

## La Fundació PIMEC denuncia que el edadismo vulnera derechos fundamentales

- *La no contratación de personas seniors viene por los prejuicios como las exigencias salariales elevadas, poca competencia digital, resistencia a los cambios, no admitir liderazgos jóvenes y anteponer la vida familiar a la profesional*
- *Algunas soluciones pasan por implantar bonificaciones para contratar seniors, reducir la cotización de las personas de mayor edad en activo e incorporar en los procesos de selección el currículum ciego*

**Barcelona, 26 de mayo de 2022.** La Fundació PIMEC ha acogido la jornada “¿El talento tiene edad? Enriquecemos las pymes con el conocimiento y la experiencia de las personas seniors”, evento que se enmarca en el Ciclo de Encuentros Rework, la Reinención del Trabajo que organiza PIMEC. Durante la presentación, el presidente de la Fundació PIMEC **Josep González**, ha subrayado "la especial sensibilidad de la fundación en la lucha contra el edadismo dentro del ámbito empresarial", es decir, evitar la discriminación por motivo de la edad. Una tipología de **discriminación con un impacto superior** incluso a otras discriminaciones como las motivadas por razones de género y raza.

La directora de la Fundació PIMEC **Rosa Juny** ha presentado la primera mesa de debate para abordar la contextualización sobre la situación de las personas seniors, sus oportunidades laborales y escenarios de futuro. El primer interviniente de este debate ha sido **José María Torres**, vicepresidente y patrón de la Fundació PIMEC y presidente de Conpymes, que ha empezado apuntando que la Agenda 2030 también incorpora la lucha contra el edadismo, que el envejecimiento de la población es muy intenso en Europa y que hace difícil el relevo generacional de los más de 3 millones de parados en España, el 55% son mayores de 45 años. Torres ha pedido un esfuerzo real para incluir a los mayores de 45 años dentro de los equipos humanos de las empresas, creando entornos de trabajo multigeneracional. Por último, ha enfatizado que estamos marginando el valor más importante de las personas, que es su conocimiento, vulnerando los derechos fundamentales. Desde su punto de vista, las soluciones pasan **por implantar bonificaciones para contratar seniors, reducir la cotización de las personas de mayor edad en activo e incorporar en los procesos de selección el currículum ciego.**

Acto seguido ha tenido lugar la intervención de **Begoña Gómez**, directora de la Cátedra Extraordinaria de Transformación Social de la Universidad Complutense de Madrid, que ha expuesto tres ideas; la primera, la discriminación por edad sigue en el trabajo y requiere de la atención de todas y todos. La segunda idea, es que ninguna empresa es ajena al problema o que no debería serlo, puesto que las empresas son agentes principales para resolver el problema. Y la tercera es que detrás de un negocio hay dos cosas imprescindibles: el territorio y las personas y que tanto una como otra deben tener presente que el 30% de la gente mayor de 45 años ha sufrido algún tipo de discriminación por edad. Begoña Gómez ha cerrado su intervención mencionando que la pyme será competitiva si rentabiliza a todas las personas de su equipo.

**Departament de Comunicació:**

[premsa@pimec.org](mailto:premsa@pimec.org)

934964500

A continuació, ha sido el turno de **Laura Rosillo**, conferenciante, formadora y consultora en Age Management, que ha empezado destacando que el siglo XXI será el del mantenimiento, ya que ha cambiado la prioridad vital de la humanidad, que durante miles de años se ha centrado en la reproducción. "El futuro es senior y el relevo generacional será muy difícil", ha apostolado. Rosillo ha recordado que en 2021 el 43% de las personas que se jubilaron tenía menos de 65 años y que no se está abordando la realidad de la jubilación, puesto que estamos ante una vejez activa. Se requiere ir incorporando un nuevo modelo donde la clave sea la convivencia intergeneracional, definir las tareas rutinarias que realizan y realizarán los robots y considerar que la silver economy configurará el colectivo que más consumirá.

Acto seguido ha tenido lugar la intervención de **Merche Fernández**, directora de Desarrollo del Talento en Lee Hecht Harrison, Career advisor en ESADE y profesora asociada de la UPC, que ha iniciado su ponencia confirmando que existe edadismo y que saben que el mercado rechaza perfiles de mayores de 45 años para ocupar puestos de trabajo y que este colectivo siempre piensa que será muy difícil recolocarse si pierden el trabajo. Fernández ha divulgado el dato del estudio "Tu edad es un tesoro" de la Fundación Adecco, donde aparece que el 40% de los responsables de recursos humanos descartan propuestas de trabajo de aquellos de más de 50 años.

Después ha sido el turno de **Ana Rancaño**, asistente de Programa - Políticas de la UE en la Comisión Europea, donde ha enfatizado que el papel de la CE es construir una Europa social e inclusiva, a través del Plan de acción del Pilar Europeo de derechos sociales y que el compromiso es generar igualdad de oportunidades, promover la formación continua y facilitar la solidaridad entre generaciones. El 60% de los adultos debería participar en formaciones específicas cada año.

A continuació, **Francesc Rodríguez**, voluntario de Acció Social de la Fundació PIMEC ha conducido la mesa de debate con empresas y profesionales que han impulsado el talento senior, contando con las experiencias de **Ramon Rovira**, responsable de Calidad de POLITRACTOR, **Jordi Tovar**, socio-director de Hub by Tovar, **Anna Sanz**, representante de la empresa Adevinta, **Antonio Mera**, responsable del proyecto Generación Savia de la Fundación Endesa, y **Anna Muñoz**, responsable de comunicació.

La clausura de la jornada ha estado en manos de **Eric Vinaixa**, secretario de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, que ha empezado poniendo en valor que hay actitudes y aptitudes muy positivas de los mayores de 45 años que están invisibilizadas, como por ejemplo la resiliencia, añadiendo que con la edad mejora la capacidad de ser resilientes y de gestionar equipos. Vinaixa considera que la discriminación por edad obedece a estereotipos y que se requiere un cambio de cultura corporativa, incluso introduciendo métodos de discriminación positiva para impulsar este cambio, porque debemos hablar también de brecha de edad. Concluyó que desde la Generalitat de Catalunya hay una especial sensibilización por este asunto y mencionó que el talento debe estar desvinculado a la edad.

Fundació PIMEC

La Fundació PIMEC ordena el seu marc de treball en dos grans pilars; per un costat, l'Emergència Social/Personal amb la Segona Oportunitat com a pal de pajar de la inclusió, comptant amb el programa emppersona i la ajuda a les persones més grans de 45 anys. I, per l'altre costat i com a segon pilar, la Sostenibilitat, Salut i Emergència Climàtica amb diferents àmbits de treball, on la pyme i la nova ruralitat amb la dona, l'innovació i la tradició configuren el centre de l'acció; les petites i mitjanes empreses i l'enfocament cap a la sostenibilitat constitueixen la aposta plena per la RSE, els ODS i l'adaptació climàtica; i el concepte "empreses saludables" estructura l'actuació cap a la salut mental i les malalties medioambientals.

**Departament de Comunicació:**

[premsa@pimec.org](mailto:premsa@pimec.org)

934964500