Según el primer informe *Carrera y talento sénior* de Compromiso y Transparencia

**El 71% de empresas del IBEX 35 se olvida del talento sénior**

* *El informe ‘Carrera y talento sénior’ denuncia el abandono y la discriminación del talento sénior en las empresas del IBEX 35*
* *Una visión cortoplacista en la reducción de costes y la existencia de sesgos ante los retos tecnológicos está contribuyendo a descapitalizar progresivamente las empresas*
* *En este escenario, se abren grandes oportunidades para promover el reconocimiento y el aprovechamiento del talento sénior, con ejemplos de buenas prácticas a seguir ya operativas.*

**Madrid, 4 de junio de 2019.** La gran mayoría de las empresas cotizadas, **el 71%, presta muy poca atención o nula a los empleados de más de 50 años** de sus plantillas. Así lo deprende el primer análisis [*Carrera y talento sénior. Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35,*](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) elaborado por la Fundación Compromiso y Transparencia, en colaboración con itwillbe y Fundación Knowdle.

El informe, disponible en [www.compromisoytransparencia.com](http://www.compromisoytransparencia.com), ha sido presentado esta mañana en Deusto Business School, en una jornada titulada *Edadismo, discriminación por edad en el mercado laboral,* organizada por la Fundación Selectiva, donde su presidente, Alejandro Vigil, ha recordado que esta situación “está muy presente en el mercado laboral. Si nos fijamos en los datos del paro de la última Encuesta de Población Activa, es más que evidente que la discriminación se ha cebado con los mayores; un colectivo que representa **cerca del 40% de los desempleados en España,** superando en más de 10 puntos a los jóvenes”.

Este primer análisis nace con la intención de situar en la **agenda del IBEX 35 la gestión del talento de los trabajadores que superan los 50 años** de edad. “Pese a tratarse de un problema grave llama poderosamente la atención el poco interés que las empresas han venido prestando a esta cuestión. Se pueden contar con los dedos de una mano las compañías que tienen políticas y prácticas concretas para evitar la discriminación real de los mayores de 50 años. Ningún país puede permitirse prescindir de su talento sénior y, especialmente España, que desde hace años sufre un envejecimiento progresivo de la población que ha puesto en cuestión la sostenibilidad del sistema general de pensiones”, explica Javier Martín Cavanna, coautor del informe y fundador y director de Compromiso y Transparencia.

Para medir el compromiso de las empresas en la gestión del talento sénior se han **analizado 14 indicadores** que abordan aspectos como la existencia en las compañías de políticas de diversidad que contemplen la longevidad; la transparencia en la información de los empleados en función de la edad; las medidas para evitar sesgos en los procesos de recursos humanos; las iniciativas y proyectos específicos para promover la salud y la seguridad laboral de sus séniors, o la participación de los empleados prejubilados y jubilados en actividades de la compañía.

El informe destaca que si bien los temas de diversidad han entrado con fuerza en las empresas, todavía se focalizan mayoritariamente en las cuestiones de género y discapacidad. Poco más de la mitad de las empresas (57%) hacen una referencia también a la **diversidad por edad o generacional.**

Entre los indicadores con mayor cumplimiento resalta que **el 83% de las empresas publica la pirámide de edad de sus trabajadores,** aunque “sería conveniente ampliar el número de franjas”, señala el documento, y el 66% detalla la edad de los empleados que causan alta y baja en la compañía. Destaca la práctica de cuatro de ellas (Endesa, Iberdrola, Naturgy y Red Eléctrica de España), que informan sobre el número de personas que podrían jubilarse en el plazo de cinco o diez años.

**Amplio margen de mejora**

En el lado negativo, llama la atención que ninguna de las empresas cotizadas cumpla con los indicadores relativos a la inclusión de la diversidad generacional en las **políticas de contratación** para evitar los sesgos de edad en los procesos de selección y promoción, ni tampoco en las actividades formativas.

Tan solo el 9% de la muestra (Naturgy, Red Eléctrica de España y Sabadell) ha abordado de forma directa e integral el impacto del envejecimiento de la plantilla en sus organizaciones. Estas compañías llevan a cabo estudios o proyectos de la realidad generacional o implantan modelos de gestión de la edad.

Cuatro empresas (Ferrovial, Inditex, Naturgy y Red Eléctrica de España) reconocen en sus documentos públicos la existencia de iniciativas internas focalizadas en la salud de sus empleados, especialmente de los más sénior, y dirigidas al **envejecimiento activo y a la prevención de problemas físicos y de salud.** En una línea similar, las tres últimas realizan acciones de movilidad del personal sénior implicado en tareas de mantenimiento, operaciones, trabajos de campo, etc., hacia puestos de menor exigencia física.

Siete compañías (Enagás, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Naturgy, Red Eléctrica de España y Sabadell) realizan y comunican **actividades de transmisión de conocimiento entre generaciones,** mentorización séniors-júniors, de relación intergeneracional o de relevo generacional.

*Carrera y talento sénior* recuerda que una visión cortoplacista en la reducción de costes donde los principales perjudicados son los mayores y la existencia de sesgos ante los retos tecnológicos está contribuyendo a descapitalizar progresivamente las empresas. “Los talentos de **más de un millón de personas mayores de 50 años que quieren trabajar** se están desperdiciando debido a la discriminación, los prejuicios y las prácticas de empleo obsoletas”, señala.

Por su parte, la preparación para la salida de la empresa (vía prejubilación, jubilación o despido) es algo que pocas entidades abordan, destaca el análisis. Solo Naturgy y Telefónica, el 6% del total, ayudan a los trabajadores afectados en el proceso de transición.

Finalmente, tan solo Acerinox, Endesa, Sabadell y Telefónica, el 11% de la muestra, informa sobre la participación de los empleados prejubilados y jubilados en actividades de formación interna, voluntariado corporativo o cobertura de ausencias, **vinculando al extrabajador en sus actividades.**

En conclusión, el amplio margen de mejora que tienen las empresas supone para itwillbe y la Fundación Knowdle “una gran oportunidad de llevar a cabo acciones para potencial el valor y el **aprovechamiento de la experiencia del talento sénior,** tomando como ejemplo diferentes buenas prácticas ya operativas en las empresas del IBEX 35”.

Según ambas entidades, “es muy probable que las grandes empresas estén realizando más actuaciones en el campo del talento sénior de las que figuran en sus memorias y el paso a dar ahora es potenciarlas y comunicarlas, empezando por el simple **reconocimiento del esfuerzo y dedicación de estas personas** para llevar a las compañías a lo que son hoy”.

Entre todas las posibles actuaciones de mejora, itwillbe y la Fundación Knowdle destacan la importancia de **preparar a los profesionales séniors que vayan a prejubilarse o jubilarse** para que tengan una transición suave y que facilite su paso al campo de la acción social.

**Acerca de Fundación Compromiso y Transparencia**

La Fundación Compromiso y Transparencia se constituyó en el año 2007 por un grupo de profesionales procedentes del mundo de la empresa, de la academia y del sector no lucrativo con la finalidad de fortalecer la confianza de la sociedad en las instituciones y empresas promoviendo la transparencia, el buen gobierno y el compromiso social. Web: [www.compromisoytransparencia.com](http://www.compromisoytransparencia.com)

**Acerca de itwillbe**

ONG de innovación social, que colabora en proyectos de cooperación internacional y educación para el desarrollo, aportando eficiencia y mejorando el impacto social. Trabaja desde 2008 por la defensa de los derechos humanos universales, con especial incidencia en la infancia e igualdad de género. Siempre bajo la premisa de la escalabilidad y sostenibilidad de proyecto.

**Acerca de Fundación Knowdle**

La Fundación Knowdle se centra en el desarrollo de algoritmos y soluciones de Inteligencia Artificial/Colectiva para detectar y aprovechar los datos que se generan en la interacción de los usuarios con contenidos, aplicaciones y servicios digitales. Ello permite conocer y entender su perfil y ofrecerles e inspirarles aquello que realmente quieren o necesitan.

**Acerca de la Fundación Selectiva**

La Fundación Selectiva , organización creada sin ánimo de lucro, tiene como principal misión luchar contra la discriminación laboral de los mayores de 45 años en su carrera profesional eliminando las barreras existentes en las empresas e impulsando buenas prácticas. Web: [www.fundacionselectiva.org](http://www.fundacionselectiva.org)

**Más información**Esther Barrio / [ebarrio@compromisoempresarial.com](mailto:ebarrio@compromisoempresarial.com) / Tfno: 650 38 23 35