LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

NUMINTEC

fundaciópimec

LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

FUNDACIÓ PIMEC
NUMINTEC
JOSÉ MARÍA TORRES
YOLANDA PERIS

Alineados con los ODS 5, ODS 8 y ODS 17

fundaciópimec

Barcelona, noviembre 2020

sumario

Preámbulo. La discriminación por edad	**4**
El principio: parado con + de 45 años	**6**
La búsqueda de empleo	**8**
Entidades y asociaciones más destacadas	**9**
Propuestas y directivas	**10**
Políticas OCDE - cuadro resumen	**15**
El reto demográfico	**18**
El impacto de la discriminación por edad en la economía	**26**
Informes de referencia	**28**
El CV ciego	**30**
Iniciativas para impulsar el talento sénior	**31**
¿Qué pedir a las empresas?	**34**
¿Qué pedir a los gobiernos?	**35**
Conclusiones	**36**
Publicaciones y apariciones en prensa José María Torres	**38**
Revista de prensa	**39**
Prensa internacional	**41**
Bibliografía	**43**

Preámbulo. La discriminación por edad

La discriminación por edad es el fenómeno más común en empresas y organizaciones por encima de la de género, cultura o raza. Sin embargo, se trata de un tipo de discriminación menos visible porque tiene que luchar contra estereotipos muy erradicados en este sentido y con la menor sensibilidad que muestra la sociedad, en general, hacia el edadismo.

Tópicos y estereotipos que se fundamentan en ideas tan alejadas de la realidad como la escasa capacidad de adaptación de los seniors o la falta de competencias digitales. La sociedad vive con naturalidad que a medida que se envejece se "empuje" a los seniors a un retiro forzado de la actividad laboral, cuando en la mayoría de casos por la madurez, conocimientos y experiencia alcanzados, es cuando pueden dar lo mejor de sí.

El planeta sigue con preocupación y justo interés las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible, las revoluciones tecnológicas o la transición energética, pero por alguna razón incomprensible no pensamos en lo que será de nosotros y del estado de bienestar viviendo en una sociedad envejecida que no pone los medios para paliar sus dramáticos efectos en un futuro no tan lejano.

En 2018, por primera vez en la historia, las personas de 65 años o más superaron en número a los niños menores de cinco años en todo el mundo. Este envejecimiento a pasos agigantados lleva a estimaciones que nos dicen que el número de personas de 80 años o más se triplicará; de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050.

Europa tiene una población estimada de 747 millones de habitantes dividida entre sus 50 países (año 2019), que está envejeciendo progresivamente debido a la disminución del número de nacimientos y el constante aumento en la esperanza de vida que es una de las más altas del mundo, con 80,3 años de vida media (77,5 para los hombres y 83,1 en el caso de las mujeres).

En España los mayores de 50 ya son el doble que los menores de 18, lo que puede hacer inviable el relevo generacional que hasta hace poco se daba de forma natural en las empresas. En el nuevo horizonte laboral el trabajador sénior será imprescindible.

Ante este rápido envejecimiento, si no se toman medidas para mejorar la situación del mercado laboral de los trabajadores de más edad, se frenarán las mejoras en el nivel de vida y se generarán aumentos insostenibles en el gasto social. Por eso se requieren mayores esfuerzos para promover la inclusión de las personas mayores de 45 años.

Aún estamos a tiempo de pasar a la acción para evitarlo. Europa en general tiene una perspectiva demográfica oscura según los datos de la ONU, con la peor tasa de natalidad de todos los continentes, que combinado con la longevidad, creará pirámides poblacionales cada vez más inestables que generarán conflictos intergeneracionales, por la difícil sostenibilidad de los sistemas de jubilación, el equilibrio de los sistemas de pensiones, los gastos en sanidad o la dependencia.

Es necesario iniciar un movimiento social transformador, en el que las empresas tienen un rol principal e imprescindible en la integración laboral. Empresas que no discriminen laboralmente a los desempleados de más edad, porque además de ser un gran contrasentido demográfico pone en peligro nuestro estado de bienestar.

Las personas con la edad no pierden la motivación, ni la capacidad de trabajo, ni la de adaptación al cambio. Es necesario revindicar su valor para las empresas y la sociedad. No convirtamos su talento en algo invisible sino en algo productivo. La supervivencia de nuestra economía dependerá cada vez más de los equipos multigeneracionales porque las diferencias suman.

La sociedad debe concienciarse de la gravedad del problema y trabajar en la elaboración de medidas eficaces encaminadas a mejorar la situación de los trabajadores de más edad. Un plan de acción que incluya propuestas en varios ámbitos, tanto a nivel legislativo, como empresarial y social. Trabajar con la voluntad de impulsar cambios a nivel europeo en la legislación laboral para proteger al colectivo de +45 años y conseguir medidas efectivas que permitan retener el talento senior en las empresas.

La COVID-19, que ha alterado miles de millones de vidas y está poniendo en peligro la economía mundial, no debe servir de excusa para incrementar la discriminación por edad ni agravar las desigualdades existentes para las mujeres y niñas. Los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) nos marcan el camino, los principios y valores, hacia una transformación social competitiva, donde es necesaria una sólida cooperación internacional.

Hay mucho trabajo por delante y se trata de un esfuerzo de todos. Confiemos en que un día el edadismo no sea más que un término anacrónico que habremos erradicado para siempre de nuestro vocabulario. Porque los mayores de 45 años debemos reivindicar nuestro derecho a continuar viviendo vidas de superación y desarrollo personal, a tener expectativas y un futuro hasta el último momento, nuestro derecho a poder asumir nuevos retos y oportunidades.

Cometeríamos un terrible error marginando el capital más importante del ser humano: la experiencia y el conocimiento.

José María Torres
Presidente Ejecutivo de Grupo Numintec
Vicepresidente Fundació PIMEC
Voluntario Directivo UNICEF

El principio: parado con más de 45 años

El parado de más de 45/50 años suele proceder de una generación que en muchos casos ha trabajado una media de 10 años en la misma empresa, y en bastantes ocasiones se trata de personas que han estado incluso décadas en la misma compañía. Hablamos de un colectivo que se incorporó al mercado laboral en los años 80/90 cuando la cultura profesional estaba marcada por la continuidad en la misma empresa.

Esta circunstancia no quiere decir en ningún caso que sus competencias y formación no hayan avanzado con el paso de los años. Es evidente que se trata de una generación que nació analógica y que ha tenido que incorporar nuevas rutinas profesionales a su manera de trabajar, para seguir el paso de la evolución natural que ha supuesto la revolución tecnológica de los últimos años.

Sin embargo, y a pesar de ello, el hecho de no ser "nativo digital" va a ser uno de los principales obstáculos al que se va a enfrentar el parado sénior cuando vaya a optar a un nuevo puesto de trabajo pasados los 45 años. Se trata de una frase que aparece con frecuencia en las ofertas de empleo, en uno de los redactados más edadistas que existe, y que descarta de entrada al candidato por el simple hecho de no haber nacido unos años más tarde. En ningún caso se tiene en cuenta que la persona que ha trabajado hasta el momento en un entorno digital tiene todas las competencias para seguir desarrollando sus tareas, y como mínimo tiene todo el derecho a optar a un proceso de selección en igualdad de condiciones.

Si el desempleado no estuviera capacitado en ese sentido no podría ni acceder a las herramientas necesarias para el proceso de selección, ya que es evidente que las maneras de entrevistar han cambiado por completo en los últimos años: selección previa a través de plataformas digitales, cuestionarios on line, videollamadas,.. y en definitiva un nuevo entorno completamente digital para el reclutamiento de candidatos. Un entorno que utiliza sin problema el mayor de 45 años, pero al que se descarta a priori por falta de competencias digitales, sin pararse a valorar y analizar el alcance de sus conocimientos en las nuevas tecnologías.

En muchas ocasiones cualquier parado sénior ha vivido en primera persona que tras el envío de un cv, que por trayectoria y características puede encajar perfectamente en el perfil descrito por la empresa, su candidatura queda automáticamente descartada pasados algunos minutos del envío. Es evidente que en muchos casos la primera, y absolutamente discriminatoria, "killer question" es la que criba por edad. Las opciones de poder seguir adelante en un proceso, por tanto, se reducen en un elevadísimo porcentaje, y la posibilidad de llegar a compartir habilidades, experiencia, conocimientos, y de exponer el valor aportado a la candidatura son ínfimas si se pretende optar por los canales habituales.

Por otro lado el desempleado sénior suma a la incerteza de su situación la inquietud de saber que, hasta este momento, la pensión de jubilación se calcula en base a los últimos años cotizados, por lo que en caso de tener 45 años en el momento del desempleo y con las escasas oportunidades profesionales en el horizonte, no sólo está en riesgo su presente sino también el futuro de una jubilación que se verá

claramente perjudicada por esta circunstancia. En este sentido es importante tener en cuenta que la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo ha puesto sobre la mesa que el cotizante pueda elegir los mejores años para el cálculo de la pensión, que está previsto que sea en base a 25 años en el 2022.

Del desempleo al emprendimiento; cuando el parado sénior comprueba que sus opciones de poder acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones son escasísimas, le queda únicamente la opción de desarrollar una actividad por cuenta propia. En el contexto de crisis económica global en el que nos ha sumido la pandemia del Covid-19 surge de nuevo este "emprendimiento por necesidad", una situación recurrente cuyo repunte está ligado a las situaciones de crisis económicas. Está claro que emprender por obligación no puede ser en ningún caso la solución al problema de la discriminación por edad; en primer lugar porque no todo el mundo esta capacitado ni tiene los mismos recursos para emprender, en segundo lugar porque se banaliza y se menosprecian las dificultades y complejidades que cualquier aventura empresarial conlleva. Incentivar el emprendimiento debería ser una alternativa, no la única alternativa para el parado mayor de 45 años.

Cuando empezamos a recopilar información para esta investigación hace algunos meses la pandemia no había hecho acto de presencia en nuestras vidas, y el desempleo sénior ya estaba creciendo de manera exponencial. En 2020 la gravedad de la crisis económica que ha golpeado a todo el planeta incide con especial virulencia en el colectivo sénior, que una vez más es el grupo más perjudicado de un parón económico que cierra aún más una puerta de entrada a un mercado laboral que hace muchos años que ha dejado de estar abierto para ellos.

La búsqueda de empleo

Algunas de las iniciativas enfocadas a la captación de talento sénior:

Worketic y +45 Activos

https://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=49416:lanzan-en-espana-un-servicio-gratuito-de-seleccion-de-profesionales-senior&catid=10031:-generaciones

Lanzan en España un servicio gratuito de selección de profesionales sénior. Worketik, portal de empleo ético, y +45 Activos, asociación de lucha activa contra la discriminación laboral por motivos de edad, han anunciado el lanzamiento en España del primer servicio de selección de perfiles sénior sin coste.

Este servicio, ofrecido por Worketik bajo la denominación Pack +45, consiste en la publicación gratuita de ofertas de empleo para mayores de 45 años y la realización de un proceso de selección de los perfiles demandados por parte de +45 Activos, también sin coste para la empresa contratante.

Talento Cooldys.com

https://talentocooldys.com/

Agrupa a una serie de profesionales entre los que destacan las formadoras y conferenciantes Laura Rosillo y Cèlia Hil, nace con la voluntad de llevar a cabo acciones encaminadas a fomentar el talento sénior.

Silvertalent.es

https://www.silvertalent.es/buscar_ofertas.php?cargo=&localidad=BARCELONA&pag=4

Se trata de un portal de empleo fundado en 2016, que está enfocado a los profesionales sénior. Incluye una plataforma para impulsar e incentivar el talento sénior.

Empleosenior.org

http://www.empleosenior.org/12.html

Iniciativa creada para el colectivo sénior promovida por la Asociación Empleosenior, Trabajo y Productividad con el objetivo de contribuir a la empleabilidad de los mayores de 45 años.

Entidades y asociaciones más destacadas

Fundació PIMEC

https://www.pimec.org/es/fundacio-pimec/que-hacemos/integracion-diversidad

Fundació PIMEC trabaja en diferentes acciones encaminadas a facilitar la reinserción laboral a colectivos en situación de vulnerabilidad, como es el caso de los mayores de 45 años, entre las que se encuentran las siguientes iniciativas:

Programa Emppersona: facilita soporte emocional, formación a medida y asesoramiento profesional para contribuir a la reintegración laboral y a fomentar la emprendeduría.

Autocupació Incorpora: se trata de un plan que incluye acompañamiento para las personas que quieren integrarse en el mercado laboral mediante la autoocupación, incluye mentoría, asesoramiento y gestiones enfocadas a obtención de financiación y microcréditos.

Xarxa emppersona - segunda oportunidad: una red de voluntariado en gestión empresarial integrada por personas del colectivo sénior, entidades públicas y privadas multidisplicinarias y del sector y de los servicios propios de la patronal PIMEC, cuyo objetivo es acompañar en todo el proceso de mejora empresarial, personal y profesional.

Asociación +45 Activos

https://mas45activos.org/

Una de las asociaciones más activas en España en la lucha contra el edadismo. Con más de 10.000 asociados, se funda en Bilbao en Julio de 2019. La asociación ha elaborado un documento que trasladaron a la Comisión para la Reconstrucción del Congreso, con cuyos partidos han iniciado la ronda de contactos. El documento incluye las siguientes propuestas:

https://mas45activos.org/docs/Propuestas%20Comisi%C3%B3n%20de%20Reconstrucci%C3%B3n%20v01.pdf?utm_source=Direct&utm_medium=mailing&utm_campaign=Senado

Generación Savia

https://www.generacionsavia.org

SAVIA es un punto de encuentro entre personas, instituciones y empresas que quiere contribuir a potenciar las oportunidades de desarrollo y empleabilidad de los profesionales sénior . Genera actividad e inspira cambios para poner en valor la experiencia y el talento de toda una generación.

Generacciona

https://generacciona.org/

Promueven la diversidad generacional en las empresas. Es un órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socio-económico-laboral en las organizaciones.

Propuestas y directivas nacionales e internacionales

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18500
Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23102
Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo
Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.
1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.
Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

https://www.iberley.es/temas/aportaciones-economicas-despidos-afecten-trabajadores-cincuenta-anos-empresas-beneficios-13981
08/04/2019
Las empresas que realicen despidos colectivos, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con los siguientes extremos (con base en la D.A. 16ª Ley 27/2011, de 1 de agosto y Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre).

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/age-discrimination_en
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32000L0078
The European Union has since 2000 a dir ective banning – among others – discrimination on the basis of age in employment and occupation.
This means that:
- You are protected by the law if, for example, you think you are being treated unfairly when applying for a job because you are a(n) young/older person.
- You are protected by the law if, for example, you have a job where your colleagues treat you badly, such as by calling you names or making jokes at your expense because you are a(n) young/older person.

- You are protected by the law if, for example, your boss refuses you promotion or training because you are a(n) young/older person.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000
Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
Article 6:
Justification of differences of treatment on grounds of age
1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:
(a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;
(b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or séniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;
(c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.

2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Whereas:
(11) Discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of the objectives of the EC Treaty, in particular the attainment of a high level of employment and social protection, raising the standard of living and the quality of life, economic and social cohesion and solidarity, and the free movement of persons.

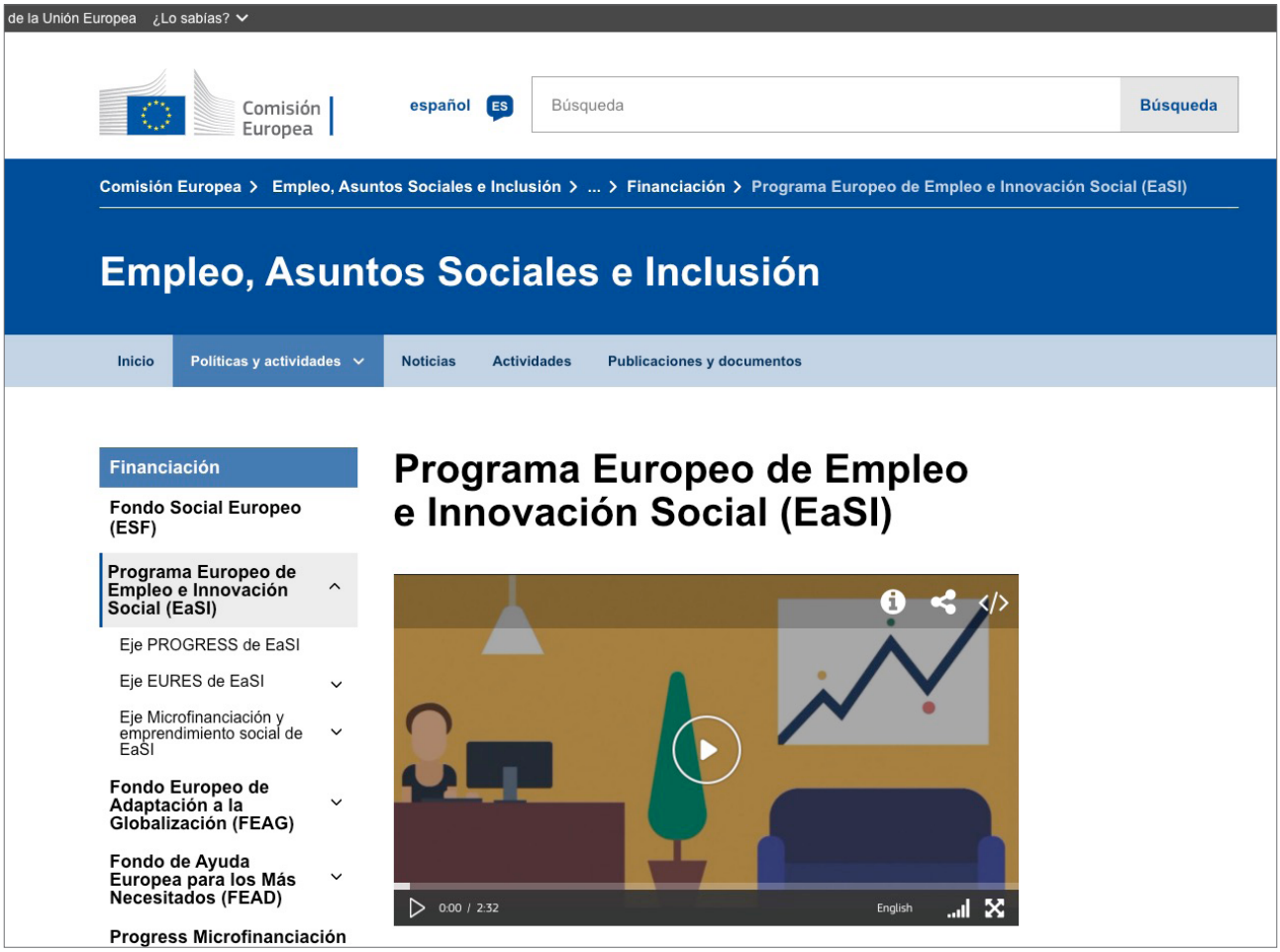
(12) To this end, any direct or indirect discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards the areas covered by this Directive should be prohibited throughout the Community. This prohibition of discrimination should also apply to nationals of third countries but does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions governing the entry and residence of third-country nationals and their access to employment and occupation.

(25) The prohibition of age discrimination is an essential part of meeting the aims set out in the Employment Guidelines and encouraging diversity in the workforce. However, differences in treatment in con-

nection with age may be justified under certain circumstances and therefore require specific provisions which may vary in accordance with the situation in Member States. It is therefore essential to distinguish between differences in treatment which are justified, in particular by legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and discrimination which must be prohibited.

The European Social Fund (ESF) is Europe's main instrument to ensure fairer job opportunities for everyone living in the EU: workers, young people and all those seeking a job.
https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=es
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en- Employment package
https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/54/employment-policy

Programa global de empleo y política social de la UE: EaSI
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=es
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=legissum:170501_1
El Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social, la pobreza, y mejore las condiciones de trabajo.



(...) Con esos objetivos EaSI se propone: prestar especial atención a grupos vulnerables, como los jóvenes. El presente Reglamento establece un Programa Europeo de Empleo e Innovación Social. EaSI tiene por objeto ofrecer crecimiento y empleos sostenibles y a largo plazo, reducir las divergencias entre los países de la UE y ayudar a reducir la desigualdad social.

El programa EaSI es un programa global que tiene por objeto contribuir a la aplicación de Europa 2020, incluidos sus objetivos globales, las Directrices integradas y las iniciativas emblemáticas, proporcionando apoyo financiero a los objetivos de la Unión en cuanto a la promoción de un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, la garantía de una protección social adecuada y digna, la lucha contra la exclusión social y la pobreza, y la mejora de las condiciones de trabajo.
EaSI incorpora y amplía la cobertura de tres programas existentes, como el Programa para el Empleo y la Solidaridad Social (Progress), los servicios europeos de empleo (EURES) y el instrumento europeo de microfinanciación, cuya asignación presupuestaria es del 61 %, 18 % y 21 %, respectivamente.

1. Progress (Programa para el Empleo y la Solidaridad Social): apoya el desarrollo y la coordinación de políticas de la UE para el empleo, la inclusión social, la protección social, las condiciones de trabajo, la lucha contra la discriminación y la igualdad de género. Su financiación da soporte a políticas de la UE de tres áreas: empleo, especialmente para luchar contra el desempleo juvenil (mínimo 20 %); protección social, inclusión social y reducción y prevención de la pobreza (mínimo 50 %); condiciones de trabajo (mínimo 10 %). Progress ofrece más soporte para probar las innovaciones en políticas sociales y del mercado laboral.

2. EURES (servicios europeos de empleo): fortalece el portal europeo de la movilidad profesional y desarrolla planes específicos para fomentar la movilidad de los trabajadores y ciudadanos de la UE. Los fondos de EURES se asignan de la siguiente manera: un 32 % se destina a la transparencia de las ofertas de empleo; un 30 % se destina al desarrollo de servicios de contratación y colocación de trabajadores; un 18 % se destina a las asociaciones transfronterizas (nuevos servicios de apoyo para trabajadores transfronterizos); y un 20 % se destina a proyectos comunes.

3. Microfinanciación y emprendimiento social (MF/ES): aumenta la accesibilidad y la disponibilidad de los microcréditos (préstamos inferiores a 25.000 euros) para personas y microempresas que quieran establecer o desarrollar sus negocios. Además, introduce financiación para empresas sociales, especialmente facilitando el acceso a la financiación, e intenta reforzar la capacidad institucional de los proveedores de microcréditos. La financiación MF/ES se repartirá a partes iguales entre microfinanciación y emprendimiento social, con asignaciones del 45 % respectivamente. El presupuesto restante se distribuirá entre los dos.

El programa EaSI se aplica del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2020, y su presupuesto total para este período es de 919 millones de euros.

Eurofound-Discrimination at work

https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/discrimination-at-work

The principle of equal treatment requires that all people, and in the context of the workplace all workers, have the right to receive the same treatment, and will not be discriminated against on the basis of criteria such as gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation. EU law prohibits discrimination on an increasing number of grounds, meaning that it is difficult for employers to treat people differently without encountering a charge of discrimination and needing to establish an objective justification for doing so. Equal treatment is one of the main principles of the Pillar of Social Rights.

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (Estados Unidos)

https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967

Protege a aquellos individuos de 40 años de edad o más contra la discriminación en el empleo por razón de edad. Las protecciones de la ADEA se aplican tanto a empleados como también a solicitantes de empleo. Conforme a la ADEA, es ilegal discriminar contra una persona por su edad respecto de cualquier término, condición o privilegio del empleo, incluyendo la contratación, el despido, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignaciones de tareas y entrenamiento.

Políticas OCDE - cuadro resumen

INFORME OCDE - POLÍTICAS APLICADAS PARA FOMENTAR EMPLEABILIDAD EN EL COLECTIVO SÉNIOR - 2019	
ALEMANIA	Programa WeGebAU - formación de trabajadores poco cualificados y edad avanzada. Subvención 75% en costes formación +45 años. Empresas -10 empleados subvención 100%.
	Los acuerdos de negociación colectiva no pueden incluir clausulas vinculantes sobre progresión salarial basada en la antigüedad.
	Programa "El Valor Corporativo Humano importa" - ayudar a PIMEs a desarrollo estrategias de gestión intergeneracional, con enfoque principal en formación digital. 3000 empresas se beneficiaron en los primeros dos años.
	"Perspective 50 Plus" - planes de acción personalizados de asesoramiento dirigido a desempleados del colectivo sénior incluyendo actividades grupales. Se llevó a cabo entre 2005 y 2015, con el objetivo de reactivar e integrar de nuevo en el mercado laboral a los de +50. El programa incidió también en cambiar actitud empleadores.
AUSTRALIA	Servicios de orientación y asesoramiento profesional para ayudar a los sénior a comprender los beneficios del aprendizaje.
	Foro Consultivo sobre la Participación de la Edad Madura - programa de promoción del talento sénior y para la información de buenas prácticas en esta linea.
	Programa: "Asistencia para la Transición Profesional" destinado a los solicitantes de empleo de +45 años.
AUSTRIA	Programa “Come Back”, para la subvención de 2/3 del salario a desempleados hombres de +50 años y mujeres de +45 años.
BÉLGICA	Jubilación anticipada más costosa para los empleadores.
CÁNADA	"Targeted Initiative for Older Workers" - ayudar a los parados sénior a recuperar su lugar en el mercado laboral. Combinación de tutorías, asesoramiento, mejora de competencias, formación, y mentoring en emprendeduria.
COREA	Servicios de orientación y asesoramiento profesional para ayudar a los sénior a comprender los beneficios del aprendizaje.
	Los centros "Job Hope" ofrecen servicios de recolocación para personas de más de 40 años. Incluye servicios de orientación y formación previa antes de la búsqueda de empleo. En 2017 se beneficiaron del programa 30.000 personas.
DINAMARCA	Evaluación obligatoria del riesgo psicosocial en el trabajo.
ESLOVENIA	Programa "Apoyo Integral Empresas para el Envejecimiento Activo Empleados" - Incentivos financieros a empleadores para desarrollo estrategias gestión sénior, y para acceso de los de +45 años a ciclos de formación.

FINLANDIA	Los interlocutores sociales han desarrollado una guía completa para diseñar un plan de edad que tenga en cuenta las diferentes generaciones.
	El nuevo programa de FP para adultos está integrado en el sistema de Cualificaciones Basadas en Competencias. Reconoce el valor de las competencias adquiridas y ofrece la posibilidad de completar una cualificación secundaria superior.
FRANCIA	Los candidatos del Servicio Público de Empleo se seleccionan mediante pruebas de aptitud sin tener en cuenta edad o empleo previo.
	Las empresas deben desarrollar un plan de acción para la gestión de la edad o acordar convenios colec. a nivel sectorial para mantener a los séniors en el empleo.
	2009-2012 se firmaron 18 acuerdos a nivel de industria que contienen medidas a nivel de desarrollo profesional y aptitudes. Acuerdo para la gestión de previsión del empleo y sus competencias GPEC).
GRECIA	"50plusHellas" - formación gratuita en TIC al colectivo sénior, con el apoyo compañía de telecomunicaciones y autoridades locales.
IRLANDA	"Irish sénior Enterprise Initiative" promueve emprendimiento mayores de 50.
	"Pathways to Work 2020-2024" - estrategia en desarrollo para priorizar el acceso al mundo laboral a los colectivos más vulnerables en este momento, incluyendo los parados sénior.
JAPÓN	El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ofrece subvenciones a las PIMEs para incentivarlas en la fijación de salarios en función de la competencia de los trabajadores.
NORUEGA	2001 - Acuerdo de Lugar de Trabajo Inclusivo - incentiva a las empresas a desarrollar un entorno favorable al talento sénior, con medidas especiales para su retención.
PAISES BAJOS	Abolida la opción de jubilación anticipada en el sector público y privado.
	A través de la iniciativa "Anuncios de vacantes para todas las edades" filtran los anuncios clasificados de empleo para luchar contra el edadismo.
	Las cotizaciones a la SS pueden reducirse hasta 7.000 Euros/año por contratar un trabajador de 50 años o más.
	Programa "Ontwikkeladvies"- orientanción para los trabajadores de +45, entender perfil de habilidades y oportunidades profesionales.
	Certificado "Ervarings" - valida las habilidades adquiridas a nivel de experiencia laboral, dirigido a séniors poco cualificados 30/50 años. Se incluye en los convenios colectivos de varios sectores.
	Sesiones de asesoramiento para los parados sénior para abordar aislamiento social, fortalecer opciones de networking y ayudar en la búsqueda de empleo.
POLONIA	Abolida la opción de jubilación anticipada en el sector público y privado.
	Algunas empresas utilizan el logo "+50 Friendly" para atraer a los séniors en sus ofertas de empleo.

POLONIA	Las normas especiales de protección de empleo limitan el despido de los trabajadores mayores con menos de 4 años restantes hasta la edad de jubilación, *(NOTA: los empleadores se abstienen a reclutar personas que están a punto de ser "protegidas" por esa normativa).*
	Las contribuciones a las SS pueden reembolsarse y salarios subvencionarse hasta el 80% del salario mínimo para contratación de + 50 años.
PORTUGAL	INO - 2005 Iniciativa de Nuevas Oportunidades - ofrece auditoría de competencias a los trabajadores sénior y asiste en formación y validación competencias.
SUECIA	2007 - reducciones de impuestos para los trabajadores mayores de 65. El coste empresa para este colectivo se redujo también en 16 puntos.
SUIZA	En 2018 el gobierno publicó una directriz sobre educación y formación profesional que marca pautas comunes para la acreditación del aprendizaje por experiencia.
	Prueba piloto - los parados sénior podrán participar en programas de educación y empleo tras finalizar subsidio paro. Se agiliza el acceso a estas medidas.
UK	Servicio nacional de asesoramiento en salud ocupacional para mejorar capacidad PYMES en abordar problemas de salud.
	"Age Action Alliance" - informe que proporciona orientación a directivos sobre la gestión del talento sénior en sus empresas.
	Instituto Nacional de Educación Continua para Adultos (NIACE) promovió programas de formación para los +50 (2013-2015).
Líderes en políticas para incentivar el empleo sénior	Islandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Nueva Zelanda, Cánada.
Menor tasa empleo sénior	Turquía, Grecia, Luxemburgo.
Límites a ingresos posteriores jubilación	Australia, Dinamarca, Grecia, Israel, Japón, Corea, España (países que limitan cuánto pueden ganar los pensionistas).
Abolición edad jubilación obligatoria como motivo rescisión contrato	Australia, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos, Dinamarca, Polonia.
Programas reducción costes formación sénior	Australia, Alemania, Países Bajos.

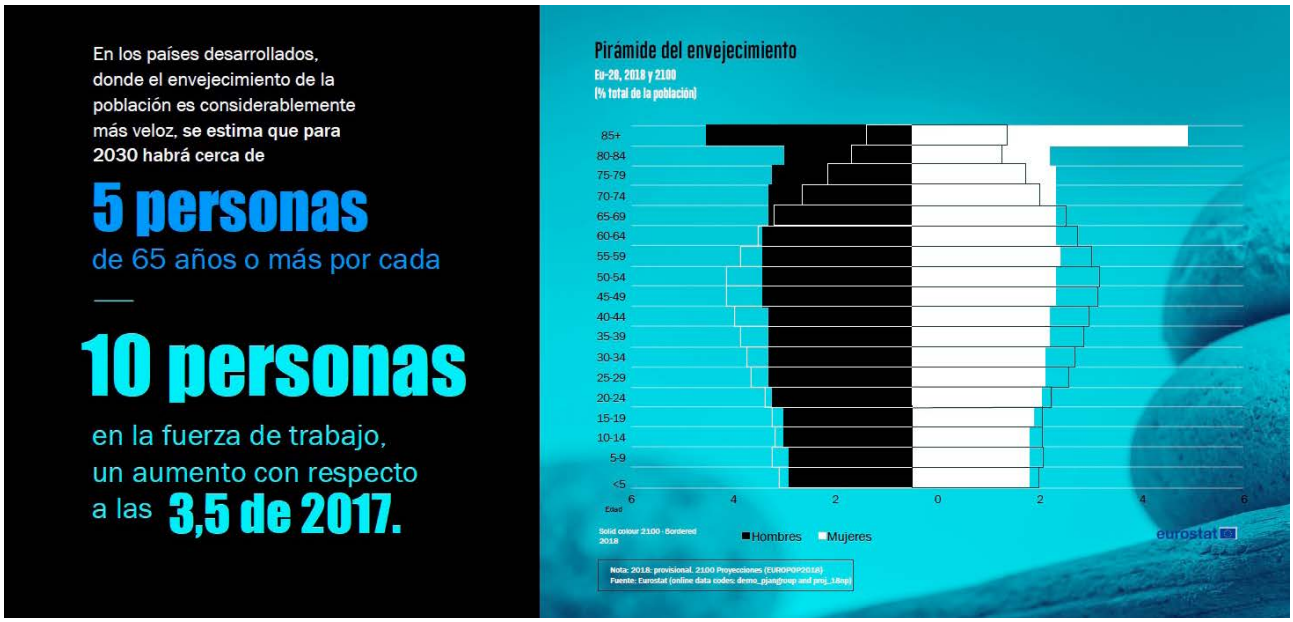
El reto demográfico

En los países desarrollados, donde el envejecimiento de la población es considerablemente más veloz, se estima que para 2030 habrá cerca de cinco personas de 65 años o más por cada diez personas en la fuerza de trabajo, un claro aumento con respecto a las 3,5 de 2017.

En 2030, fecha marcada para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, se prevé que el número de personas mayores en el mundo alcance los 1.400 millones. Para 2050, habrá alcanzado los 2.100 millones.

El proceso del envejecimiento ha cambiado profundamente en los últimos 50 años, pero nuestra visión al respecto no ha evolucionado por igual. Desde 1970, se han ganado aproximadamente de 10 a 15 años de vida y, lo que es más importante, estos son, en promedio, años de buena salud. Para ser más claros, estos "años extra", gracias al progreso en la medicina y los estilos de vida modernos, no se han añadido al final de nuestras vidas, sino en el medio de éstas.

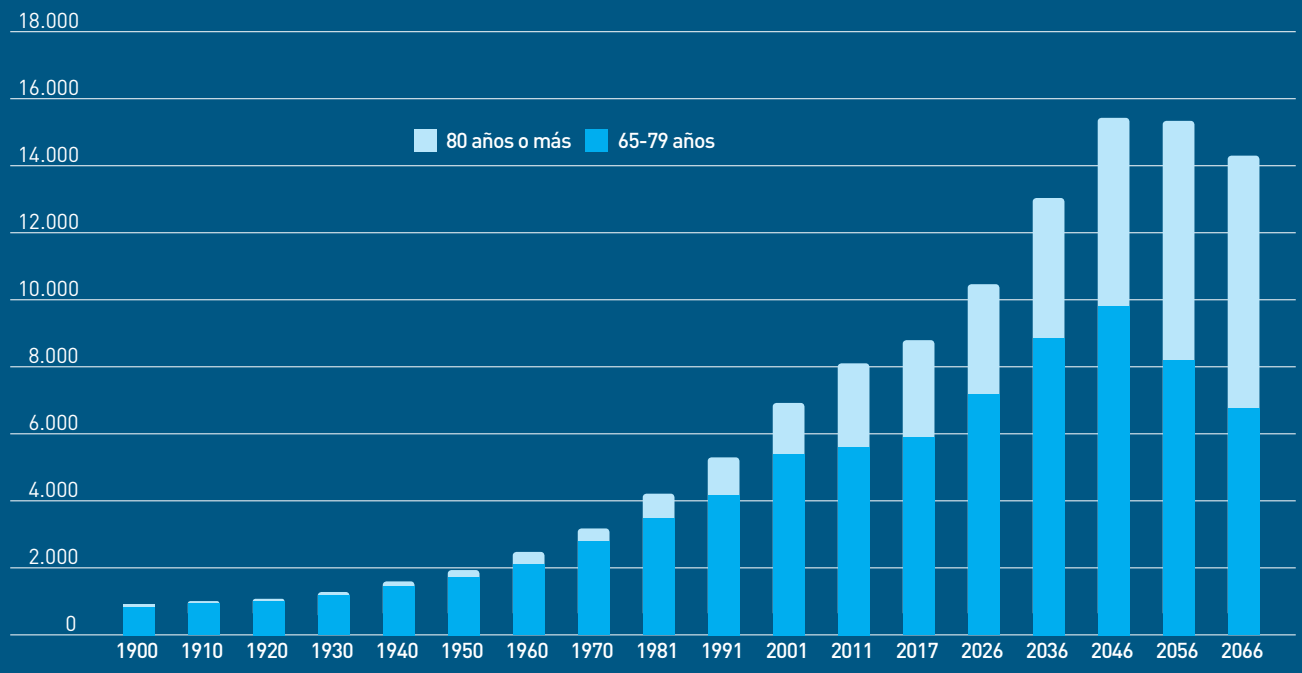
Sin embargo la percepción de la madurez o de la vejez no ha evolucionado de la misma manera y existe una discriminación clara por edad, con el término que conocemos por edadismo.



Paradójicamente mientras la sociedad envejece a pasos agigantados vivimos en un mundo que valora la juventud más que nunca. La discriminación por edad está tremendamente extendida, particularmente en la contratación laboral y especialmente hacia las mujeres.

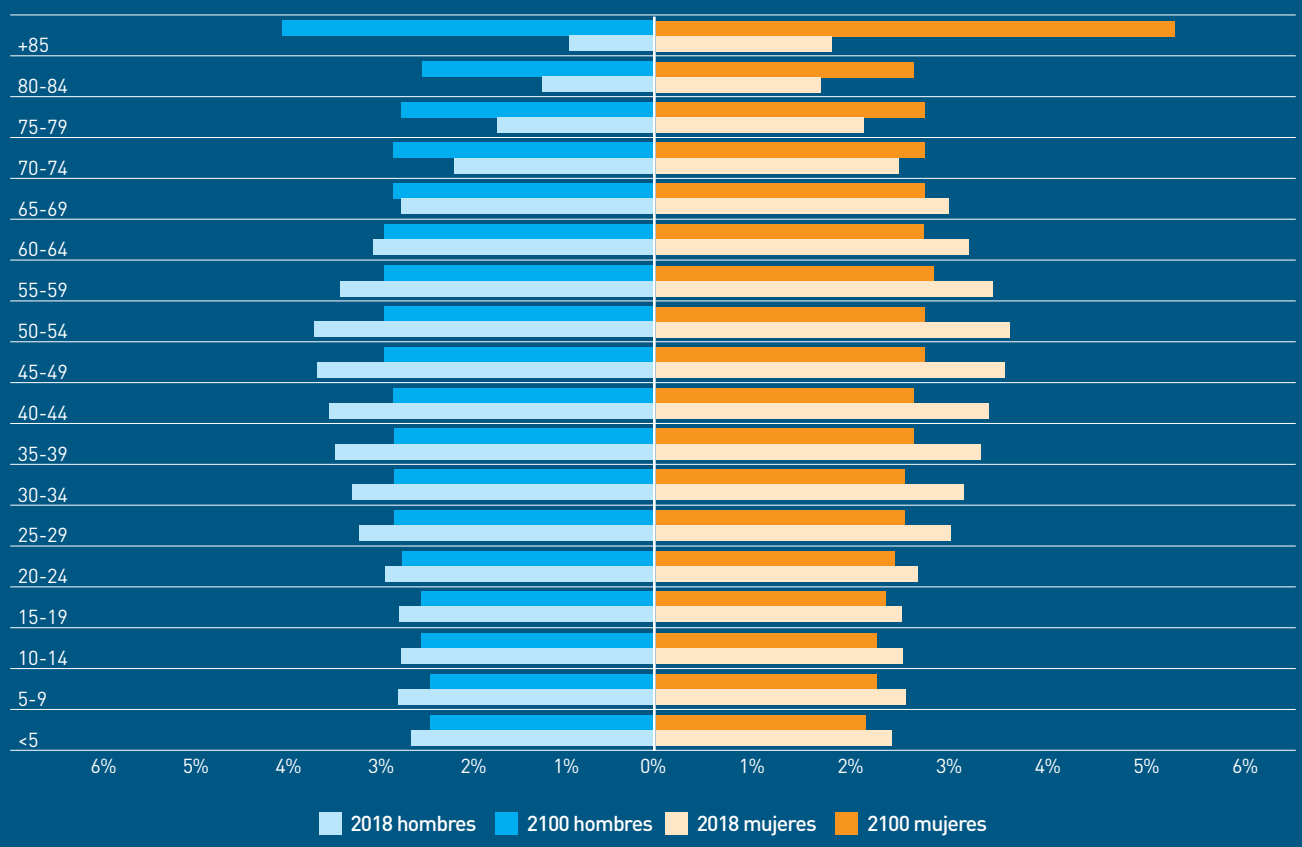
Es imposible pensar en garantizar el estado de bienestar cuando los números son tan claros en relación a las perspectivas de futuro. Nuestras sociedades envejecen y las cifras de natalidad a nivel mundial disminuyen de manera exponencial. En la actualidad, y por primera vez en la historia, hay en el mundo más personas de 65 años que niños menores de 5, y se prevé que en 2050 las personas mayores de 80 años o más se tripliquen, y pasen de los 143 millones actuales a los 426. El panorama no es nada halagüeño y por ello es fundamental que trabajemos para evitar cualquier forma de edadismo en una sociedad que va a necesitar más que nunca de toda la fuerza de un colectivo que mientras disfruta de una mayor esperanza de vida es discriminado en el mundo laboral.

Evolución de la población mayor. España 1900-2066



** Población en miles. De 1900 a 2016 los datos son reales; de 2026 a 2066 se trata de proyecciones.* Fuente: INE

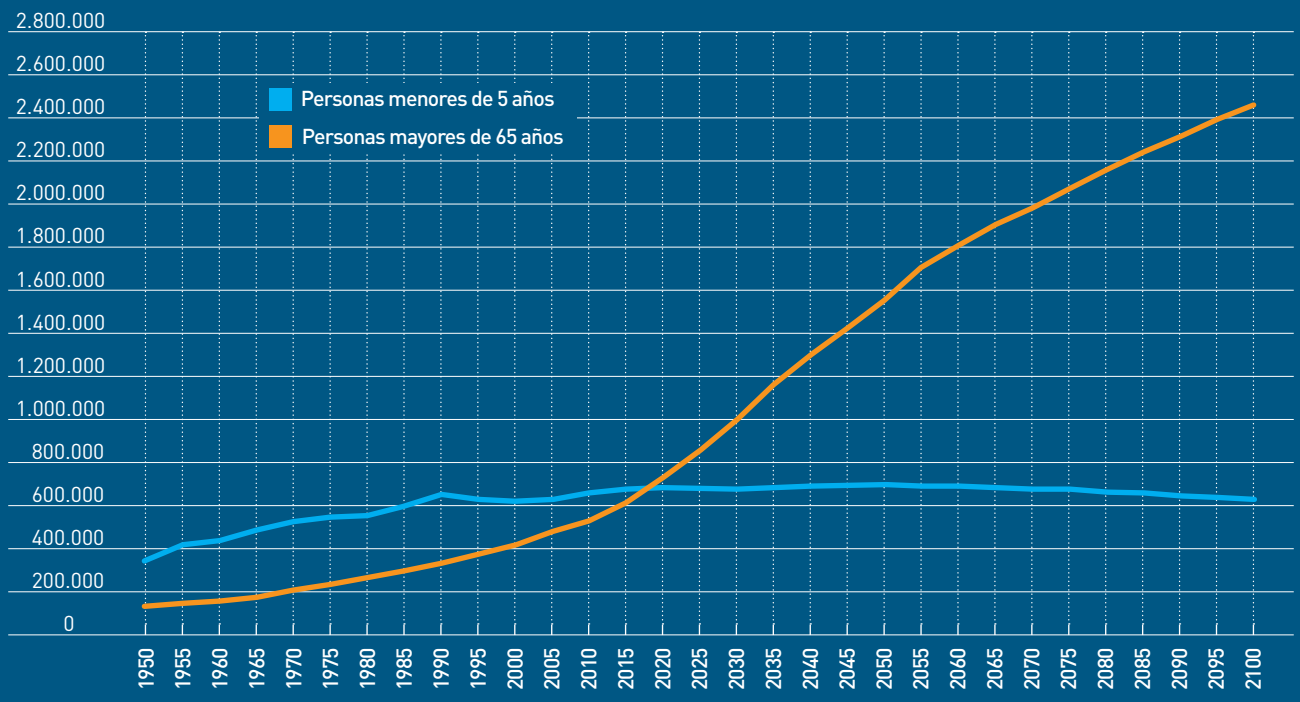
Pirámide comparativa de la población europea 2018 - 2100



Edad

FUENTE: EUROSTAT

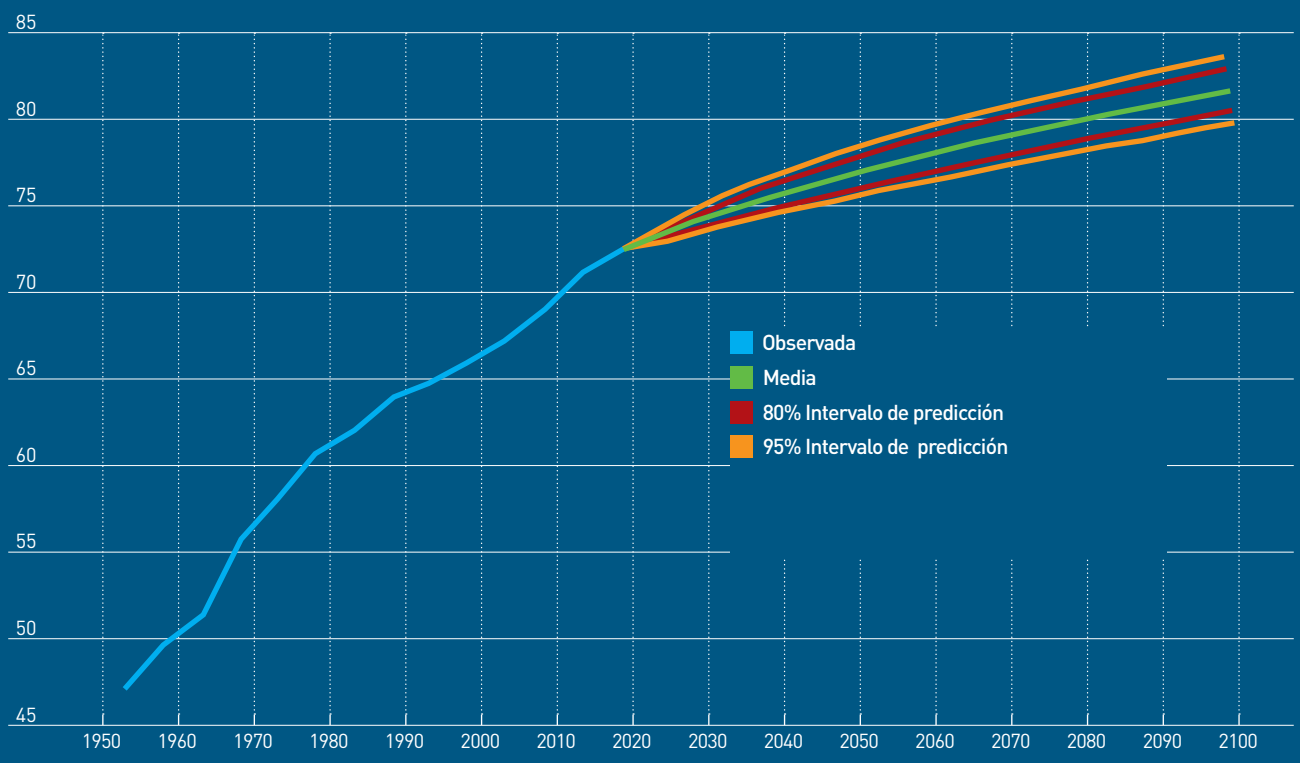
Evolución en el número de personas menores de 5 años y mayores de 65 años



** Población en miles*

Fuente: ONU

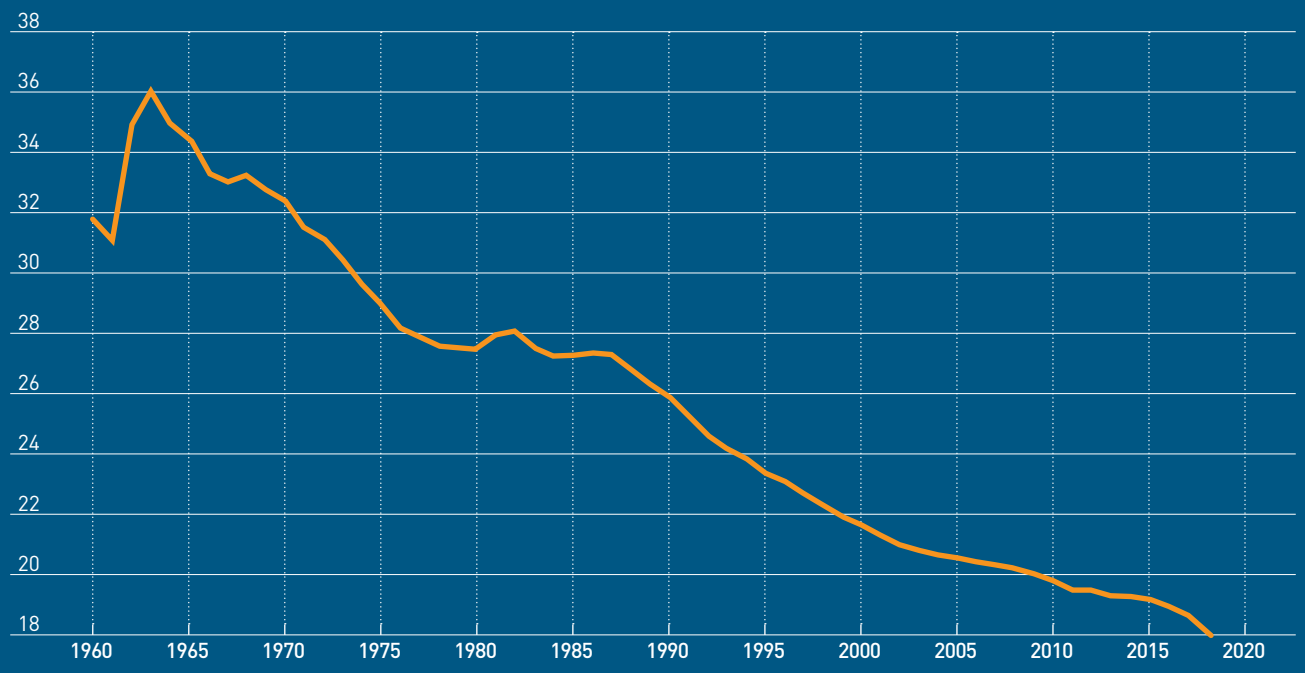
Prospectiva esperanza de vida 2019 - 2100



Edad

FUENTE: DESA/UN

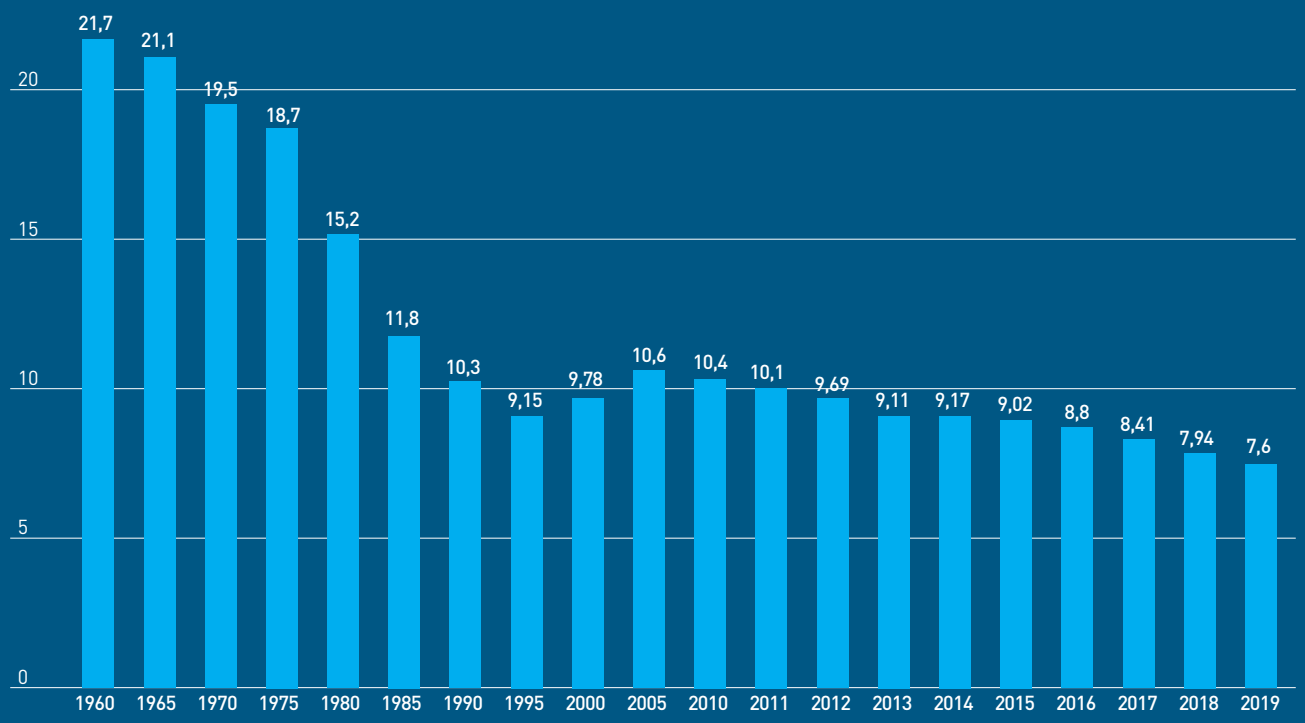
Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año (por cada 1.000 personas)



Edad

Fuente: Oficina de Censos de los Estados Unidos

Natalidad España



Número de nacimientos por cada 1000 habitantes

FUENTE: ©Statista2020

REPENSAR EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN LA ERA DE LOS ODS

(Fuente: UN World Population Ageing 2019)

Según el informe World Population Prospects 2019 (Perspectivas de la población mundial, ONU 2019), en el año 2050, 1 de cada 6 personas en el mundo tendrá más de 65 años, frente a la proporción de 1 de cada 11 personas en 2019.

Todas las sociedades del mundo se encuentran en medio de esta revolución de la longevidad: algunas están en sus primeras etapas y otras están más avanzadas. Pero todas pasarán por esta extraordinaria transición, en la que la posibilidad de sobrevivir más allá de los 65 años aumenta de menos del 50%, como era el caso de Suecia en 1890, a más del 90% ciento en la actualidad, en los países con mayor esperanza de vida. Es más, la proporción de vida adulta después de los 65 años aumentó de menos de una quinta parte en 1960 a una cuarta parte o más, en la mayoría de los países desarrollados en la actualidad.

Estos cambios para las personas se reflejan en cambios sociales: las personas mayores son un grupo demográfico en crecimiento en la sociedad, representan más de una quinta parte de la población en 17 países en la actualidad, y las proyecciones de la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas hasta el final del siglo, indican que será así en 2100 para 155 países, lo que representa un 61% de la población mundial.

Tradicionalmente, las Naciones Unidas y la mayoría de los investigadores han utilizado medidas e indicadores de envejecimiento de la población que se basan mayor o totalmente en la edad cronológica de las personas, definiendo a las personas mayores como aquellas de 60 o 65 años o más. Esto proporciona una forma simple, clara y fácilmente replicable de medir y rastrear varios indicadores del envejecimiento de la población.

Sin embargo, es cada vez más evidente que los riesgos de mortalidad, el estado de salud, el tipo y el nivel de actividad, la productividad y otras características socioeconómicas de las personas mayores han cambiado significativamente en muchas partes del mundo durante el último siglo y, en particular, en las últimas décadas. Esto ha llevado al desarrollo de sistemas de medición alternativos para ofrecer una perspectiva más matizada de lo que significa el envejecimiento de la población en diferentes contextos.

Las nuevas medidas y conceptos del envejecimiento de la población tienen implicaciones significativas para evaluar los niveles y condiciones de vida de las personas mayores, sus contribuciones productivas, sus aportaciones en diferentes ámbitos a la sociedad y sus necesidades de protección social y atención médica.
Estos nuevos enfoques para comprender y medir el envejecimiento también tienen implicaciones importantes en el contexto de los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente.

El porcentaje de personas mayores se utiliza a menudo como indicador principal para analizar el envejecimiento de la población. Para comprender las implicaciones socioeconómicas del envejecimiento

de la población, se han desarrollado varias medidas para tener en cuenta la diversidad de capacidades y dependencias entre edades. Mientras que estudios anteriores se centraban en la relación simple entre grupos de edad mayores y menores, las medidas desarrolladas más recientemente toman en consideración el aumento de la esperanza de vida o combinan datos económicos y demográficos para analizar las interrelaciones entre la contribución económica y la dependencia y la estructura de edad. Esto último ha sido posible gracias a la mayor disponibilidad de datos necesarios para evaluar las realidades socioeconómicas de las sociedades que envejecen.

Hay tres medidas del envejecimiento de la población que se utilizan para examinar las estructuras cambiantes de edad de la población para los sistemas de apoyo intergeneracionales, a saber, la tasa de dependencia de la vejez, la tasa de dependencia prospectiva de la vejez y la tasa de dependencia económica de la vejez.

A. El envejecimiento de la población visto desde una perspectiva convencional: la tasa de dependencia de las personas mayores.

Se espera que la tasa de dependencia se duplique con creces entre 2019 y 2050 en Asia oriental y sudoriental, Sudamérica y el Caribe, África del norte y Asia occidental, y Asia central y meridional. En Asia oriental y sudoriental, la tasa de dependencia aumentará de 18 personas mayores por cada 100 trabajadores en 2019 a 43 en 2050, mientras que en Sudamérica y el Caribe aumentará de 15 en 2019 a 33 en 2050. En África septentrional y toda Asia también se espera que las proporciones aumenten a más del doble de alrededor de 10 personas en 2019 a 22 por 100 en 2050. Por el contrario, la tasa de dependencia es relativamente baja en Oceanía (excluyendo Australia y Nueva Zelanda) y África sub-sahariana, pero se espera que aumente gradualmente de 8 y 7 personas en 2019 a 14 y 9 en 2050, respectivamente.

B. Medición del envejecimiento de la población considerando los años restantes de vida: la tasa de dependencia prospectiva de la vejez.

Las tendencias en prospección de la tasa de dependencia sugieren aumentos más lentos o incluso disminuciones de la dependencia en muchos países con una población sustancialmente mayor en comparación con las proyecciones de la tasa tradicional de dependencia de las personas mayores. Este patrón se puede observar a nivel mundial, donde la tasa de dependencia prospectiva de la vejez ha disminuido ligeramente de 12,9 en 1990 a 11,6 en 2019 (-10%), pero se prevé que aumente de 11,6 en 2019 a 17,3 en 2050 (+50 por ciento).

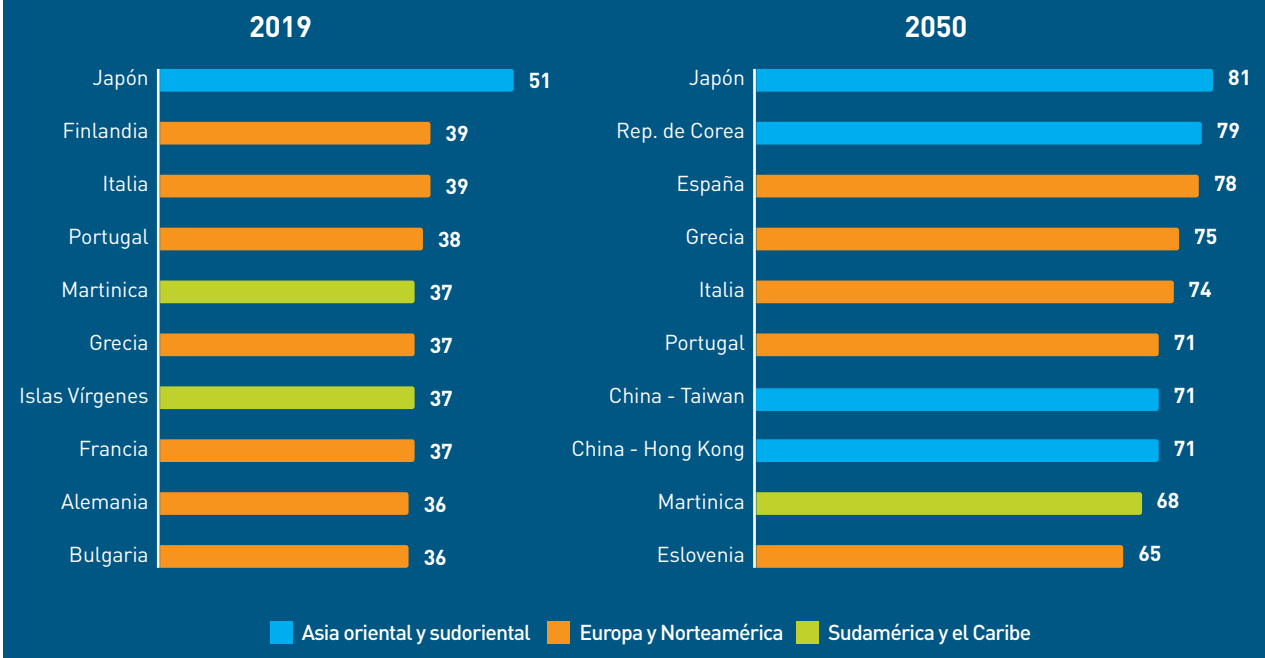
C. Medición del envejecimiento de la población desde una perspectiva económica: la tasa de dependencia económica de las personas mayores.

Los países o áreas con la tasa de dependencia económica más alta se encuentran principalmente en Europa y América del Norte. Japón es el país más envejecido del mundo y seguirá manteniendo este liderazgo en 2050, basándose tanto en la tasa de dependencia convencional como en la económica. Otros países o áreas en la lista de 10 países con la tasa de dependencia económica más alta son Finlandia, Francia, Alemania, Dinamarca, Grecia, Suecia, Italia, los Países Bajos y las Islas Vírgenes de los Estados Unidos. Todos estos países tienen índices económicos de 50 o más consumidores mayores efectivos por cada 100 trabajadores efectivos en 2019. Para 2050, se proyecta que las tasas de dependencia económicas en estos países o áreas alcancen valores de 89 o más. Para mediados de siglo, se espera que

Eslovenia, España, Puerto Rico, Portugal, Suiza y la República de Corea reemplacen a Finlandia, Francia, Dinamarca, Suecia, los Países Bajos y las Islas Vírgenes de los Estados Unidos entre los 10 países con las tasas de dependencia económicas más altas, mientras se espera que Japón, Alemania, Grecia e Italia permanezcan en este grupo.

El siguiente gráfico representa los 10 países con la tasa de dependencia más alta en 2019 y las previsiones para 2050. Con una cifra de 51 personas de 65 años de edad o más por cada 100 personas Japón presenta en la actualidad el mayor índice de tasa de dependencia del mundo. Entre los países que presentan la mayor tasa de dependencia en la actualidad, siete de ellos están en Europa y tres de ellos en Sudamérica y Caribe. Las proyecciones indican que en 2050 Japón seguirá ostentando el primer lugar del ranking de mayor tasa de dependencia, seguido de países del sudeste asiático, Europa, América del Norte, Sudamérica y Caribe. En el caso de España la previsión es que en 2050 sea el país que ocupe el tercer lugar en el ranking con el índice más alto de tasa de dependencia. El rápido envejecimiento de la población que está experimentando nuestro país le puede llevar directamente al tercer puesto del ranking en 2050, pese a no estar entre los 10 primeros en estos momentos.

Los diez países o zonas del mundo con el mayor ratio de tasa de dependencia (+65/20-64) en 2019 y proyecciones 2050



FUENTE: Naciones Unidas, Departamento de asuntos económicos y sociales, División de Población.

Implicaciones políticas para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Avances hacia el logro de la Sostenibilidad.

Los Objetivos de Desarrollo (ODS) están estrechamente relacionados con tendencias demográficas, por lo que se necesitan dinámicas de población futuras para lograr el cumplimiento de estos objetivos, que incluyan el compromiso de no dejar a nadie atrás.

Las cuestiones políticas clave incluyen los siguientes puntos:
1. El envejecimiento de la población puede estimular el crecimiento económico manteniendo la sostenibilidad fiscal, pero las políticas correspondientes y la forma de aplicarlas desempeñan un papel fundamental.

2. La promoción de la igualdad de género en el empleo y la adopción de políticas favorables a la familia, pueden incrementar la participación en la fuerza laboral y conducir al crecimiento económico (ODS 5 y 8).

3. Eliminar la discriminación por edad, incluidas las barreras de edad en el empleo, contribuyen a reducir la desigualdad, aumentar la productividad y promover el crecimiento económico (ODS 8, 10 y 16).

4. Invertir en educación, salud y bienestar para todos, incluido el aprendizaje permanente, puede mejorar la productividad y mantener el crecimiento de la economía incluso cuando la proporción de personas en edad de trabajar de la población se reduce (ODS 3 y 4).

5. Promover iniciativas de ahorro para la jubilación puede mejorar la independencia financiera de las personas y aumentar la acumulación de capital total (ODS 3 y 8).

6. Implementar reformas a nivel de seguridad social que tengan en cuenta la brecha cada vez mayor en la longevidad por nivel socioeconómico, puede ayudar a reducir la desigualdad (ODS 10).

7. Establecer una protección social universal con beneficios adecuados es clave para reducir la pobreza, la desigualdad y la promoción de la inclusión social (ODS 1, 8 y 10).

8. La protección de los sistemas de salud y la medicina preventiva para mantener la máxima capacidad funcional de las personas permitirá mejorar la salud y el bienestar (ODS 3).

9. La promoción de un enfoque equilibrado de la financiación puede incentivar el consumo entre los mayores y contribuir a asegurar la equidad generacional y la sostenibilidad fiscal (ODS 8 y 10).

10. La mejora en los sistemas de recopilación de datos y el análisis de los vínculos económicos y de población pueden proporcionar datos esenciales para la formulación de políticas (ODS 17).

El impacto de la discriminación por edad en la economia. El caso de Estados Unidos (por la AARP)

La AARP (American Association of Retired Persons) se fundó en 1958 en Estados Unidos, y es una organización sin ánimo de lucro dedicada a atender las necesidades e intereses de las personas mayores de 50 años. Esta asociación se caracteriza por un compromiso continuado en la lucha contra la discriminación por edad, y avalan sus acciones con la realización de informes y estudios sobre el impacto de este grave problema en la sociedad estadounidense, tanto a nivel social como económico.

En el último estudio elaborado por esta asociación, a finales de 2019, sobre el impacto económico de la discriminación por edad se obtienen datos realmente alarmantes sobre el coste que el edadismo tiene en la sociedad estadounidense. Según el informe elaborado por AARP, en colaboración con la unidad de negocios independiente del grupo "The Economist", se concluye que la gestión discriminatoria a los mayores de 50 años tuvo un coste para la economía estadounidense del orden de los 850.000 millones de dólares, del PIB del 2018. Es una información clave para entender que el edadismo no sólo perjudica al que lo sufre sino que es evidente que incide en la riqueza de todo el país. En el mismo informe se indica que para 2050 las pérdidas derivadas de este problema podrían ascender a 3,9 billones de dólares.

Según afirma la vicepresidenta de la AARP: "En el 2018, la economía pudo haber sido un 4% mayor si los trabajadores no hubieran enfrentado barreras para poder trabajar durante más tiempo".

Los datos del informe proceden de una investigación entre más de 5.000 personas de 50 años, a los que se preguntaba si habían experimentado alguna de las siguientes situaciones:

- jubilación involuntaria debido a prejuicio contra la edad
- empleo a tiempo parcial porque no pudieron conseguir uno a tiempo completo
- oportunidades de aumento de sueldo perdidas
- ingresos perdidos a causa de ceses o despidos
- períodos de desempleo más largos en comparación con los trabajadores más jóvenes

Seguidamente y en base a los resultados de estas experiencias se efectuaba el cálculo sobre lo que podrían haber aportado los trabajadores senior a la economía de no haber experimentado la discriminación por edad. El estudio concluyó que el 57% de los 850.000 millones de dólares de pérdida podían ser atribuidos a la jubilación involuntaria.

Hay que destacar también que los datos derivados del estudio inciden en el caso de las mujeres, que se ven obligadas a enfrentarse a una doble discriminación, ya que además de la discriminación de género las mujeres mayores de 50 años sufren con más dureza la lacra del edadismo en el trabajo. Mientras que la media de tiempo que un hombre mayor de 50 años puede estar desempleado es de 28,6 semanas, en el caso de las mujeres esta cifra asciende hasta una media de 31,4 semanas.

Es evidente que las conclusiones del estudio destacan la necesidad de encontrar fórmulas para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral, cuyas consecuencias tienen efectos devastadores para las economías. Hay que tener en cuenta que las previsiones demográficas nos muestran una pirámide invertida y una población que sigue envejeciendo y a la que no se puede apartar de la fuerza laboral anticipadamente. Será imposible sostener el estado del bienestar si no se erradica para siempre este modelo discriminatorio.

En Estados Unidos la Cámara de Representantes aprobó legislación bipartidista en enero de 2020 para combatir la discriminación por edad al promulgar la Protecting Older Workers Against Discrimination Act (POWADA, Ley de protección de los trabajadores mayores contra la discriminación). La AARP ha instado al Congreso a aprobar la ley durante diez años. Hasta la fecha no ha progresado la legislación complementaria en el senado. La vicepresidenta de la Asociación ha destacado en una de sus intervenciones al respecto que "La discriminación por edad está generalizada, pero con frecuencia no se denuncia ni se aborda".

En el mismo informe sobre el impacto económico del edadismo en la economía del país se hace referencia a la falta de medidas para incentivar el empleo sénior. En este sentido se sugieren varias opciones, como incluir el trabajo flexible y crear más oportunidades para que los trabajadores mayores se puedan seguir desarrollando en el entorno laboral. Otros datos del estudio revelan que añadir opciones de trabajo flexible y a tiempo parcial hubiera alentado el empleo senior, y los trabajadores mayores de 50 años hubieran permanecido en activo durante más tiempo.

Por otro lado, según prosigue el estudio, si se hubieran ofrecido opciones de formación adicional a este colectivo, un 55% de los seniors hubiera seguido trabajando. Este punto es especialmente importante porque ayudaría a combatir uno de los estereotipos más perjudiciales en este campo, y es el que hace referencia a que los trabajadores mayores no tienen interés en continuar formándose o que sus competencias están desfasadas en un mundo marcado por la tecnología.

Otro de los aspectos destacados del informe es el que hace hincapié en la necesidad de incentivar entornos de trabajo multigeneracionales, a fin de que los equipos estén formados por personas de diferentes generaciones, en los que cada persona pueda beneficiarse de las fortalezas que aporta cada edad.

Como conclusión otro de los datos más destacados del estudio es el que indica que los trabajadores mayores están altamente comprometidos, tienen poca deserción laboral y con frecuencia son muy importantes como mentores. En el contexto actual de la pandemia del Covid-19 son muchos los artículos que inciden en la importancia del talento sénior para enfrentar y gestionar la peor crisis de la economía mundial desde la debacle económica de 2008.

Informe completo: **https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/econ/2020/impact-of-age-discrimination.doi.10.26419-2Fint.00042.003.pdf**

Informes de referencia

Fundación Compromiso y Transparencia - Mayo 2019

https://www.compromisoytransparencia.com/informes/carrera-y-talento-senior-informe-de-transparencia-y-buen-gobierno-sobre-la-gestion-del-talento-senior-en-las-empresas-del-ibex-35

Autores: Luis Carbonero Zalduegui, Javier Martín Cavanna,José Miguel Roca Chillida.

El informe Carrera y talento sénior evalúa el compromiso de las empresas del IBEX 35 en la gestión de los trabajadores de más de 50 años. Para ello se han analizado 14 indicadores que abordan aspectos como la existencia en las empresas de políticas de diversidad que contemplen la no discriminación por razón de edad; la transparencia en la información de los empleados en función de la edad; las medidas concretas para evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados exclusivamente en la edad; las iniciativas y proyectos específicos para promover la salud y la seguridad laboral de sus empleados séniors, así como los resultados obtenidos, o la participación de los empleados desvinculados (prejubilados y jubilados) en actividades de formación interna, voluntariado corporativo o cobertura de ausencias.

El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (julio 2018)

http://envejecimientoenred.es/la-gestion-de-edad-en-las-empresas-ante-el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadora/

Aborda el envejecimiento de la población trabajadora desde múltiples perspectivas, en este trabajo: analizando las causas y consecuencias del envejecimiento de la población; cómo influye éste en el sistema público de seguridad social, en el mercado de trabajo o en el sistema de salud. A partir de ese análisis, propone medidas para gestionar este fenómeno en las empresas, teniendo en cuenta la edad de las personas a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo, y todo ello bajo la perspectiva de que hay que respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad.

IE Foundation - Los trabajadores séniors en la Empresa Española
https://observatoryofdemography.blogs.ie.edu/files/2018/06/IE_INFORME_DEF.pdf
En 2018, la Fundación del Instituto de Empresa llevó a cabo uno de los estudios recientes más completos sobre el talento sénior en la empresa española. Analiza el empleo de los trabajadores mayores de 55 años y señala que, en comparación con otros países europeos, hay pocas personas que trabajan después de los 60 años y casi nadie por encima de los 70.

IE Foundation / People Matters - Los trabajadores séniors en las Empresas Europeas - 2019
https://www.peoplematters.com/los-trabajadores-seniors-en-las-empresas-europeas-2/
El estudio anuncia una ampliación en la vida laboral de los europeos, debido al peso que tiene este rango de edad en la economía.
En los últimos diez años (2008-2017) el número de trabajadores séniors ha crecido en 11,5 millones, registrando Italia el mayor incremento relativo con un 70% más de trabajadores sénior en dicho periodo. En España, este incremento ha sido del 42%, hasta alcanzar los 3,6 millones de trabajadores con más de 55 años.
Sin embargo, el informe señala que las empresas españolas aún no han asumido la necesidad de esta ampliación de la vida laboral, a pesar de que el marco jurídico español no dista mucho de la legislación del resto de países estudiados.

Adecco - XII Informe #TuEdadEsUnTesoro: mayores de 55 años en el mundo laboral - Junio 2020
https://fundacionadecco.org/el-62-de-los-mayores-de-55-anos-es-parado-de-larga-duracion-y-el-75-cree-que-ya-no-volvera-al-mercado/
Por decimosegundo año consecutivo, la Fundación Adecco ha presentado el informe **#TuEdadEsUnTesoro**: mayores de 55 años en el mundo laboral, un análisis cuyo propósito es visibilizar y generar conciencia sobre las dificultades que, paradójicamente, siguen encontrando los desempleados de más edad a la hora de encontrar empleo, en una sociedad que envejece rápidamente.

Fundación Triangle - Propuestas para combatir el EDADISMO en la empresa (2019)
https://www.fundaciontriangle.org/publicaciones/
La Fundación Triangle ha lanzado un informe que recoge las principales propuestas para evitar el edadismo en las empresas españolas. Estas sugerencias se han obtenido gracias a los focus groups que la fundación ha organizado con CEOs, responsables de RRHH y de RRLL, asociaciones, demógrafos y economistas.

El CV ciego

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromIgualdad/CV_Anonimo2.pdf
Para evitar posibles sesgos discriminatorios, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha puesto en marcha un proyecto para promover la implantación de procesos despersonalizados de selección, lo que comúnmente se conoce como currículum anónimo o ciego, así como para sensibilizar a empresas y organizaciones sobre la existencia de estos sesgos, a veces inconscientes, y de cómo detectarlos y combatirlos.

https://govern.cat/gov/notes-premsa/385423/govern-fara-servir-curriculum-cec-processos-seleccio-personal-temporal-evitar-discriminacions (Mayo 2020)
El Govern utilizará el curriculum ciego en los procesos de selección de personal temporal para evitar discriminaciones.

https://www.randstad.es/tendencias360/el-curriculum-ciego-que-ventajas-y-desventajas-tiene/
En cualquier caso, tanto detractores como defensores están de acuerdo en que el uso de currículums ciegos es solo un primer paso. Es necesario producir un cambio de mentalidad general que consiga evitar los prejuicios y los estereotipos en las contrataciones, lo cual comporta una transformación social profunda y un enfoque a largo plazo.

https://factorialhr.es/blog/que-es-curriculum-ciego/
La primera gran empresa en incluir este currículum en su proceso de selección ha sido Ikea. En 2018 empezaron a utilizarlo en Madrid y en Sevilla a modo de prueba, para conocer los resultados e incluirlos en más sedes.
La primera prueba obtuvo unos resultados más que adecuados. Tras seleccionar 18 personas a través de su currículum ciego, 15 de ellos superaron la entrevista y el proceso de selección al completo. Un porcentaje superior al 80% fue aceptado en la empresa tras haber sido seleccionado sin conocer información sobre su edad, sexo, imagen…
En definitiva, se trata de un gran paso en firme hacia la eliminación de la discriminación que favorecerá a sectores más reprimidos y servirá para mejorar las oportunidades laborales.

Sin foto, sin nombre y sin edad: ¿funcionan los CV anónimos que ya se utilizan en España?
https://verne.elpais.com/verne/2018/03/09/articulo/1520609852_111480.html

Iniciativas para impulsar el talento sénior

Fundació PIMEC - Emppersona

https://www.viaempresa.cat/es/economia/supervivencia-laboral-a-partir-de-los-45_52086_102.html
https://www.pimec.org/es/pymes-autonomos/servicios/apoyo-institucional/emppersona-programa-ayuda-personal-al-empresariado

Una de las instituciones que trabajan específicamente en la recolocación laboral de los mayores de 45 años es Fundació PIMEC, a través de programas como el Emppersona, que ofrece asesoramiento para dar segundas oportunidades a este perfil de parado. "El 90% de las personas que tenemos son mayores de 50 años que buscan reubicarse en el mercado trabajando por cuenta ajena. Además, la mayor parte son antiguos empresarios, que creen que no saben hacer nada más que lo que han hecho toda la vida y necesitan una gran tarea de fortalecimiento de sus capacidades", señala la directora técnica de la Fundación de la patronal de la pequeña y mediana empresa, Rosa Maria Juny.

Campaña Recicla't +45

http://www.moliempresa.cat/article/91/RECICLAT-45.ca.html

El Centre de Promoció Econòmica Molí Fariner del Ajuntament de Martorell pone en marcha por cuarto año consecutivo el proyecto "Recícla't +45", de orientación y ocupación para promover la formación y las oportunidades de encontrar trabajo de las personas mayores de 45 años. Durante 6 meses se realizarán acciones formativas y de orientación dirigidas a los diferentes perfiles de participantes del programa.

Ajuntament de Barcelona - programa "Barcelona es compromet"

http://aplicnotes.barcelonactiva.cat/aplic/subvencions/bonscompromis.nsf/inicio?openform

El Ayuntamiento de Barcelona, a través de Barcelona Activa, impulsa un programa de ayudas para fomentar la contratación de personas empadronadas en la ciudad de Barcelona de más de 40 años y con más de 12 meses en situación de paro, personas con dificultades de inserción o en riesgo de exclusión social y jóvenes participantes en los programas de Garantía Juvenil.

Las pymes que contraten personas de estos colectivos recibirán ayudas de hasta 6.000 € por cada nuevo contrato, que incluirá un programa de formación del trabajador por parte de la empresa.

1ª Edición del Premio +50 Emprende dirigido a mayores de 50 años e inspirado en el argumento de la película Abuelos, nunca es tarde para emprender (Octubre 2019)

http://www.premio.abueloslapelicula.es/

II Encuentro de Economía Sénior

https://www.senioreconomy.org/#

El II Encuentro de Economía Senior, que tuvo lugar el 30 y 31 de octubre en Madrid, organizado por CaixaBank, la Fundación Instituto de Empresa y Senior Economy Forum, que reunió a más de 300 profesionales del ámbito financiero, económico, social, científico y cultural. En él se habló de la necesidad de mirar el mundo sénior con un nuevo prisma que ponga en relieve las oportunidades económicas que supone este nuevo grupo demográfico que ha cambiado formidablemente. España es líder en longevidad y debería de ser también líder en la forma de afrontar las nuevas oportunidades que se abren para una etapa de «envejecimiento».

Adecco - Proyecto social "Empleo para todos"
https://diarioresponsable.com/noticias/27707-con-el-proyecto-social-empleo-para-todos-de-la-fundacion-adecco-se-ha-generado-un-11-mas-de-empleo-para-personas-en-riesgo-de-exclusion
Bajo el proyecto social "Empleo para todos", la fundación ha invertido 14,9 millones de euros en la inclusión laboral de las personas más desfavorecidas. Lo que ha permitido generar en 2018, 6.895 empleos, un 11% más que el año anterior, para personas con discapacidad, mayores de 45 años desempleados de larga duración, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

Talensen.com
https://www.talensen.com/
Talensen ofrece alquiler de talento senior, uniendo tres modelos que incluyen: la consultoría estratégica, el interim management y el trabajo temporal. Una iniciativa que nace para incentivar y promocionar la contratación entre el colectivo sénior.

Campaña Aquarius
La tercera edición del Programa Imparables de Aquarius ayuda a cinco emprendedores sociales mayores de 60 años a poner en marcha sus proyectos.
https://www.cocacola.es/aquarius/es/becas/

'Integra-click'
https://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-fundacion-grupo-norte-impulsa-oficina-digital-empleo-personas-dificultades-insercion-20190411112931.html
La Fundación Grupo Norte ha impulsado una oficina digital de empleo, denominada 'Integra-click', en la que ofrecerá oportunidades laborales a personas con discapacidad, mayores de 45 años, migrantes, parados de larga duración o víctimas de violencia de género, entre otros. Han instado a los partidos políticos a "no dejar al margen" a estas personas.

Talentsenior.com
https://www.talentsenior.com/es/
Talent Senior es una consultoría de selección de profesionales a partir de 50 años de edad con servicios exclusivos de captación de talento a partir de esa edad. La empresa busca soluciones a las necesidades de empresas y organizaciones y a las personas que buscan trabajo.

Plan 45+ (puesta en marcha 2015)
Junta de Andalucia: Incentivos a la contratación indefinida para personas mayores de 45 años.
https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/7985/datos-basicos.html

¿Qué pedir a las empresas?

- Potenciar el mensaje **#noaladiscriminacionporedad** dentro de las medidas de RSE de la empresa.
- Compromiso de pedir a sus reclutadores la incorporación del cv ciego o de cualquier otro sistema de selección que garantice la no exclusión de candidatos por su edad.
- Aportación de recursos propios en aquellas empresas que por su actividad pueden garantizar formación de las personas sénior en situación de desempleo. En la linea de: **https://www.generacionsavia.org/es/think-tank/actualidad/savia-imparte-su-primera-formacion-en-valencia-de-la-mano-de-iem-business-school**

  Campañas específicas sobre la importancia del talento sénior, que promuevan sus ejemplos de equipos formados por talento intergeneracional. Casos de éxito.
- ¿Por qué no pedir a entidades y fundaciones que igual que promueven la contratación juvenil hagan lo mismo con los séniors? En la línea de este proyecto de "La Caixa": **https://lacaixaempleojoven.org/bases**
- Patrocinar encuentros de networking específicos para séniors.

¿Qué pedir a los gobiernos?

- Mayor control de jubilaciones anticipadas, una gran lacra para el talento sénior y además una manera de vaciar las arcas de la SS. Control estricto de EREs y expedientes de pre-jubilaciones para garantizar que no se trata de despidos encubiertos para la sustitución de trabajadores veteranos por otros más jóvenes de menor coste/empresa.
- Aplicación de medidas para fomentar la contratación de mayores de 45/50 años, con ventajas y bonificaciones fiscales para empresas, e incorporar cuotas de contratación. Velar porque se cumpla la normativa.
- Reducción del coste de la cuota de autónomos para los mayores de 50 años. Que por ejemplo el mismo coste de 60 euros que se aplica a aquellos que nunca han sido autónomos previamente, fuera en este caso la cuota fija para los desempleados mayores, sin límite de tiempo.
- Desarrollar programas de formación y reciclaje profesional destinado a los séniors, para garantizar su competitividad, especialmente a nivel de digitalización.
- Promover la creación de sistemas de cualificaciones basados en competencias, que exista un sistema de validación oficial que acredite el valor de las habilidades adquiridas a lo largo de la vida laboral.
- Establecer por ley la prohibición de lenguaje que pueda resultar edadista, en las ofertas de trabajo publicadas, tanto para las plataformas de empleo como para las empresas que utilicen cualquier otro soporte. (Por ejemplo se trata de lenguaje discriminatorio aquellas ofertas que incluyen: "buscamos nativo digital" o "te integrarás en un ambiente joven y dinámico", entre otros).
- Promover desde las administraciones campañas informativas sobre la cuestión, en medios de comunicación para conseguir que el mensaje llegue a toda la sociedad.

Conclusiones

◆ **A lo largo de los años** han surgido diferentes iniciativas para luchar contra la discriminación laboral por cuestión de edad (especialmente en el periodo 2014/16). En una gran mayoría de casos estas acciones se han quedado por el camino, no han conseguido consolidar y hacer durar el mensaje, las campañas de recogida de firmas han sido un fracaso, y a pesar de la buena intención y el esfuerzo que se detecta detrás de cada proyecto no hay ningún resultado de éxito. Los devastadores efectos económicos de la pandemia de la COVID-19 han vuelto a poner el foco en el problema del edadismo en el ámbito laboral, y en los últimos meses son muchas las informaciones y publicaciones que hacen referencia a la gravedad de esta cuestión, urgiendo a buscar iniciativas que logren acabar definitivamente con el edadismo.

◆ **Igual que sucede con el movimiento contra el cambio climático**, que ha tenido el increíble empuje de una joven que ha conseguido implicar a una gran parte del planeta en su causa, habría que partir del hecho de que esta campaña es una lucha para conseguir la no discriminación por edad cuyos principales damnificados son los actuales séniors (franja 45 años en adelante), pero teniendo en cuenta que dentro de unos años los jóvenes de hoy serán los que sufran en primera persona esta discriminación. Uno de los objetivos de nuestra campaña sería conseguir también la sensibilización de los más jóvenes para que se den cuenta de la importancia del mensaje y contribuyan a esta lucha, que es una batalla de toda la sociedad.

◆ **En varios de los informes sobre el tema** se evidencia que el sector de la banca ha sido uno de los más penalizados por jubilaciones anticipadas y expedientes de regulación. El país cuenta con un gran número de economistas, banqueros, administrativos del sector, con una media de edad que oscila entre 50/60 años y que podrían ser excelentes analistas, controllers, consultores, etc. pero que sin embargo han pasado a engrosar las filas del paro.
Por otro lado España crece de manera exponencial en el sector de las starts-up, con un total de 4.115 de estas empresas segun los últimos datos. Quizás el sector de las "start up" sería un modelo perfecto en el que integrar un sistema de plantilla intergeneracional incorporando talento sénior especializado en la parte de análisis financiero de la empresa. Se podría trabajar en programas encaminados a lograr esta integración profesional en este sector emergente del mundo de la empresa.

◆ **En la lucha contra el edadismo en el ámbito laboral** habría que trabajar en diferentes puntos diferenciados:

A nivel legislativo con la elaboración de una proposición de ley que incluya medidas destinadas a eliminar la discriminación por edad y a fomentar la contratación de los séniors.
Los últimos cambios de la ley en este sentido se han enfocado a que los empresarios sean los responsables de pagar las cotizaciones a la SS en caso de EREs colectivos y expedientes de jubilación anticipadas. Pero al margen de estas medidas (necesarias por otro lado) para no ir vaciando la caja fuerte de las futuras pensiones, es imprescindible trabajar en la segunda parte del problema, es decir en la definición de medidas que incentiven la recolocación de todos los parados séniors que son el colectivo más afectado a nivel de oportunidades profesionales, tras el despido.

A nivel informativo - haciendo llegar el mensaje a través de redes sociales y medios de comunicación, contando asimismo con la presencia de figuras destacadas que difundan desde sus propias redes el mensaje de la campaña, y que se conviertan en prescriptores del mismo. Es fundamental convertirla en viral. Habría que elaborar una lista de todas aquellas personas del mundo de la economía, de la cultura y del espectáculo, que en algún momento de su vida han sufrido en primera persona el estigma de la discriminación.

Se podría fomentar la elaboración de programas especiales sobre el tema a través espacios de corte documental de las diferentes televisiones, en la línea por ejemplo de los "30 minuts" de TV3. El último sobre el tema fue en julio de 2015 sobre la precariedad laboral en general sin incidir en la edad:
https://www.ccma.cat/tv3/alacarta/30-minuts/precaris/video/5483566/

Se podría plantear a corporaciones como Mediaset o Atresmedia la realización de campañas dedicadas a fomentar el mensaje de la lucha contra la discriminación por edad, desde sus cadenas. En esta línea, iniciativas como "12 meses 12 causas" de Mediaset o el "Compromiso Atresmedia", encajan a la perfección con una campaña de sensibilización como la que nos ocupa.

Publicaciones y apariciones de José María Torres en medios sobre la discriminación laboral por edad

Blog Hay Derecho 05/11/2020
La discriminación por edad hace insostenible el Estado de bienestar
https://bit.ly/32w6Ap5

El Periódico De Catalunya 29/06/2020
La doble crisis (laboral) de los 50 años
https://bit.ly/2BRxJZi

Expansion (ed. impresa)
28/11/2019 Protejamos el Talento sénior

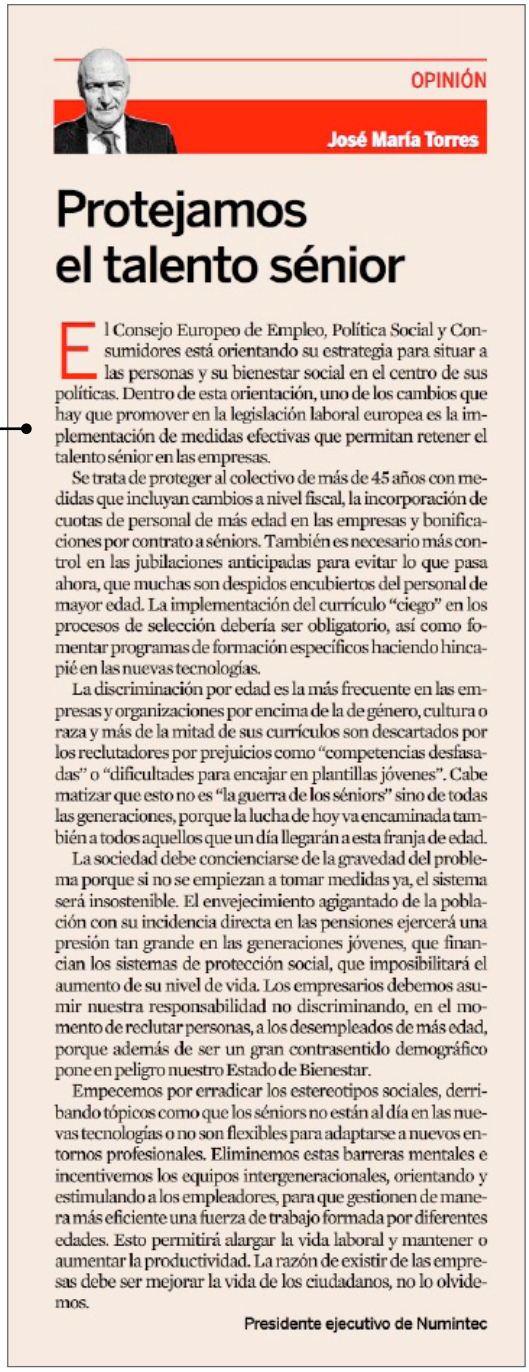
El Periódico De Catalunya 16/11/2019
La discriminación laboral por edad. ¿Tener más de 45 años es un problema?
https://bit.ly/37q7xjC

Blog Hay Derecho 15/11/2019
La discriminación por edad ante el reto demográfico
https://bit.ly/3hBhP5n

TV Badalona 13/11/2019
Programa: Badalona Tres60
https://www.youtube.com/watch?v=EInuMNx6Z7E

Via Empresa 06/11/2019
El suicidio demográfico de Europa y el desprecio del talento sénior
https://bit.ly/3hE4xVO

El Periódico De Catalunya 02/10/2019
#NoALaDiscriminaciónPorEdad, la campaña por la inclusión de los trabajadores mayores
https://bit.ly/31EK6iz



OPINIÓN

José María Torres

Protejamos el talento sénior

El Consejo Europeo de Empleo, Política Social y Consumidores está orientando su estrategia para situar a las personas y su bienestar social en el centro de sus políticas. Dentro de esta orientación, uno de los cambios que hay que promover en la legislación laboral europea es la implementación de medidas efectivas que permitan retener el talento sénior en las empresas.

Se trata de proteger al colectivo de más de 45 años con medidas que incluyan cambios a nivel fiscal, la incorporación de cuotas de personal de más edad en las empresas y bonificaciones por contrato a séniors. También es necesario más control en las jubilaciones anticipadas para evitar lo que pasa ahora, que muchas son despidos encubiertos del personal de mayor edad. La implementación del currículo "ciego" en los procesos de selección debería ser obligatorio, así como fomentar programas de formación específicos haciendo hincapié en las nuevas tecnologías.

La discriminación por edad es la más frecuente en las empresas y organizaciones por encima de la de género, cultura o raza y más de la mitad de sus currículos son descartados por los reclutadores por prejuicios como "competencias desfasadas" o "dificultades para encajar en plantillas jóvenes". Cabe matizar que esto no es "la guerra de los séniors" sino de todas las generaciones, porque la lucha de hoy va encaminada también a todos aquellos que un día llegarán a esta franja de edad.

La sociedad debe concienciarse de la gravedad del problema porque si no se empiezan a tomar medidas ya, el sistema será insostenible. El envejecimiento agigantado de la población con su incidencia directa en las pensiones ejercerá una presión tan grande en las generaciones jóvenes, que financian los sistemas de protección social, que imposibilitará el aumento de su nivel de vida. Los empresarios debemos asumir nuestra responsabilidad no discriminando, en el momento de reclutar personas, a los desempleados de más edad, porque además de ser un gran contrasentido demográfico pone en peligro nuestro Estado de Bienestar.

Empecemos por erradicar los estereotipos sociales, derribando tópicos como que los séniors no están al día en las nuevas tecnologías o no son flexibles para adaptarse a nuevos entornos profesionales. Eliminemos estas barreras mentales e incentivemos los equipos intergeneracionales, orientando y estimulando a los empleadores, para que gestionen de manera más eficiente una fuerza de trabajo formada por diferentes edades. Esto permitirá alargar la vida laboral y mantener o aumentar la productividad. La razón de existir de las empresas debe ser mejorar la vida de los ciudadanos, no lo olvidemos.

Presidente ejecutivo de Numintec

Revista de prensa

El drama de encontrar empleo después de los 50: “Imposible si no tienes un contacto” 23/11/19
https://www.elconfidencial.com/economia/2019-11-23/empleo-50-anos-discriminacion-edad_2298100/

Reyes Maroto pide un pacto intergeneracional ante el reto de la longevidad - 30/10/19
https://www.lavanguardia.com/vida/20191030/471292496402/reyes-maroto-pide-un-pacto-intergeneracional-ante-el-reto-de-la-longevidad.html

La flexibilidad se distingue como la llave para retener el talento sénior - 30/10/19
https://www.expansion.com/economia/2019/10/30/5db8ab39e5fdea33128b46c1.html

Expansión Mercados Ahorro Empresas Economía E&Empleo Jurídico Más Suscríbete Iniciar sesión

Economía | Política | Funcionarios | Diccionario | Renta 2019 | DatosMacro | Economía para todos

FORO EY • Tendencias en RRHH: la gestión de la edad

La flexibilidad se distingue como la llave para retener el talento sénior

JESÚS DE LAS CASAS Madrid 30 OCT. 2019 - 00:42

Comentar

ÚLTIMA HORA CaixaBank

11:00 Almodóvar, Rozalén, Sabina y Muñoz Molina, entre los...

10:48 Deliveroo hará reparto a domicilio de McDonald's

10:47 La deuda pública vuelve a repuntar en abril por el Covid ...

10:44 Indra desarrolla el sistema de gestión de tráfico del centro d...

10:05 La firma más bajista con la

Eduardo Serra, presidente de la Fundación Transforma España: "Además de hacer que la jubilación sea voluntaria, sería recomendable que también fuera flexible"

Más de la mitad de los parados asturianos son mayores de 45 años, refleja un informe de UGT - 07/10/19
https://www.europapress.es/asturias/noticia-mas-mitad-parados-asturianos-son-mayores-45-anos-refleja-informe-ugt-20191007112550.html

El talento sénior: valor añadido para las empresas de hoy y de mañana 26/09/19
https://www.huffingtonpost.es/entry/el-talento-sénior-valor-anadido-para-las-empresas-de-hoyy-de-manana_es_5d8cd68de4b0ac3cdda4e305

Paradojas del trabajador sénior - 16/09/2019
https://www.lavanguardia.com/economia/20190916/47376431763/mercado-laboral-trabajadorsénior-jubilacion-prejubilacion.html

Las prejubilaciones son una aberración, ¿quién va a cotizar ahora, los robots? - 15/09/2019
https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/pensiones-jubilacion-prejubilacion-empresas-cotizar-robots/6512526/

Jubilados a los 50: el estruendoso silencio del Ibex y de la CEOE - 13/09/19
https://www.lainformacion.com/opinion/santiago-carcar/jubilados-a-los-50-el-estruendoso-silencio-del-ibex-y-de-la-ceoe/6512404/?via=la_informacion

La discriminación laboral por edad, una lacra que se agrava en España - 17/06/19
https://www.larazon.es/economia/la-discriminacion-laboral-por-edad-una-lacra-que-se-agrava-en-espana-ML23820185

¿Qué hacen las empresas ante el envejecimiento de sus plantillas? - 05/06/19
https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/06/que-hacen-las-empresas-ante-el-envejecimiento-de-sus-plantillas/

El 71% del Ibex 35 se olvida de los empleados más veteranos - 04/06/19
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/06/03/fortunas/1559584572_157784.html

Las empresas activan los despidos para los mayores de 50 años - 03/06/19
https://www.abc.es/economia/abci-empresas-activan-despidos-para-mayores-50-anos-201906021936_noticia.html

Otro agujero para la Seguridad Social: las jubilaciones anticipadas están en máximos - 28/02/19
https://www.elconfidencial.com/economia/2019-02-28/agujero-seguridad-social-jubilaciones-anticipadas-crecen_1852518/

España necesitará 10 millones de cotizantes más para pagar las pensiones en 2050, según BBVA - 17/02/19
https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-espana-necesitara-10-millones-cotizantes-mas-pagar-pensiones-2050-bbva-20190217115941.html

Prensa Internacional

Bloomberg Businessweek 20/09/2019

https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-09-20/retirees-are-becoming-new-entrepreneurs

Older entrepreneurs have figured out one way to hike the odds of a successful startup: partner with the younger generation. This strategy offers what hospitality entrepreneur Chip Conley calls the "intergenerational potluck" advantage. "In music, art, science, and just about everywhere else, diversity—diversity of age, diversity of background, diversity of thought—ignites the creative spark," Conley writes in his book Wisdom @ Work: The Making of a Modern Elder. "Why should it be any different in the workplace?

Search

Bloomberg Businessweek

20 de septiembre de 2019 12:00 CEST

Older Americans Are Starting More Businesses Than Ever

Retire, reboot, become an entrepreneur.

By Chris Farrell

From the Issue
September 23, 2019

Subscribe Reprints

LIVE ON BLOOMBERG
Watch Live TV >
Listen to Live Radio >
Bloomberg Television

Most Read

1 Nikola Founder Exaggerated the Capability of His Debut Truck

MIT Technology Review - 26/09/2019

La vejez: un concepto que hemos inventado y que nos perjudica a todos

https://www.technologyreview.es/s/11389/la-vejez-un-concepto-que-hemos-inventado-y-que-nos-perjudica-todos

De todos los desgarradores cambios a los que la humanidad se enfrentará en las próximas décadas (el cambio climático, el auge de la inteligencia artificial -IA-, la revolución de la edición genética), ninguno tiene efectos tan predecibles como el envejecimiento global.

This is money 16/05/2019

https://www.thisismoney.co.uk/money/pensions/article-7033013/One-three-older-workers-face-age-discrimination.html

One in three older workers 'battling ageism': Careers are blocked in favour of younger colleagues and skills dismissed by bosses, according to new research.

Forbes - 22/04/2019

https://www.forbes.com/sites/jefftidwell/2019/04/22/understanding-the-50-worker/#323335de37b6

Over 12 months in 2018 my company Next For Me got an intimate look at thousands of Americans over 50. We learned that they are thinking hard about what the future of work and financial stability means for them.

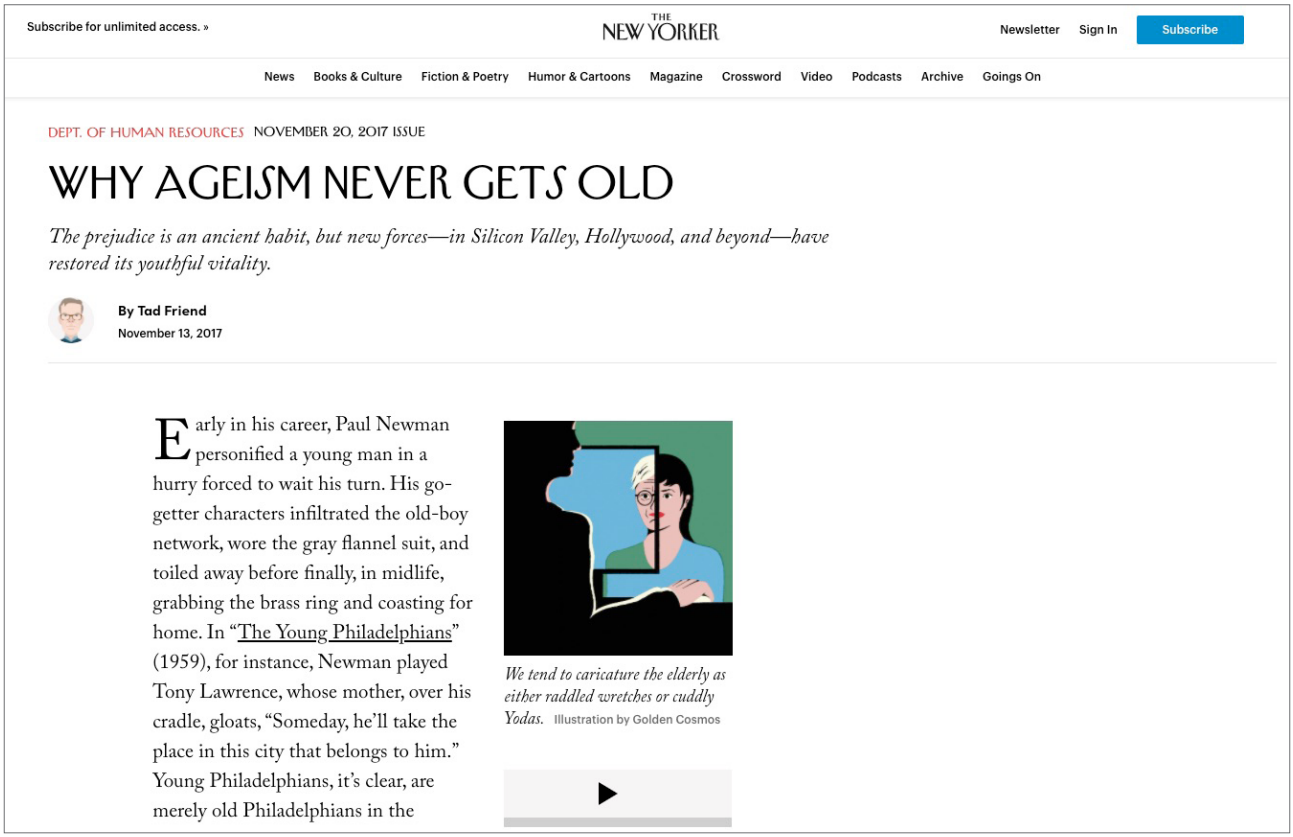
Following are the results of the research titled: Understanding the 50+ Worker.

The New Yorker - 13/11/2017

https://www.newyorker.com/magazine/2017/11/20/why-ageism-never-gets-old

A recent A.A.R.P. study revealed that sixty-four per cent of Americans between forty-five and sixty had seen or experienced age discrimination at work. Accrued eminence still matters at law firms and universities (though tenured positions have fallen fifty per cent in the past forty years), but the rest of the culture has gone topsy-turvy.

The relatively new tech sector is generating enormous amounts of a very old product: ageism.



Subscribe for unlimited access. »

THE NEW YORKER

Newsletter Sign In Subscribe

News Books & Culture Fiction & Poetry Humor & Cartoons Magazine Crossword Video Podcasts Archive Goings On

DEPT. OF HUMAN RESOURCES NOVEMBER 20, 2017 ISSUE

WHY AGEISM NEVER GETS OLD

The prejudice is an ancient habit, but new forces—in Silicon Valley, Hollywood, and beyond—have restored its youthful vitality.

By Tad Friend
November 13, 2017

Early in his career, Paul Newman personified a young man in a hurry forced to wait his turn. His go-getter characters infiltrated the old-boy network, wore the gray flannel suit, and toiled away before finally, in midlife, grabbing the brass ring and coasting for home. In "The Young Philadelphians" (1959), for instance, Newman played Tony Lawrence, whose mother, over his cradle, gloats, "Someday, he'll take the place in this city that belongs to him." Young Philadelphians, it's clear, are merely old Philadelphians in the

We tend to caricature the elderly as either raddled wretches or cuddly Yodas. Illustration by Golden Cosmos

Bibliografia

Trabajar para un futuro más prometedor - Organización Internacional del Trabajo OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

The 2018 Ageing Report
Economic & Budgetary Projections for the 28 EU
Member States (2016-2070)
(INSTITUTIONAL PAPER 079 | MAY 2018)
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf

Working Better With Age
OECD Library (2019)
https://read.oecd-ilibrary.org/employment/working-better-with-age_c4d4f66a-en#page1

Pensions at a Glance 2017 OECD and G20 indicators
https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1572857423&id=id&accname=guest&checksum=72064A0408A4D58728B4964576AA8106

Carrera y talento sénior - Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX35
Javier Martin Cavanna y José Miguel Roca Chillida
https://www.compromisoytransparencia.com/informes/carrera-y-talento-senior-informe-de-transparencia-y-buen-gobierno-sobre-la-gestion-del-talento-senior-en-las-empresas-del-ibex-35

La gestión de la edad en las empresas ante el envejecimiento de la población trabajadora
El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (julio 2018)
http://envejecimientoenred.es/la-gestion-de-edad-en-las-empresas-ante-el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadora/

Employment rates and Europe 2020 national targets - Eurostat
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets

Envejecimiento poblacional - Fundación Mapfre
https://www.fiapinternacional.org/envejecimiento-poblacional-fundacion-mapfre-febrero-2019/

El precedente: La Estrategia 55 y más
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-18500

Innovation Leadership Skills for the High-Tech Economy -Demand, Supply and Forecasting
http://leadership2017.eu/fileadmin/scale_conference/documents/huesing_20170126.pdf

The Economic Impact of Age Discrimination AARP
https://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/surveys_statistics/econ/2020/impact-of-age-discrimination.doi.10.26419-2Fint.00042.003.pdf

World Population Ageing 2019
https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf

fundaciópimec

Barcelona, noviembre 2020