la que estará encabezada por una alternativa “segunda mejor” a la que seguirán la “tercera mejor”, la “cuarta mejor” y así sucesivamente.

Empleabilidad: Que tiene la capacidad de ser utilizado.

Envejecimiento: Proceso o grupo de procesos que ocurren en los seres vivos, con el paso del tiempo y que determinan pérdida de la adaptabilidad, disminuyen la capacidad funcional y eventualmente produce la muerte. Proceso constitutivo de la vida de todo organismo multicelular, desde su comienzo, hasta su final. Implica cambios reconocibles, particularmente desde el punto de vista orgánico, a medida que se incrementa la edad. La calidad y velocidad de este proceso depende de la programación genética, tanto como de condiciones y estilos de vida.

Estigma: En su sentido social, se define como una marca, física o simbólica, culturalmente preestablecida y alimentada, que identifica a un individuo o grupo, y que al hacerlo establece una categoría a la que éste supuestamente pertenece y que, muchas veces, da lugar a prácticas de discriminación contra él.

Estigmatización social: Acción de estigmatizar (ver estigma).

Externalidades: Las externalidades se definen como la influencia de las acciones de una persona en el bienestar de otra. Estas pueden ser positivas o negativas. Las externalidades positivas son aquellas que afectan favorablemente a terceros, como la contratación de un velador por parte de un vecino, esto genera una externalidad positiva, ya que disminuye la probabilidad de robos a las viviendas o autos de los demás vecinos. Las externalidades son negativas cuando afectan desfavorablemente a los demás, como es el caso de fumar en el salón de clase, ya que se afecta a quienes no fuman.

Fragmentación social: Fenómeno caracterizado por la pérdida de valores comunes en un agregado social, tales como el respeto interpersonal, tolerancia, solidaridad, etcétera, es resultado de la pérdida de objetivos comunes como

sociedad, dando paso a la búsqueda de la satisfacción personal sobre el bienestar colectivo.

Gregario: Que vive formando grupos o asociaciones.

Grupo etareo: Fragmento de la población que se ha dividido por rangos de edad.

Grupo poblacional: Se refiere al agregado o comunidad de individuos que comparte una o más características en común.

Grupos vulnerabilizados: Grupos poblacionales que son transgredidos en sus derechos y libertades por ser considerados distintos a la mayoría.

Impuestos directos: Son aquellos tributos aplicados regularmente sobre los ingresos de las personas, se ajustan a las actividades productivas de los agentes y a su capacidad de pago, para México el Impuesto Sobre la Renta es el más representativo.

Impuestos Indirectos: Son aquellos que se generan en las fases del ciclo económico como la distribución y comercialización de los bienes y servicios, en México el más representativo es el Impuesto al Valor Agregado.

Ineficiencia en los mercados: En economía se entiende como el desaprovechamiento de recursos o productos, derivado de factores externos a las combinaciones de precio-cantidad que coinciden con las preferencias de productores y consumidores, tales como expectativas, desastres naturales, creencias, información incompleta, etc.

Morbilidad⁹⁰: Es el estudio de los efectos de una enfermedad en una población. También es una adaptación mal empleada al español que proviene de la inglesa "morbidity" generalmente usada así en sudamérica para identificar una condición

⁹⁰ Idem.

médica en la que se estudian los padecimientos de una enfermedad y cuyo verdadero significado es "patológico". O también para definir discapacidad.

Países en desarrollo: Aquellos estados nacionales que no han alcanzado niveles altos de bienestar, medido usualmente por el Índice de Desarrollo Humano.

Personas adultas mayores: Para México según la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores son aquellas que cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.

Peso relativo: Significa que la importancia o tamaño se mide en proporción a alguna referencia, y no por su valor absoluto.

Población económicamente activa⁹¹: Término acuñado por la ciencia económica para describir, dentro de cierto universo de población delimitado, al subconjunto de personas que son capaces de trabajar y desean hacerlo.

La definición de este subconjunto varía de acuerdo a la legislación o convención de cada país o región económica con relación a su información demográfica particular y características sociales propias. Podemos considerar generalmente que la edad más baja del rango está alrededor de los 12 a 15 años, y la más alta se encuentra entre los 60 y 70 años.

Prejuicio: Es la predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, o hacia los miembros de este grupo, que descansa sobre una generalización errónea y rígida acerca de sus miembros. Frecuentemente, los prejuicios se clasifican según la categoría social que es el objeto de la generalización; por ejemplo, el sexismo es el prejuicio hacia las mujeres o hacia los hombres, la homofobia es el prejuicio contra los homosexuales y el antisemitismo es el prejuicio hacia los judíos. Los prejuicios son creencias

⁹¹ Definición extraída de Wikipedia.

aprendidas que pueden o no conducir a un individuo o grupo de individuos a adelantar juicios contra miembros de un grupo particular.

Racialoétnico: Término para referirse a lo perteneciente a una raza o una étnia.

Senilidad: Del latín senex, senis, que significa viejo en cuanto a la edad. Senilidad es la debilidad orgánica y mental patológica que es causada por condiciones adversas a lo largo de la vida.

Senectud: En contraposición al estado patológico que caracteriza a la senilidad, la senectud es el estado donde el proceso de envejecimiento tuvo lugar bajo circunstancias favorables, mismas que no incidieron negativamente en el estado físico y mental de la persona adulta mayor.

Vulnerabilidad: Se refiere a grupos específicos de población que se encuentran en situación de “riesgo social”, debido a factores propios de su ambiente doméstico o comunitario. Los grupos vulnerabilizados son más propensos a experimentar diversas formas de daño por acción u omisión de terceros o a tener desempeños deficientes en esferas claves para la inserción social.

“Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar.”

Colección estudios 2006
del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

La edición estuvo al cuidado de la Dirección General Adjunta de Estudios,
Legislación y Políticas Públicas
del CONAPRED