



LAS INTERSECCIONES DEL EDADISMO Y LA DESIGUALDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: MÁS ALLÁ DE LAS “CARRERAS ABIERTAS A LOS TALENTOS”⁸

Juliana Udi

juliana.udi@unq.edu.ar

CONICET / Universidad Nacional de Quilmes, Departamento de Ciencias Sociales

ORCID: 0009-0005-4390-125X

Resumen

El presente trabajo aborda un sistema de marginación silencioso y relativamente poco cuestionado, el “edadismo” (ageism) o exclusión por edad, en los ámbitos de investigación institucionalizada. Como plantearemos, si visibilizar y cuestionar la exclusión por edad es indispensable para lograr comunidades científicas más democráticas, las conceptualizaciones, los argumentos y las medidas que se adoptan al intentar concretar esa aspiración no son indiferentes. En este sentido, argumentaremos que la crítica al edadismo debería trascender el marco conceptual de la justicia como no-discriminación, adoptar una perspectiva interseccional, e impulsar, además, una discusión profunda sobre la construcción social de los criterios de evaluación meritocráticos, nunca por completo objetivos ni neutrales. De lo contrario, todo lo que se estará promoviendo, en el mejor de los casos, será una comunidad científica más o menos abierta en términos etarios, pero persistentemente homogénea e injusta en términos de clase, raza, género, capacidades y sexualidad.

Palabras clave: edadismo en ciencia; discriminación por edad; diversidades sexo-genéricas; interseccionalidad; meritocracia.

AGEISM'S INTERSECTIONS AND UNEQUAL ACCESS TO RESEARCH EMPLOYMENT: BEYOND “CAREERS OPEN TO TALENTS”

⁸ Agradezco especialmente a los/as evaluadores/as anónimos/as por sus comentarios minuciosos e incisivos. Sus contribuciones críticas han sido fundamentales para precisar y enriquecer la versión final de este manuscrito.

Abstract

This paper addresses a silent and relatively unchallenged system of marginalization, usually referred to as “ageism” or age-discrimination, in institutional research environments. As we will argue, while making visible and challenging age-based exclusion is essential to achieving more democratic research communities, the conceptualisations, arguments and actions adopted to support this aspiration are not indifferent. On the one hand, a thorough critique of ageism should move beyond the conceptual framework of justice as non-discrimination, and advocate for a deep discussion about the social construction of meritocratic evaluation criteria, which are never entirely objective or neutral. Otherwise, at best, all that will be promoted is a scientific community that is more or less open in terms of age, but remains homogeneous and unjust in terms of class, race, gender, ability and sexuality.

Keywords: ageism in science; age-based discrimination; sexual and gender diversities; interseccionality; meritocracy.

Resumo

O presente trabalho aborda um sistema de marginalização silencioso e relativamente pouco questionado, o “idadismo” (ageism) ou exclusão por idade, nos âmbitos da pesquisa institucionalizada. Como argumentaremos, se tornar visível e questionar a exclusão por idade é indispensável para a construção de comunidades científicas mais democráticas, as conceitualizações, os argumentos e as medidas adotadas na tentativa de concretizar essa aspiração não são indiferentes. Nesse sentido, sustentamos que a crítica ao idadismo deve ultrapassar o marco conceitual da justiça como não discriminação, adotar uma perspectiva interseccional e promover, além disso, uma discussão profunda sobre a construção social dos critérios de avaliação meritocráticos, nunca completamente objetivos nem neutros. Caso contrário, tudo o que se estará promovendo, no melhor dos cenários, será uma comunidade científica mais ou menos aberta em termos etários, porém persistentemente homogênea e injusta em termos de classe, raça, gênero, capacidades e sexualidade.

Palavras-chave: idadismo na ciência; discriminação por idade; diversidades sexo-genéricas; interseccionalidade; meritocracia.

Recibido: 30 de mayo de 2024.

Aceptado: 9 de agosto de 2025.

Introducción

El presente trabajo intenta ser un aporte teórico a la visibilización y crítica de un sistema de marginación silencioso y relativamente poco cuestionado: el edadismo o la exclusión por edad en el trabajo académico y, particularmente, en la investigación científica institucionalizada.⁹ Aunque es fundamentalmente conceptual, nuestro análisis se ancla y nutre del contexto argentino, tomando como base ejemplos y problemáticas de sus comunidades universitarias y agencias públicas de promoción científica. El objetivo de fondo es doble: por un lado, señalar cómo el edadismo en la investigación se entrelaza intrínsecamente con otras exclusiones; por el otro, argumentar que una crítica efectiva de la exclusión por edad exige considerar dicha interconexión para no diluir su potencia transformadora. En este sentido, lo que sostenemos es que es fundamental ir más allá de una comprensión del edadismo como mera “discriminación” y, en su lugar, adoptar una perspectiva interseccional que deconstruya críticamente la pretendida neutralidad de los criterios de evaluación meritocráticos.

Desde ya, abordar las marginaciones sistémicas en la investigación conlleva la pregunta práctica de qué y cómo hacer para lograr una apertura que no sea meramente testimonial o aparente (Radi y Pérez, 2014). Pero también involucra una pregunta fundamental sobre cómo conceptualizar tales marginaciones para tener mejores chances de advertirlas y revertirlas. En este trabajo nos abocaremos principalmente a esta última cuestión, de orden teórico, a sabiendas de que en asuntos como estos la escisión entre la teoría y la práctica es especialmente artificial. Por un lado, la manera en que conceptualizamos el problema tiene implicancias prácticas directas. Si entendemos al edadismo como una forma de “discriminación”, adoptaremos ciertas medidas; si lo entendemos como un sistema de exclusión estructural, tomaremos otros caminos. A la inversa, y esto también es crucial, la mayoría de las veces es en los mismos esfuerzos (incluso en los fracasos) por transformar y abrir las instituciones cuando generamos conocimiento sobre cómo hacerlo (Ahmed, 2018: 135-6). En los últimos años, diferentes conceptualizaciones –v. g., “justicia cognitiva” (Visvanathan, 2005), “injusticia epistémica” (Fricker, 2017), “muerte hermenéutica” (Medina, 2017), “violencia epistémica” (Pérez, 2019)– han contribuido a visibilizar la naturaleza específica y los efectos de estas opresiones vinculadas con el conocimiento y la agencia epistémica de grupos sociales. Es necesario robustecer también la reflexión sobre los obstáculos y puntos de resistencia que salen a la luz cuando intentamos promover la apertura de las instituciones que producen conocimiento. Algunos de estos obstáculos son de orden conceptual y normativo: tienen que ver con la forma misma en que pensamos la justicia.

Por motivos diversos, los ámbitos de investigación institucionalizada suelen ser espacios de difícil acceso para diferentes grupos sociales, incluyendo sectores de bajos ingresos, personas discapacitadas, personas trans y personas de comunidades originarias. En nuestro país, la

⁹ Puede que, en ocasiones, para abreviar, hablemos del edadismo en la “academia” o en el “ámbito académico”. Pero, concretamente, estamos pensando en las comunidades universitarias como ámbitos de investigación, y en las que se conforman alrededor de las agencias públicas de promoción científica. Con “investigación institucionalizada”, nos referimos, entonces, a la investigación que se reconoce como tal, que goza de cierto prestigio o reconocimiento, y que recibe fondos –sea bajo la forma de becas, de subsidios a proyectos, de salarios– en las universidades y en las agencias públicas de promoción científica nacionales e internacionales.

subrepresentación de estos grupos en los espacios académicos es una especie de secreto a voces: aunque convivimos con ella en nuestra experiencia cotidiana, no siempre se encuentra documentada en términos de disponibilidad de datos estadísticos. Los censos universitarios de docentes-investigadores/as, cuando existen, muchas veces omiten preguntar por la pertenencia étnica, y la información sobre género, cuando existe, sigue siendo recabada de acuerdo con un esquema binario y cisexistista que invisibiliza la población TTNB.¹⁰ Estas lagunas estadísticas –una verdadera “invisibilización estadística”–,¹¹ lejos de negar un problema de justicia, pueden tomarse como un dato en sí mismo, un síntoma más de la marginalización de estos grupos. De manera semejante, la reciente proliferación de políticas de acción afirmativa en las universidades (cupos y regímenes especiales de promoción, evaluación, financiamiento, etc.) es, a la vez que una búsqueda de paliativos, un reconocimiento tácito de la deuda que todavía existe con la diversidad dentro de las comunidades científicas y universitarias.¹²

Las marginaciones selectivas de los saberes de ciertos sujetos y grupos sociales que se esconden tras esta relativa homogeneidad son graves en más de un sentido. No sólo marcan vidas singulares con el desprecio y la desigualdad en el acceso a recursos, oportunidades y posiciones, sino que, de modo más amplio, empobrecen a las comunidades académicas y a los sistemas científicos. Estos pierden diversidad y, con ello, también puntos de vista, inventiva, y potencia crítica. Pierden, en definitiva, calidad, porque la diversidad es inherente a la excelencia académica, y no una mera concesión ética, un añadido de otra especie.

Además de injusta, la tendencia a la homogeneidad que cuestionamos es reproductiva. Por un lado, por la conocida lógica de “los herederos” –la transmisión de privilegios materiales y simbólicos que favorece la lógica familiar-clasista (cf. Bourdieu y Passeron, 2006). Pero también por las propias inercias, resistencias y lógicas inherentes a las instituciones científicas y de educación superior. Un ejemplo de estas inercias es la persistencia de lenguaje edadista en las convocatorias a becas o a reuniones científicas incluso cuando formalmente ya no existan requisitos de edad para la postulación o participación (“Jornadas de jóvenes investigadores”, “Becas para

¹⁰ Por ejemplo, las estadísticas sobre la composición de la planta de personal que publica en su página oficial el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), principal organismo dedicado a la promoción de la ciencia y la tecnología en Argentina, solamente toma en cuenta la variable género y lo hace de una manera binaria. CONICET (2024). Conicet en cifras. Personas: ¿quiénes y cuántos somos? <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/categoria/14/show>

¹¹ La politóloga y referente mapuche Verónica Aspiroz Cleñan (2023) utiliza este concepto para referirse a la producción de un vacío de estadísticas sobre la presencia/ausencia de los pueblos originarios en las universidades argentinas.

¹² En los últimos años, bajo la Ley Nacional 27.636, varias universidades nacionales han implementado políticas afirmativas como cupos laborales trans (UnLu Res. HCS 205-20; UNTDF Ord CS 011-19; UNR Res. N° 783/2020; UNMdP Res. N° 3307/2017; FFyL de la UBA Res. REDEC 2021-2254-E, entre otras). La proliferación de estas políticas afirmativas constituye un reconocimiento tácito y visible de la deuda existente con la diversidad en el ámbito universitario. De hecho, estos avances aún tienen límites importantes: en su mayoría se han dirigido a posiciones de personal de apoyo y no-docente, y las perspectivas actuales no son precisamente alentadoras para una ampliación sustantiva.

jóvenes investigadores”, etc.).¹³ De manera semejante, el reemplazo de los requisitos de edad “biológica” por criterios de “edad académica” puede leerse como un mecanismo de resistencia institucional que permite la persistencia de barreras edadistas una vez que son descartadas en el plano formal.¹⁴ Los procedimientos “internos” de evaluación o la falta de una alternancia suficiente en las posiciones de evaluación muchas veces funcionan de manera reproductiva: una vez que ciertos grupos acceden a los lugares de decisión, es probable que los criterios de selección que los llevaron hasta allí continúen siendo valorados. Después de todo, los criterios de admisión, evaluación y selección no caen del cielo ni están escritos sobre piedra. Tienen una historia, una cultura, y son siempre políticos en el sentido de que están potencialmente sujetos a la discusión y toma de decisiones colectivas (Walzer, 1983: 140-143). Ni los árbitros del mérito ni los diseñadores de políticas y reglamentos pueden ser plenamente neutrales y objetivos. Son personas con identidades, con intereses personales y de grupo, con trayectorias de vida y perfiles académicos particulares. Con frecuencia, integran las comunidades académicas cuyas puertas, en parte, están en condiciones de abrir y cerrar. Con esto no queremos sugerir que, por regla general, los actores individuales del ámbito académico tengamos un plan consciente y perverso para cerrar el círculo y velar sobre él. La mayoría de las veces, son las ideologías dominantes que nos atraviesan y las estructuras sociales e institucionales las que funcionan con efectos expulsivos. Tener presente este carácter estructural de los mecanismos de exclusión es crucial, no para descargar responsabilidades, sino, por el contrario, para hacer esfuerzos por lograr una mejor lectura del problema que permita imaginar y poner en práctica respuestas más eficaces.

A fin de abordar una cuestión tan amplia y llena de aristas como esta, nos concentraremos en un sistema de exclusión que en algunos países de habla hispana conocemos bajo el nombre de “edadismo” o “etarismo”. Nuestra elección responde, en parte, a la menor atención que el edadismo ha recibido en comparación con otros sistemas de exclusión, como el sexismo. Además, consideramos que la edad, sin ser una categoría fundacional a la que luego “se añaden” otros ejes de opresión, puede ser un punto de entrada estratégico para desentrañar las intrincadas redes de exclusiones co-constituidas que alejan a ciertas trayectorias de vida del trabajo de investigación. Esto se debe a que es una categoría menos ligada a una noción rígida de “identidad” o adscripción grupal que otras, y más intuitivamente ligada a la experiencia de vida y su complejo devenir, de donde debe comenzar siempre un abordaje interseccional fértil.

El recorrido del trabajo se estructura en tres partes. En el primer apartado, presentamos el concepto de “edadismo” en términos generales, aludiendo a sus orígenes, sus significados, y a algunas de sus particularidades como sistema de exclusión. En el segundo apartado, analizamos específicamente el edadismo en el ámbito de la investigación, señalando algunas de las maneras en que se manifiesta y los perjuicios que conlleva. Finalmente, en el tercer apartado, desarrollamos nuestro argumento sobre la conveniencia de abandonar el marco liberal de la justicia como no-

¹³ El uso de estas expresiones podría ser reemplazado por formulaciones más neutras como “investigadores en formación”, “noveles”, “principiantes” o “en inicio de carrera”, que aluden a la experiencia o trayectoria dentro del sistema sin implicar un rango etario.

¹⁴ Se suele llamar “edad académica” al tiempo transcurrido desde la primera publicación de una persona o desde su titulación de grado, independientemente de su edad “cronológica” o “biológica”.

discriminación, profundizando en la crítica a la supuesta neutralidad de los criterios meritocráticos y proponiendo una concepción más inclusiva del acceso a la investigación.

El “edadismo”: orígenes del concepto, variantes y significados

Junto con el género, la edad suele ser uno de los primeros rasgos que buscamos identificar en una persona. A veces existen motivos fundados o, al menos, bienintencionados, para direccionar nuestra atención hacia allí, pero con frecuencia no es así. Muchas veces, el interés por la edad suele estar basado en hábitos, prejuicios, estereotipos e ideologías que, consciente o inconscientemente, alimentan un sistema que genera injusticias para individuos y grupos sociales y que erosiona la solidaridad, el mutuo respeto y la cooperación entre generaciones. Cuando esto ocurre, estamos frente a un fenómeno que hoy conocemos bajo el nombre de “edadismo”.

El término “edadismo”, traducción del neologismo inglés “*ageism*”, fue acuñado por el psiquiatra y gerontólogo estadounidense Robert Neil Butler en un artículo del año 1969, en espejo con los conceptos de racismo y sexismo.¹⁵ En esta acepción original, “edadismo” designaba un conjunto de ideas, creencias, prejuicios y estereotipos vinculados a la edad “avanzada”, la falta de juventud o la vejez, que sirven de base para una “discriminación” ilegítima.¹⁶ Casi en simultáneo con la aparición del término, en el año 1970, surgen, en los EEUU, las “Panteras Grises” (*Grey Panthers*), una agrupación de activistas en contra del edadismo que se conformó por iniciativa de un grupo de jubilados y jubiladas liderado por Maggie Kuhn. Kuhn, y muchos de los primeros integrantes del movimiento, tenían recorridos previos en otros espacios de lucha: el sindicalismo, el feminismo, el antirracismo y el antibelicismo contra la Guerra de Vietnam. El propio nombre de la agrupación hacía alusión a las Panteras Negras (*Black Panthers Party*), partido fundado en 1966 para combatir la injusticia racial. Entonces, el hecho de que el término “edadismo” surgiera en una publicación científica en el campo de la gerontología, una especialidad médica, no debería opacar las raíces activistas, radicales, del movimiento antiedadista, que preexistieron al término y allanaron el camino para su aparición. Aunque no utilizaran el término, los feminismos negros de la segunda ola –pioneros en pensar el cruce de las diferentes opresiones–, incluso los feminismos blancos,¹⁷ ya tenían plena conciencia de la edad como una diferencia que podía ser base de opresiones. En nuestro país y, en general, en el cono sur, las discusiones sobre el edadismo se difundieron a partir de la obra del psicogerontólogo argentino Leopoldo Salvarezza (2007). Pero la crítica del edadismo también desbordó la perspectiva médica y encontró eco en los feminismos locales. En la década de 1990, por ejemplo, la feminista argentina María Elena Oddone publicó

¹⁵ Erdman B. Palmore, otro gerontólogo estadounidense que, en 1990, publica el primer estudio comprensivo dedicado al edadismo, en la década de 1970 ya había publicado varios artículos relacionando al edadismo con el racismo y el sexismo entre los que se destacan algunos dedicados a estudiar los estereotipos edadistas, racistas y sexistas que atraviesan el humor (Palmore, 2005).

¹⁶ Algunos años más tarde, Butler también publica un libro de divulgación sobre el tema. Cf. Butler (1975).

¹⁷ En 1970, Simone De Beauvoir publica una monumental obra sobre la vejez que había comenzado a escribir en 1967. En ella, al igual que en *El segundo sexo*, abordaba la experiencia de un grupo otrificado, los adultos mayores, que, a través de esa otrificación, es deshumanizado. Cf. De Beauvoir (1980).

notas de opinión en la prensa sobre la vejez en intersección con el género y la clase (Oddone, 1991; 1993). Estos tempranos destellos activistas en el feminismo local encuentran resonancias, por ejemplo, en iniciativas más recientes, como la del colectivo argentino Sueños de Mariposas, que, con una perspectiva interseccional, visibilizan la compleja vulnerabilidad de las vejeces LGBTIQ+.¹⁸ En un contexto neoliberal donde el mundo corporativo ya ha encontrado en la afirmación positiva de las “nuevas vejeces” un lucrativo nicho de mercado¹⁹ y se ilusiona, además, con una fuerza de trabajo casi vitalicia, es crucial rescatar esta genealogía activista.

Con la pandemia de covid-19, el término “edadismo” volvió a cobrar alguna notoriedad. Diferentes narrativas sobre los grupos etarios, sus necesidades y conductas esperables en ese contexto, pusieron al desnudo un problema antiguo pero silenciado. Las personas mayores fueron estereotipadas como un grupo uniformemente frágil y vulnerable, y la gente joven, con frecuencia también fue estereotipada como un grupo homogéneamente más inmune, temerario, egoísta o irresponsable.²⁰ En el marco de este resurgimiento del tema, en marzo del 2021, la ONU, a través de la Organización Mundial de la Salud, publica un extenso informe en el cual califica al edadismo como “una sigilosa pero devastadora desgracia para la sociedad”, explicando que “[e]l edadismo se produce cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas provocando daños, desventajas e injusticias” (WHO, 2021).

De acuerdo con una definición que sintetiza las discusiones desde 1969, el edadismo puede manifestarse de diversas formas y afectar a personas de cualquier edad: niños, jóvenes, y adultos de mediana o avanzada edad. Por ejemplo, en base a su edad, y en función de estereotipos y prejuicios, un adolescente puede ser ridiculizado o subestimado en su capacidad para fundar o liderar un movimiento político. Tanto a un joven, como a un adulto mayor, se les puede negar el acceso a un empleo o posición de responsabilidad, por motivos de edad, sin una justificación objetiva, ajena a los prejuicios.

El edadismo también puede verificarse en diferentes escalas (WHO, 2021: 21-37). Con mucha frecuencia, se manifiesta en nuestras interacciones con otras personas (“edadismo interpersonal”). Esto ocurre, por ejemplo, al ser innecesariamente condescendientes con personas mayores, sobreprotegerlas sin razón o subestimarlas. Pero el edadismo también puede ser autoinfligido, producto de estereotipos que internalizamos y dirigimos contra nosotros mismos. Es el caso cuando nos cohibimos para hacer algunas cosas que desearíamos sólo porque consideramos que no son apropiadas o posibles para nuestra edad. Sin embargo, más allá de estas manifestaciones individuales, el edadismo es, ante todo, un sistema que permea las estructuras de nuestra organización social. Así es que también podemos hablar de un “edadismo institucional”, el cual

¹⁸ Sueños de Mariposas es un colectivo argentino que se conforma en el año 2017 con el foco puesto en las vejeces lésbicas. Su proyecto-norte es el “lesbiátrico”, concebido como un espacio de colaboración intergeneracional para abordar las vulnerabilidades económicas, sociales y afectivas que enfrentan las lesbianas mayores.

¹⁹ Términos hoy en boga como “mercado *silver*”, “*silver economy*”, “economía plateada” o “de las canas”, dan cuenta de esta inflexión neoliberal del movimiento anti-edadista. Cf., por ejemplo, Alcaide (2019).

²⁰ Los estereotipos también pueden ser positivos. Sin embargo, en la medida en que son siempre sobre-generalizaciones, por regla podemos considerarlos como inadecuados y potencialmente dañinos.

remite a leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas que sistemáticamente restringen oportunidades y oprimen a personas y grupos sobre la base de su edad.²¹ Este edadismo institucional impregna sistemas de salud, de previsión social, ámbitos laborales y educativos, medios de comunicación, etcétera. Dado que no es el resultado lineal de actitudes individuales coordinadas, su existencia debe sospecharse e inferirse a partir de la verificación e interpretación de distribuciones y resultados claramente dispares entre grupos etarios. A la hora de evaluar la existencia de edadismo institucional, entonces, lo más relevante no son las intenciones de los agentes (individuales o colectivos) sino sus resultados o efectos, indicios a partir de los cuales deberíamos evaluar la hipótesis de un origen edadista (WHO, 2021: 6).²²

Justamente, por su conexión con la cultura, los valores, los prejuicios y estereotipos compartidos por una comunidad, el edadismo también toma diferentes formas en función de consideraciones relacionales, contextuales y coordinadas histórico-culturales particulares. En tiempos premodernos, por ejemplo, la edad avanzada muchas veces connotó sabiduría, autoridad y respetabilidad. Cuando el edadismo fue denunciado por Robert Butler a comienzos de la década de 1970, sin embargo, la edad avanzada ya era asociada, desde hacía largo tiempo, mayormente con ideas negativas como falta de autonomía, soledad y enfermedad, y se empezaba a pensar si la gente mayor no debía ser considerada como un grupo “minoritario” que, como el de las personas racializadas, era blanco de prejuicios y marginaciones.

Los significados e implicancias del edadismo también son relativos a contextos y consideraciones relacionales. Nuestra edad refleja el número de años que hemos vivido, claro, pero qué consideramos “joven” o “viejo” depende del contexto, la cultura y el “para qué”. Así, a la edad de 18 años, una misma persona (en un mismo contexto histórico-cultural) puede ser considerada demasiado mayor para iniciarse como atleta de alto rendimiento y demasiado joven para ocupar un cargo político de alta responsabilidad.

Ahora bien, aun cuando el concepto de edadismo haya emergido por analogía con el sexismo y el racismo, y comparta con ellos ciertos rasgos, como sistema de exclusión también tiene sus peculiaridades. Para empezar, mientras que otros “-ismos” implican prejuicios e injusticias dirigidas contra subgrupos relativamente estables, el edadismo “se dirige a un blanco en movimiento” (WHO, 2021: 9-10). Las personas pertenecen a diferentes grupos de edad a lo largo de su vida y, por tanto, serán más o menos propensas a practicar o a ser objeto de distintas formas de edadismo en diferentes momentos.

²¹ Ejemplos de este edadismo institucional pueden observarse en las problemáticas de la “vejez asilada” o “geriatrizada”, abordadas en estudios como el de Esteban Rodríguez Alzueta (2023). Aunque este autor no utiliza la categoría “edadismo” –centrándose específicamente en los asilos de ancianos y las formas de violencia institucional que allí operan–, su análisis expone la profunda marginación que ciertas políticas y prácticas institucionales generan para las personas mayores.

²² La perspectiva liberal de la no-discriminación, que se centra en la “discriminación organizacional”, tiende a explicar las intenciones de las organizaciones como una mera función de las intenciones individuales de sus agentes autorizados (cf. Lippert-Rasmussen, 2004). Esta visión contrasta con nuestro enfoque en los resultados y efectos estructurales del edadismo, más allá de las intenciones individuales o colectivas.

Además, en contraste con otros sistemas de exclusión, el edadismo tiene la apariencia de afectarnos a todos por igual, porque casi nadie está exento de envejecer. Este rasgo, que lo vincula intrínsecamente a las experiencias de vida y su devenir, le confiere una potencia analítica particular para un abordaje interseccional genuinamente no aditivo.²³ A diferencia de otros “-ismos” que pueden centrarse en identidades cristalizadas o adscripciones grupales fijas, el edadismo nos permite un enfoque que parte con particular naturalidad desde las problemáticas sociales concretas y las trayectorias vitales de las personas. Como vamos a plantear, en un marco así, los grupos identitarios no son un punto de partida sino más bien un punto de llegada que se decanta de la observación de estas problemáticas.

Por último, también cabe señalar que el edadismo es un sistema de exclusión mucho menos cuestionado y mucho más invisible que otros. Es muy común que pase inadvertido. Al mismo tiempo, cuando sí se lo advierte, suele ser considerado un sesgo mucho más benigno o, por lo menos, mucho más tolerable, que otros (Iversen; Larsen; Solem, 2009: 7-8).

El edadismo en el acceso al trabajo de investigación

En los ámbitos de investigación institucionalizada, el edadismo presenta una dinámica muy particular. Allí, a diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos laborales, no suele afectar de manera significativa a los más jóvenes. Por el contrario, el ingreso de estos a la carrera de investigación es a menudo celebrado y explícitamente favorecido a través de reglamentos y bases de convocatorias a becas y concursos. Un detalle sintomático es el lenguaje edadista con el que los reglamentos y comunicaciones institucionales se dirigen a becarios e investigadores, presumiéndolos, las más de las veces, “jóvenes”.²⁴

Tampoco suele ser especialmente extendido el edadismo respecto de las personas de edad más avanzada (siempre que se encuentren en la culminación de sus carreras). De hecho, estas personas suelen ser valoradas en modos poco frecuentes en otros ámbitos. La figura del “profesor emérito”, por ejemplo, distinguido con premios, homenajes y el permiso especial para seguir enseñando pasada la edad jubilatoria, ilustra este punto.²⁵ Si bien, en ocasiones, esta figura podría demorar o

²³ Para una discusión crítica profunda sobre varios de los desafíos que enfrenta la perspectiva interseccional, incluyendo el problema de los enfoques aditivos y la importancia de ir más allá de identidades fijas, véase Yuval-Davis (2006). Este trabajo seminal explora la conceptualización de las interrelaciones de género, clase y etnicidad, problematizando los modelos simplistas y aditivos, y subrayando la necesidad de distinguir entre los posicionamientos sociales, las identidades de las personas y los valores que motivan sus luchas, para así evitar esencializaciones. Para una síntesis condensada de estos y otros debates relacionados, véase también Pérez (2021).

²⁴ Un ejemplo: el Programa de becas Externas para Jóvenes Investigadores/as del CONICET. En su convocatoria 2023, muy posterior a la eliminación de requisitos de edad para el ingreso a la CIC. Cf. <https://convocatorias.conicet.gov.ar/externas/> Recuperado el día 30/10/2024.

²⁵ Desde ya, para muchas personas, seguir trabajando tras pasada cierta edad, más que un bien, es una carga. Aquí el énfasis está puesto en el carácter obligatorio del retiro. En la bibliografía especializada sobre edadismo, el retiro forzoso de las personas a cierta edad fijada de antemano suele repetirse como algo negativo, un ejemplo de las prácticas edadistas institucionales.

incluso bloquear el ingreso de nuevas generaciones, es raro escuchar cuestionamientos a este tipo de designaciones.

Podríamos decir, entonces, que, en el trabajo científico, el edadismo negativo tiene la particularidad de que afecta, sobre todo, a una franja etaria intermedia. Personas de entre 30, 40 o hasta 50 años,²⁶ que, más que “demasiado mayores” o “viejas”, son consideradas “rezagadas” en lo que, literalmente, se concibe como una “carrera”.²⁷ El problema no es tanto “*ser* mayor” sino “*iniciarse* mayor”, aunque, naturalmente, las dos cosas van de la mano. A la investigación institucionalizada (y, en general, al mundo universitario) se ingresa, idealmente, en la juventud.

Los requisitos de edad para el acceso a la carrera de investigación suelen justificarse con dos argumentos principales. Una de las defensas más recurrentes apela a la intención de proteger a los candidatos *junior* de una competencia desigual con postulantes de mayor edad que, al tener más años de trayectoria, podrían contar con un volumen superior de antecedentes y experiencia. Esta perspectiva entiende la “carrera” académica como un espacio de competencia individual donde, ante todo, es necesario asegurar condiciones de imparcialidad. Sin embargo, nuestro análisis sostiene que el edadismo institucional debe ser evaluado no tanto por las intenciones de los agentes (individuales o colectivos), sino por sus resultados o efectos. Y el efecto de los requisitos de edad (o de criterios que indirectamente los suponen, como la valoración inflexible de la linealidad o la productividad por unidad de tiempo), como explicaremos en breve, es precisamente desfavorecer a quienes inician sus carreras académicas más tarde.

En segundo lugar, otro argumento frecuente a favor de los requisitos de edad está asociado a la perspectiva del “capital humano” y apela al “retorno social” de la inversión.²⁸ Lo que plantea es que resulta más “rentable” destinar recursos públicos (becas, cargos, subsidios) a aquellos

²⁶ Las problemáticas específicas que enfrenta esta franja etaria intermedia ha sido objeto de atención en la divulgación local. En un libro reciente, De Paoli y Balmaceda (2022), abordan la “invisibilización” de esta generación en el contexto argentino, destacando aspectos como la falta de representación mediática, la discriminación laboral y la subestimación de su relevancia económica. No obstante, al margen de abordar la cuestión de los estereotipos y prejuicios edadistas, su enfoque se orienta prioritariamente a las oportunidades de mercado y consumo que esta población representa, lo que se aleja sustancialmente del tipo de crítica estructural que aquí proponemos.

²⁷ Es notable lo extendido y poco cuestionado de las metáforas deportivas que utilizamos para referirnos a las trayectorias académicas. En las carreras deportivas de alta competencia, la velocidad y la juventud son clave para triunfar. En la mayoría de las carreras, la linealidad del recorrido también lo es: desviarse del recorrido lineal que propone el andarivel está prohibido o es desrecomendado, en la medida en que equivale a perder metros y tiempo en la carrera, un camino a la derrota. Si bien la analogía entre “carrera” y trayectorias profesionales no es exclusiva del ámbito académico y se utiliza en diversas esferas laborales, en el contexto de la investigación y la docencia universitaria cobra una relevancia particular debido a la fuerte jerarquización, las etapas bien definidas (becas, ingresos a carrera, ascensos de escalafón) y la alta competitividad que estructuran las trayectorias.

²⁸ Esta perspectiva, arraigada en el discurso político, económico y el sentido común contemporáneos, remonta sus orígenes a mediados del siglo XX con economistas neoliberales de las universidades estadounidenses de Chicago y Virginia, como Theodore W. Schultz, Gary Becker y Milton Friedman. Para una breve aproximación crítica a su genealogía e implicancias para la inversión pública en ciencia, incluyendo su manifestación en contextos locales como el argentino, véase Udi (2025).

investigadores que, por su juventud, tienen más años de vida laboral activa por delante. El argumento, concretamente, es que esas personas podrán aplicar sus conocimientos y contribuir al mercado laboral o a la función pública durante un período más extendido, maximizando así la inversión estatal en ciencia y tecnología. Si bien esta perspectiva apela a una noción de eficiencia en la asignación de recursos que es atendible, nuestro análisis considera que, por sí sola, es estrecha y problemática en términos de equidad. Reduce el valor de la contribución científica a una métrica economicista o, como mínimo, puramente cuantitativa, de “años de servicio” o “productividad futura”, ignorando, entre otras cosas, el valor intrínseco y transformador del conocimiento para las personas que lo construyen, así como la experiencia acumulada y la diversidad de perspectivas que investigadores de cualquier edad, y de diversos grupos sociales, pueden aportar.

Justamente este es el punto más conflictivo del edadismo en el acceso al trabajo científico, porque aun cuando la mayoría de las personas tendrán 30/40/50 años de edad en algún momento de sus vidas, la realidad es que los requisitos de edad funcionan y se potencian interactuando con otros sistemas de exclusión (clasismo, cissexismo, sexismo, heterosexismo, capacitismo, racismo), generando un impacto diferencial en ciertos grupos sociales vulnerados más allá de la edad. Por lo tanto, la idea de “proteger a los jóvenes” mediante restricciones de edad, aunque bienintencionada, en la práctica ignora y exacerba las barreras sistémicas que enfrentan quienes, por diversas razones, no cumplen con la crononormatividad académica esperada.²⁹ El sistema mismo, a través de sus sesgos estructurales, produce las “ineficiencias” al marginar a ciertos grupos, y luego utiliza una lógica de eficiencia para justificar su exclusión. En contextos de drásticos recortes al financiamiento de la investigación, esta dinámica se ve exacerbada. La “escasez de recursos”, que no es una condición natural e inmutable, sino el producto político de un sistema y un orden de prioridades en la asignación de fondos, se convierte en una herramienta perfecta para justificar exclusiones. Esto desfavorece de manera diferencial a trayectorias vitales que, por razones sistémicas, cumplen con la profecía autocumplida de no encajar en el perfil idealizado de “inversión rentable”.

Estas trayectorias pueden incluir a quienes realizan tareas de cuidado de manera más intensiva; a personas que, por su nivel de ingresos o por la carencia de una vivienda propia, deben compatibilizar su formación con el trabajo full time, o cambiar de vivienda reiteradamente; personas que necesitan interrumpir temporariamente o enlentecer sus trayectorias académicas para llevar adelante embarazos o realizar tratamientos médicos; personas que son expulsadas de manera prematura de sus familias o comunidades de origen, perdiendo así apoyo material y afectivo; personas con discapacidades o enfermedades crónicas; personas migrantes; y posiblemente la lista podría seguir con muchos casos más que se nos escapan. Si bien esta lista se compone de experiencias y eventos de vida más o menos frecuentes, es crucial reconocer que tales eventos y las barreras que generan, se distribuyen diferencialmente entre distintos grupos sociales. También es fundamental comprender que estas intersecciones no implican una simple suma de desventajas

²⁹ “Crononormatividad” es un concepto acuñado por Elizabeth Freeman (2010) para referirse a la organización y regulación temporal de la vida social que privilegia ciertas secuencias y ritmos vitales (como la formación académica, el emparejamiento o la reproducción) como “normales” o “correctos”, penalizando las trayectorias que se desvían de esta norma.

ni tampoco deben asociarse de manera simple y automática con grupos específicos. La visibilidad de una identidad, el acceso a redes de apoyo o el capital cultural acumulado, por ejemplo, pueden mitigar o exacerbar los impactos de las diferentes formas de opresión, haciendo que las trayectorias individuales sean mucho más complejas de lo que una lista de casos hipotéticos, no encarnados, podría sugerir.

Como ilustración de estas distribuciones diferenciales y la compleja interacción de las opresiones en las trayectorias de vida, la intersección del edadismo con las experiencias de las personas LGBTIQ+ emerge como un área particularmente crítica. Las trayectorias estudiantiles y laborales de estas personas a menudo se tornan menos lineales o más extendidas que la media, condicionadas por distintos factores específicos. En primer lugar, la expulsión temprana del sistema educativo formal es una realidad frecuente, especialmente para personas trans y travestis. Si logran retomar su formación, esto ocurre a menudo en edades adultas, lo que las enfrenta directamente con los requisitos o expectativas edadistas imperantes en la academia.

A esto se suma la precariedad laboral. La discriminación persistente en el mercado laboral formal suele empujar a muchas personas LGBTIQ+ (con una incidencia particularmente alta en las personas trans) hacia trabajos precarios o de subsistencia. Esta situación dificulta enormemente la acumulación del capital cultural y económico necesario para dedicarse a una carrera académica a tiempo completo. Consecuentemente, el acceso a dicha carrera suele darse tras años de esfuerzo extra, en una etapa de la vida en la que ya se esperaría una trayectoria consolidada.

Además, las trayectorias de vida de las personas LGBTIQ+ a menudo simplemente no siguen la secuencia “estándar” impuesta por la crononormatividad (Freeman, 2010), esa organización temporal dominante que privilegia ritmos e hitos heteronormativos y reproductivos. El tiempo dedicado a la exploración y consolidación de la propia identidad —un proceso que puede extenderse a lo largo de la vida adulta y no siempre es lineal—, así como la búsqueda de redes de apoyo alternativas o “familias elegidas” cuando las familias de origen son hostiles, o la tarea de luchar activamente por derechos que otros grupos tienen garantizados, pueden desviar la concentración plena en la carrera académica hacia edades más avanzadas. Este tiempo de vida fuera de la norma no siempre puede ser alojado por las estructuras académicas tradicionales, lo que agrava las desigualdades existentes.

Finalmente, la necesidad de ocultar la identidad estigmatizada para evitar la discriminación (“*passing*”) o de atenuar su visibilidad y restar importancia a sus implicaciones (“*covering*”) también representa una carga adicional. El temor a la discriminación lleva a muchas personas LGBTIQ+ a ocultar su identidad en diversos entornos laborales, incluyendo los académicos o de investigación. El esfuerzo mental y emocional de “pasar” por cis-heterosexual o de “cubrir” aspectos de su identidad o forma de vida tiene un costo considerable que puede afectar la productividad y el desarrollo profesional, resultando en una progresión más lenta o en la postergación de metas (Goffman, 1963). Dinámicas como estas subrayan cómo la gestión del estigma también puede convertirse en un obstáculo tangible que demora trayectorias académicas y laborales en general.

Entonces, aunque excluir a las personas por edad sea algo en sí mismo cuestionable, lo que hace que el edadismo en la academia sea particularmente problemático es, ante todo, esa especie de sinergia negativa que se genera con otros sistemas de exclusión. A menudo, sin embargo, el argumento del perjuicio que el edadismo ocasiona a colectivos como el travesti-trans, los sectores de bajos recursos o las personas con discapacidad, se invoca para reforzar la inclusión de todas las personas de edad “madura” o “avanzada”, y no al revés. Este tipo de estrategias tokenistas terminan por beneficiar a los subgrupos relativamente menos precarizados. En el mejor de los casos, lo más frecuente y aceptado en las críticas al edadismo en la academia (y en los ámbitos laborales en general), es el argumento del perjuicio para el grupo de personas que gestan y/o desarrollan tareas de crianza en el marco de familias nucleares heterosexuales. Sin embargo, sin una comprensión más interseccional del género y del trabajo de cuidado, esto también resulta problemático. No se trata aquí de fogonear una amarga e inconducente “olimpiada de opresiones” (Martínez, 2008) pero sí de cuestionar la brecha, cada vez más grande, que en los últimos años se ha abierto entre la “equidad de género” y la de “lxs otrxs Otrxs” (Ahmed, 2002; Smith, 2010).

En definitiva, lo que los casos y situaciones mencionados hasta aquí intentan sugerir, es que, más allá de las intenciones conscientes de los individuos (decisores, evaluadores, etc.), en los hechos la restricción etaria funciona como un modo de regular el ingreso a la carrera académica y de investigación que le da ventaja a un tipo de perfil específico: varón cisgénero, blanco, capacitado, propietario, de clase media o alta. Estos sesgos implican distinto tipo de perjuicios: individuales, de grupo y colectivos. En lo que respecta a los perjuicios individuales y grupales (esto es, los que afectan a minorías específicas), podemos decir que el edadismo en la academia implica tanto injusticias distributivas como injusticias en la esfera del reconocimiento y la participación (Fraser y Honneth, 2006). Por un lado, genera, una distribución desigual de recursos y posiciones: becas y subsidios de investigación, plazas de investigación remuneradas, puestos de influencia en el ámbito de la investigación, etc. Por otro lado, implica también injusticias en la esfera de lo simbólico: se (re)producen ausencias que refuerzan estereotipos y prejuicios negativos que contribuyen a perpetuar y naturalizar el desprecio y la marginación de ciertos grupos. De este modo, se genera un campo yermo y a la vez fértil para distinto tipo de violencias epistémicas. Muchos grupos sociales, no siendo legitimados como productores de conocimiento, se hacen “presentes” solamente como temas de estudio o son objeto de prácticas extractivistas que reconocen sus saberes, pero expropian o rebajan el estatus de su autoría y producciones (Radi y Pérez, 2014; Pérez, 2019).³⁰ Incluso, aunque pueda sonar paradójico, podríamos considerar que, indirectamente, el edadismo en los ámbitos científicos también perjudica a la juventud, en la medida en que disminuye las posibilidades de interacción con colegas con más (y otra) experiencia (Binstock, 2010). En cuanto a las pérdidas colectivas, que afectan a la comunidad científica en su conjunto y a la sociedad en general, la sub-representación de ciertos grupos sociales con la que contribuye el edadismo significa pérdida de conocimientos, de perspectivas y de capacidad crítica. El acervo social de conocimiento se empobrece.

³⁰ Radi y Pérez (2014) hablan de la producción de meros “efectos de presencia” de agentes que, en los hechos, permanecen ausentes de los espacios físicos y conceptuales de la investigación.

En los últimos años, el problema del edadismo en los ámbitos científicos ha ganado algo de atención en nuestro país y en el mundo. En nuestro país, es de destacar, por ejemplo, la lucha de la Comisión contra la Discriminación Etaria en Ciencia (CODEC), una agrupación local de investigadores e investigadoras que ha trabajado en esta agenda desde el año 2009.³¹ Varios programas de becas y carreras de investigación han eliminado los límites de edad (caso del CONICET).³² Otros, los dejan sin efecto o flexibilizan para algunos grupos específicos, como los pueblos originarios, las personas discapacitadas, refugiadas, afrodescendientes o del colectivo travesti-trans.

Sin embargo, aunque en algunos casos los requisitos de edad hayan sido formalmente eliminados, muchas veces siguen funcionando de manera solapada. Por ejemplo, a través de la sustitución del criterio de “edad biológica” por otro de “edad académica”), o bien bajo otros criterios y exigencias que los suponen en alguna medida, como la evaluación de la producción a partir de la idea de una tasa o *ratio* de productividad por unidades de tiempo. Indirectamente, la valoración inflexible de la linealidad o la coherencia de los antecedentes también suele tener efectos edadistas, porque las personas que llegan más tarde a las carreras de investigación suelen tener recorridos menos lineales y menos productivos por unidad de tiempo, justamente por los mismos motivos que los llevaron a postergar sus postulaciones.

El edadismo ante las “paredes” de la no-discriminación y el mérito

En su libro *Vivir una vida feminista* (2018), Sara Ahmed se refiere al “trabajo de diversidad”, esa labor que realizamos al intentar abrir las instituciones a quienes históricamente han sido excluidos. Ahmed nos advierte que es una tarea plagada de obstáculos y resistencias, y que muchas de estas barreras solo se vuelven realmente perceptibles a medida que intentamos avanzar en ese mismo

³¹ Entre las numerosas acciones que ha impulsado la CODEC se encuentra la solicitud, por medio de un petitorio y una junta de firmas, de la eliminación de los límites de edad para el acceso a becas, financiamientos y cargos en la Universidad de Buenos Aires, la organización de -y participación en- charlas y talleres en universidades e institutos de investigación para discutir la discriminación etaria, sus efectos en la carrera de los científicos y la importancia de la diversidad en la ciencia; el impulso de campañas de concientización y sensibilización ante el tema en redes sociales; la producción de material informativo; etc.

³² El CONICET estructura gran parte de las trayectorias científicas en nuestro país a través de un sistema de becas (doctorales y posdoctorales) y de una “Carrera de Investigador Científico y Tecnológico” (CIC). El acceso a estas becas, que suelen ser el primer paso en la trayectoria de investigación, y el posterior ingreso, permanencia y progreso en la CIC, se rigen por concursos periódicos y rigurosos procesos de evaluación de antecedentes. Esto genera un esquema de “carrera” profesional con etapas y criterios específicos de avance. Históricamente, el organismo establecía requisitos de edad para el acceso a estas instancias. El más conocido era un límite de hasta 32 años (al 31 de diciembre del año de la convocatoria) para el otorgamiento de becas doctorales, y existían topes similares para las becas posdoctorales y el ingreso a las categorías iniciales de la CIC. Este requisito fue dejado sin efecto por la Ley 27.385, sancionada el 14 de septiembre de 2017. En los fundamentos del proyecto, se sostenía que los requisitos de edad carecían de fundamentos, que no contaban con precedentes en países con políticas serias de CyT, y que la juventud no era sinónimo de rendimiento, destacándose el valor de la mayor experiencia acumulada de las personas de más edad.

trabajo. Para ilustrarlo, emplea una metáfora contundente: las instituciones son como paredes contra las que chocamos una y otra vez al intentar cualquier reforma.

En esta última sección, desarrollaremos la idea de que una de esas “paredes” o resistencias que se hacen patentes al buscar una mayor democratización de los ámbitos académicos es la primacía de una concepción de la justicia que reduce exclusión a discriminación y que mantiene una confianza acrítica en la neutralidad del mérito. Lejos de acercarnos a una solución, esta perspectiva es en sí misma parte del problema. Lamentablemente, las críticas al edadismo a menudo quedan atrapadas dentro de este paradigma: su ontología social, su lenguaje, sus reivindicaciones, sus medidas y reformas más rutinarias.

En efecto, la crítica más corriente al edadismo en la academia plantea que las personas deben ser evaluadas (a) sin discriminación por edad y (b) únicamente en función de su idoneidad. Esta estrategia crítica se inscribe dentro de la tradición liberal más típica para abordar las injusticias basadas en el género, la sexualidad, la raza, la religión, la edad y categorías semejantes. Se trata del viejo ideal de las “carreras abiertas a los talentos” (*carrières ouvertes aux talents*), cuyos orígenes se remontan a la Revolución Francesa (Hobsbawm, 2009: 187-204). En aquel contexto histórico fue una reivindicación radical: discutía nada menos que con el nepotismo y los privilegios de sangre, hereditarios, que regían la distribución de las posiciones sociales en el orden estamentario del Antiguo Régimen. Hoy, en cambio, podemos considerarla como una de las formas menos exigentes que puede adoptar la igualdad de oportunidades.

El ideal de “carreras abiertas a los talentos” surge, básicamente, de combinar un principio de no-discriminación y un principio de mérito. Según el principio de no-discriminación, es incorrecto tratar desigualmente a las personas por diferencias como la raza, el género, la clase social, la sexualidad u otros “factores no relevantes” para el buen desempeño en una posición. En este sentido, todas las barreras, formales o informales, que discriminen en base a alguno de estos criterios sin una justificación objetiva, no prejuiciosa, deberían ser eliminadas. Según el principio de mérito, las mejores posiciones deben asignarse a “los mejores” o “más meritorios”³³ en una competencia imparcial y abierta, donde todos quienes quieran participar puedan hacerlo, y donde no haya trampa, sesgos ni favoritismos. El cumplimiento de lo exigido por estos dos principios, se supone, bastaría para considerar que hay equidad.

Sin embargo, esta concepción resulta en muchos sentidos limitada –incluso inadecuada– para defender la inclusión de grupos histórica y sistemáticamente marginalizados. De hecho, ha sido cuestionada desde posicionamientos teóricos y políticos diversos: desde vertientes igualitaristas del liberalismo,³⁴ movimientos sociales de la diferencia (anticapacitistas, de la diversidad sexual,

³³ Esto, a su vez, puede significar diferentes cosas dependiendo del tipo de meritocracia en cuestión: los que tienen las mejores calificaciones o credenciales educativas, los más talentosos, los que se esfuerzan más, los que podemos presumir que se desempeñarán mejor, etc.

³⁴ En “The Idea of Equality” (1962), Bernard Williams hizo hincapié en cómo la igualdad formal y meritocrática de oportunidades no incluye ninguna garantía de igualación de las chances para adquirir calificaciones y resulta, por ello, insuficiente, puesto que reproduce y deja intactas desigualdades de base. En *Teoría de la justicia*, John Rawls tomó un camino semejante, planteando la necesidad de complementar la mera

etc.), perspectivas teóricas que consideran al reconocimiento como un asunto prioritario de la justicia social (Honneth, 1997; Young, 1990); y, de manera especialmente incisiva, desde los feminismos negros y la teoría crítica de la raza. A continuación, retomaremos algunos de estos aportes, en particular los de Iris Marion Young (1990), Alan D. Freeman (1996) y Kimberlé Crenshaw (1989), por considerarlos especialmente útiles y corrosivos para mostrar los límites y desaciertos de una crítica al edadismo que se restrinja al lenguaje de la no-discriminación y el puro mérito.

En primer lugar, la justicia como no-discriminación se fundamenta en una ontología social individualista: considera que solo las personas, en tanto individuos, son las unidades sociales relevantes, y no los grupos. Por lo tanto, exige que el trato hacia ellas sea únicamente como individuos, y nunca como miembros de grupos. En línea con este individualismo, la perspectiva de la no-discriminación se plantea, por principio, como “ciega” a las diferencias de grupo. Las oportunidades de las personas deberían basarse solamente en sus logros e idoneidad individuales. El objetivo central de este enfoque es garantizar un principio de imparcialidad y una estricta igualdad de trato. Esto implica que el estado, la legislación y todas las normas sociales deben expresar los derechos de las personas solo en términos universales. Las diferencias entre individuos y entre grupos se consideran una cuestión puramente accidental y privada, irrelevante en el plano público y normativo.

Sin embargo, ignorar o “superar” las diferencias de grupo es un muy mal camino si lo que se busca es mejorar la situación de quienes viven esas diferencias. Aunque hoy podamos pensar que hemos alcanzado consensos más o menos amplios respecto de que ninguna persona debería ser excluida de actividades políticas, sociales, laborales o educativas en razón de ciertas diferencias, esas diferencias existen y, en la práctica, suelen ser la base para distinguir entre grupos privilegiados y marginalizados. Bajo estas circunstancias, insistir en que la justicia implica ignorar la diferencia puede tener efectos opresivos. Quizás no tan patentes como los de un sistema que margina la diferencia expresamente (al estilo *apartheid* o *Jim Crow*), pero de todos modos eficaces. Por lo general, a los grupos cuya experiencia, cultura y formas de vida divergen de las que tienen los grupos hegemónicos, la ceguera frente a la diferencia los coloca en una situación de invisibilidad y desventaja, no al revés. Los grupos privilegiados, cuyas marcas distintivas son justamente las que no se marcan (la blanquitud, la cissexualidad, la heterosexualidad, la ventaja económica, etc.), definen los criterios de acuerdo a los cuales se mide todo. Su privilegio conlleva, entre otras cosas, el que estos criterios, que en rigor expresan sus puntos de vista, intereses y experiencias particulares, puedan pasar por neutrales, universales o “normales” (Young, 1990: 164-5). Es lo que ocurre, por ejemplo, cuando la duración “estándar” de una carrera o la edad “normal” o “ideal” para postularse a una beca de investigación se confunden con la duración promedio en que puede realizarla, por lo general, una persona de posición económica acomodada, sin

apertura de las carreras con mecanismos redistributivos dirigidos a compensar a las personas que, en la carrera, parten rezagadas por circunstancias que se encuentran más allá de su control (Rawls, 2003: 62-63). y advirtiendo sobre el carácter moralmente arbitrario de los talentos que solemos considerar “personales”.

discapacidades, con vivienda asegurada, posibilidad de dedicarse de manera full time al estudio o que no realiza tareas intensivas de cuidado.

Un segundo problema con el marco conceptual de la discriminación es que, por definición, opera como un marco de “categoría única” (Crenshaw, 1989), ignorando la pluralidad e interacción constitutiva de las opresiones que atraviesan la experiencia de personas marginalizadas de los ámbitos académicos. La clasificación de una conducta, reglamento o procedimiento como discriminatorio parte siempre de identificar una única categoría específica (o la edad, o la raza, o el género) a la que se considera como interfiriendo en decisiones que de otra manera serían justas o neutras. Y lo que se busca, a través de leyes y medidas antidiscriminación, es regular o eliminar la incidencia de ese factor puntual. ¿Quién sería seleccionado *si no fuera por su edad*?

Con miras tan limitadas, las medidas antidiscriminación tienden a definir las discriminaciones en términos de las experiencias de aquellas personas privilegiadas en todo lo demás, excepto por su “característica irrelevante”, es decir, las mejor posicionadas dentro de los grupos marginalizados. Por ejemplo, el paradigma de la discriminación etaria tendería a basarse en las experiencias de las personas mayores, pero cis, blancas, de clase relativamente acomodada, etc.; el modelo de la discriminación de raza tendería a basarse en las experiencias de las personas racializadas pero cis, jóvenes, de clase relativamente acomodada, etc., y así.

Para ilustrar este punto, Kimberlé Crenshaw utilizó una imagen inquietante y elocuente. Nos invitó a figurarnos un sótano que contiene a todas las personas que se encuentran en desventaja en términos de raza, género, clase, sexualidad, edad y/o capacidades. Dentro de ese sótano las personas en desventaja por un único factor están apiladas —paradas de pie en los hombros— sobre aquellas que están en desventaja por el entrecruzamiento de diversos factores. Estas últimas permanecen en el fondo, sin posibilidad de salir, mientras que las primeras rozan el techo del sótano, el cual es, a su vez, el piso de quienes no están en desventaja de ninguna manera. Cuando, en un intento de corregir la dominación, se abre una escotilla para permitir el paso a quienes “si no fuera por” el techo también estarían en la superficie, solo pueden salir quienes están situados más cerca del objetivo. Quienes están atravesados por la interacción constitutiva —y no por una simple suma— de múltiples ejes de opresión, por el contrario, permanecen en el fondo sin miras de salir (Crenshaw, 1989: 151-2). Si el edadismo en la academia se aborda bajo este marco de discriminación de categoría única, es de esperar que el resultado sea un escenario similar.³⁵

En tercer lugar, y en estrecha conexión con lo anterior, la justicia como no-discriminación se distingue por adoptar una “perspectiva del perpetrador” (Freeman, 1996: 1052-7). Esto también es un problema. La perspectiva del perpetrador presupone un mundo compuesto por individuos-átomo

³⁵ Si bien la imagen visual de la “pila” de personas en el sótano puede evocar una idea de acumulación o cantidad de opresiones, cabe señalar que la analogía de Crenshaw no busca sugerir una lectura aditiva de la interseccionalidad. Por el contrario, su propósito central es ilustrar la insuficiencia de los marcos antidiscriminatorios de “categoría única”. Al enfocarse en desventajas aisladas, estos marcos inadvertidamente generan una estratificación donde quienes experimentan opresiones interconectadas de manera compleja (aquellos “más abajo” en la pila) permanecen invisibilizados y excluidos de las soluciones legales pensadas para problemáticas unidimensionales.

cuyas acciones se sitúan al margen del tejido social y de la historia. De este modo, la injusticia — o lo que se define como discriminación— no se concibe como un fenómeno social estructural, sino más bien como la conducta incorrecta y episódica de determinados actores. Es algo malo que un agente le hace a otro, su víctima. De no ser por la conducta de estos agentes descarriados y relativamente excepcionales (quienes ocasionalmente plasman sus puntos de vista en reglamentos y diseños institucionales), el sistema de igualdad de oportunidades funcionaría sin fisuras (Freeman, 1996: 1054).

Esta comprensión intencional y no estructural de las marginalizaciones implica diferentes cosas, todas problemáticas. En primer lugar, limita el horizonte de intervenciones posibles a medidas prohibicionistas, punitivas y superficiales. Se asume que las injusticias pueden eliminarse con leyes y normas anti-discriminatorias, y con sanciones a quienes las incumplen. En este marco, las nociones de “culpa” e “intencionalidad” son clave: el cometido de la legislación antidiscriminación es individualizar a los culpables de violar una norma cuyo sentido es, en general, compartido. La idea de culpa, a su vez, encuentra su correlato en el presupuesto de que sólo la discriminación “intencionada”, acompañada de un deseo deliberado de producir resultados discriminatorios, es una transgresión, algo condenable. Esto, a su vez, permite eludir la responsabilidad por una conducta ostensiblemente discriminatoria con tan solo demostrar o alegar que la acción se adoptó por una buena razón o “sin querer”. Finalmente, a nivel social, el concepto de culpa da lugar a una autocomplacencia que diluye la responsabilidad colectiva. Crea una amplia clase de “inocentes” que no tienen por qué sentir ninguna responsabilidad personal por los efectos de la discriminación sobre los afectados.³⁶ Esta concepción estrecha de la responsabilidad explica muchas de las resistencias y resquemores que suelen manifestar las personas ante la perspectiva de tener que soportar alguna carga o limitación relacionada con la reparación hacia otros (Freeman, 1996: 1055).

Hasta aquí hemos desgranado cómo la no-discriminación, con su ontología individualista, su marco de categoría única y su perspectiva del perpetrador, limita severamente el abordaje de las injusticias estructurales. Ahora resta examinar el otro gran pilar de las “carreas abiertas a los talentos”: el principio de mérito. Su aparente neutralidad esconde mecanismos que también contribuyen a perpetuar las exclusiones que hemos venido cuestionando.

Por muy neutrales y objetivos que parezcan, los criterios meritocráticos de excelencia siempre tienen un contenido cultural y normativo, y suelen reflejar y adecuarse a la experiencia y los intereses de los grupos sociales dominantes. Numerosos ejemplos ilustran cómo estos criterios, pese a su aparente neutralidad, operan como barreras estructurales que penalizan una vasta gama de trayectorias vitales diversas y favorecen otras. La ponderación negativa de trayectorias poco lineales o con interrupciones, por ejemplo, castiga a quienes, por motivos de cuidado, salud o necesidad de ingresos, no pueden dedicarse full time a la vida académica desde sus inicios, impactando su ritmo y su edad de consolidación. aunque parezcan indicadores de excelencia, a

³⁶ Véase la diferenciación entre dos modelos distintos para concebir a la responsabilidad por la justicia que desarrolla Young en *Responsabilidad por la justicia* (2011): el modelo de la responsabilidad como culpa u obligación y el modelo de la conexión social.

menudo reflejan y perpetúan desigualdades de acceso mediadas por el capital socioeconómico y cultural. Esto desfavorece a quienes, por su posición de clase, experiencias migratorias o trayectorias educativas no convencionales, acceden a la formación superior o a rutas académicas consolidadas en etapas más avanzadas de sus vidas. De igual forma, la alta expectativa de una producción científica sostenida y de alto volumen por unidad de tiempo invisibiliza y penaliza el tiempo dedicado a tareas de cuidado intensivo o la gestión de enfermedades crónicas, afectando la “productividad” de quienes no se ajustan a un modelo de investigador/a sin interrupciones ni responsabilidades externas. De manera semejante, la subvaloración de antecedentes pertinentes pero extra-académicos, o académicos, pero en docencia, que pueden ser cruciales para quienes financian sus estudios con trabajo a tiempo completo, también desfavorece a quienes no encajan en el perfil crononormativo del investigador/a de dedicación exclusiva y “temprana”.

Señalar esto no busca abonar una posición relativista o subjetivista, escéptica respecto de la posibilidad y el valor de una evaluación rigurosa. Es, más bien, una invitación a la reflexión crítica para desnaturalizar los criterios de evaluación, aun los más establecidos. También es una invitación a democratizar aún más los espacios de evaluación, abriéndolos a grupos sociales hoy subrepresentados o excluidos. Si, como señala Young (1990: 192), las reglas de mérito neutrales se asemejan a una quimera, entonces una cuestión central de la justicia debe ser quién decide cuáles son las aptitudes adecuadas para una posición, cómo se valorarán y si los individuos evaluados las poseen. En lugar de asumir rápidamente que las personas de grupos sistemáticamente subrepresentados en ciertas posiciones no tienen los méritos necesarios, primero deberíamos plantearnos si acaso una parte del problema no encuentra su origen en su exclusión de los procesos sociales –no siempre democráticos– de definición de lo que cuenta como “méritos”.

Entendemos que planteos como estos suelen generar preocupación y dudas sobre la viabilidad práctica o el riesgo de caer en “evaluaciones a medida” que socaven la exigencia y la estandarización necesarias en los sistemas públicos. Sin embargo, la cuestión clave es que hemos llegado a confundir la excelencia con un conjunto predefinido de criterios de mérito. El desafío radica en su constante crítica y recalibración, en diseñar mecanismos de evaluación que, siendo exigentes, públicos y transparentes, puedan valorar las diversas formas en que el mérito y el potencial se construyen y manifiestan en trayectorias no hegemónicas. La clave no está en “ablandar” la evaluación, sino en hacerla más representativa de la riqueza de conocimientos y experiencias disponibles en la sociedad.

En ocasiones, también cabría cuestionar la pertinencia de aplicar un criterio puramente meritocrático para la distribución de ciertas posiciones. La insistencia en el mérito como único criterio para la asignación de posiciones suele llevar a la búsqueda de “el mejor” candidato, como si todas las posiciones en disputa fueran premios o distinciones otorgados cual medalla dorada al más veloz en una carrera olímpica. Sin embargo, muchos puestos pueden ser desempeñados de forma adecuada por personas con una idoneidad suficiente, o incluso mucho más que suficiente (Williams, 2005). Esto debería abrir la posibilidad de considerar otros criterios de justicia en el proceso de selección, como la pertenencia a grupos desfavorecidos o la búsqueda de una mayor diversidad. De este modo, un candidato que no es “el mejor”, pero que sí es suficientemente bueno, podría ser considerado para una posición de investigación en atención a otros criterios pertinentes.

Las políticas de cupos en procedimientos de reclutamiento o la implementación de carreras/convocatorias “iguales pero separadas” son ejemplos de medidas en este sentido, que buscan restringir o admitir excepciones a la lógica de la hiperexcelencia.³⁷

Conclusión

Revisar críticamente los fundamentos y los efectos de los requisitos de edad para el acceso a los espacios de investigación institucionalizada es fundamental para dar lugar a comunidades científicas más heterogéneas, más democráticas y, en consecuencia, también más ricas en conocimientos. La perspectiva crítica sobre el edadismo que plantea que deberíamos concentrarnos únicamente en los méritos de los individuos sin discriminar a las personas por su edad, entendiendo que la edad es un dato irrelevante, arbitrario, frente al que deberíamos permanecer indiferentes, podría ser un camino poco promisorio, en buena medida inconsistente con ese objetivo. Discutiendo con esa perspectiva de categoría única, individualista y meritocrática, que disimula las desventajas que el edadismo hace pesar de manera diferencial sobre ciertas trayectorias de vida y grupos sociales, hemos intentado poner de relieve la importancia de un abordaje crítico alternativo. Como hemos argumentado, ese abordaje debería ser estructural e interseccional. Además, debería ir acompañado de un ejercicio constante de desnaturalización y crítica de los estándares de evaluación establecidos. Esto, como hemos señalado también, no significa declinar la pretensión de una evaluación rigurosa y transparente, sino poner en valor su dimensión siempre controversial y política. Exige, además, el cumplimiento de ciertos estándares de participación democrática en la definición del mérito, y también la combinación de criterios meritocráticos con otros indicadores o predictores del valor potencial de la incorporación de personas y grupos a los espacios de investigación.

Si no abordamos al edadismo como un sistema de exclusión estructural y solamente exigimos o implementamos medidas formales anti-discriminatorias que “abran las carreras a los talentos sin importar la edad”, todo lo que estaremos habilitando, en el mejor de los casos, será una comunidad académica más o menos abierta en términos de edad pero cerrada en muchos otros sentidos.

La eliminación o flexibilización de los requisitos de edad para el acceso a posiciones en los espacios académicos es, sin dudas, una medida en el sentido correcto. Pero no será un aporte significativo en términos de justicia hasta tanto no se la comprenda por fuera del estrecho marco de la no-discriminación, desde una mirada que, retomando la imagen del sótano de Crenshaw, vaya “de abajo hacia arriba”, esto es, que parta de atender a las condiciones de vida, experiencias y dificultades reales, siempre complejas y entrecruzadas, de los grupos sociales que actualmente encuentran mayores dificultades para acceder y permanecer. La adopción de una perspectiva como esta no solo demandaría la implementación de políticas focalizadas, de acción afirmativa y

³⁷ Con “hiperexcelencia” nos referimos a la búsqueda desmedida y a menudo ideológica de un nivel de rendimiento o mérito extremo que no guarda una proporción justificable con los requisitos y las funciones esenciales del puesto o rol en cuestión.

compensatorias —en absoluto exentas de problemas (cf. Udi, 2024)—, sino también y sobre todo una revisión profunda de los propios diseños de las instituciones y carreras de investigación. Esta revisión debería interrogar las múltiples formas en que las instituciones reproducen las experiencias de los grupos dominantes. La reflexión crítica y el debate sobre los criterios para la admisión y permanencia es apenas una parte de esta enorme tarea.

Bibliografía

- Ahmed, S. (2002). This other and other others. *Economy and Society*, 31(4), 558–572.
- Ahmed, S. (2018). *Vivir una vida feminista*. Bellaterra.
- Alcaide, J. C. (2019). *Silver economy*. LID.
- Aspiroz Cleñan, V. (2023). El sistema universitario nacional es negacionista y no valora la identidad indígena [Interview]. UNCiencia. <https://unciencia.unc.edu.ar/educacion/el-sistema-universitario-es-negacionista-y-no-valora-la-identidad-indigena/>
- Binstock, R. H. (2010). From compassionate ageism to intergenerational conflict? *The Gerontologist*, 50(5), 574–585.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2006). *Los herederos: Los estudiantes y la cultura*. Siglo XXI.
- Butler, R. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. In S. N. Zarit (Ed.), *Readings in aging and death: Contemporary perspectives* (pp. 132–134). Harper & Row.
- Butler, R. (1975). *Why survive? Being old in America*. Harper & Row.
- CONICET. (s. f.). CONICET en cifras: Personas: ¿Quiénes y cuántos somos? <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/categoria/14/show>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 139–167.
- De Beauvoir, S. (1980). *La vejez*. Sudamericana.
- De Paoli, M., & Balmaceda, T. (2022). *Generación invisible: Ni jóvenes ni viejos: Cómo y cuándo perdimos el liderazgo*. Galerna.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate filosófico-político*. Morata.
- Freeman, A. D. (1996). Legitimizing racial discrimination through anti-discrimination law: A critical review of Supreme Court doctrine. In K. Crenshaw et al. (Eds.), *Critical race studies: The key writings that formed the movement* (pp. 29–45). The New Press.
- Freeman, E. (2010). *Time binds: Queer temporalities, queer histories*. Duke University Press.
- Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica: El poder y la ética del conocimiento*. Herder.

- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Hobsbawm, E. (2009). *La era de la revolución, 1789–1848*. Crítica.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Crítica.
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Lippert-Rasmussen, K. (2014). *Born free and equal?* Oxford University Press
- Martínez, E. S. (2008). Seeing more than black and white. In T. Ore (Ed.), *The social construction of difference and inequality: Race, class, gender and sexuality* (pp. 752–759). McGraw-Hill.
- Medina, J. (2017). Varieties of hermeneutical injustice. In I. J. Kidd, J. Medina, & G. Pohlhaus Jr. (Eds.), *Routledge handbook of epistemic injustice* (pp. 41–52). Routledge.
- Oddone, M. E. (1991, 1 de Junio). La vejez en América Latina. *El Tribuno*, 19.
- Oddone, M. E. (1993, 8 de Enero). El país de la vejez. *El Informador Público*, 21.
- Palmore, E. B. (1990). *Ageism: Negative and positive*. Springer.
- Palmore, E. B. (2005). Three decades of research on ageism. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 29(3), 87–90.
- Pérez, M. (2019). Violencia epistémica: Reflexiones entre lo invisible y lo ignorable. *Revista de Estudios y Políticas de Género*, 1, 81–98.
- Pérez, M. (2021). Interseccionalidad. In S. B. Gamba & T. Diz (Eds.), *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos* (pp. 338–344). Biblos.
- Pérez, M. (2022). Incomodidades filosóficas: Abrir la casa de la filosofía más allá del canon. In A. G. Bustos Arellano & M. J. Martínez Martínez (Eds.), *Las filósofas que nos formaron: Injusticias, retos y propuestas en las filosofías* (pp. 169–188). Centro de Estudios Humanísticos–UANL.
- Radi, B., & Pérez, M. (2014). Diversidad sexo-genérica en el ámbito educativo: Ausencias, presencias y alternativas. In *Programa para el mejoramiento de la enseñanza de la filosofía: Actas de las XXI Jornadas sobre la enseñanza de la filosofía*. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Rawls, J. (2003). *A theory of justice* (Rev. ed.). Harvard University Press.
- Rodríguez Alzueta, E. (2023). *La vejez oculta*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Salvarezza, L. (2007). Envejecimiento y vejez [Interview]. *El Sigma*. <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=973>
- Smith, M. (2010). Gender, whiteness and “other others” in the academy. In S. Razack, M. Smith, & S. Thobani (Eds.), *States of race: Critical race feminism for the 21st century* (pp. 37–58).

Between the Lines.

Udi, J. (2024). La acción afirmativa en cuestión: Discriminación inversa, mérito y reconocimiento. In F. Lizárraga & S. García Gualda (Eds.), *Travesías de la igualdad: El socialismo contemporáneo frente a sus derivas* (pp. 79–105). Teseo.

Udi, J. (2025). Capital humano, privatización y familiarización. *Ideas: Revista de Filosofía Moderna y Contemporánea*, 10(21), 52–59.

Visvanathan, S. (2005). Knowledge, justice and democracy. In M. Leach, B. Scoones, & B. Wynne (Eds.), *Science and citizens: Globalization and the challenge of engagement* (pp. 83–96). Zed Books.

Walzer, M. (1993). *Las esferas de la justicia: Una defensa del pluralismo y la igualdad*. FCE.

Williams, B. (1962). The idea of equality. In P. Laslett & W. G. Runciman (Eds.), *Philosophy, politics, and society*. Basil Blackwell.

Williams, R. M. (2005). Affirmative action, the “may the best person win” intuition, and Mill’s The subjection of women. *Public Affairs Quarterly*, 19(1), 65–80.

World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. WHO.

Young, I. M. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press.

Young, I. M. (2011). *Responsibility for justice*. Oxford University Press.

Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women’s Studies*, 13(3), 193–209.

Semblanza

Juliana Udi es Doctora en Filosofía (UBA) e Investigadora del CONICET en el área de filosofía social y política. Es docente en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes y en el Departamento de Filosofía de la UBA. Sus investigaciones se centran en la tradición liberal desde una perspectiva crítica, las teorías de la justicia y las intersecciones entre filosofía política y educación.

Organismos colaboradores: CONICET / Universidad Nacional de Quilmes / Universidad de Buenos Aires

Disciplina académica: Teoría social / Filosofía política

Subdisciplina: Teorías de la justicia; Estudios sobre desigualdad; Enfoques interseccionales

Tipo, método o enfoque: teórico-conceptual