*Según el cuarto informe ‘Carrera y talento sénior’ de la Fundación Haz*

**La información sobre el colectivo de trabajadores sénior, ausente en el reporte no financiero de las empresas del IBEX 35**

* Mapfre es la única empresa transparente del índice bursátil al informar sobre la gestión de su plantilla sénior.
* Las empresas del IBEX 35 se estancan en su información sobre el talento sénior, tras la mejoría que siguió a la publicación de la Ley sobre información no financiera y diversidad.
* El informe incluye un nuevo indicador sobre ‘Equipos multigeneracionales’ con el objetivo de incentivar esta práctica en las empresas.

*Madrid, 5 de abril de 2022.* El informe *Carrera y talento sénior 2021,* elaborado por la Fundación Haz (antes Compromiso y Transparencia), examina la **transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior** en las plantillas del IBEX 35.

En su cuarta edición, elaborada con la colaboración de la Fundación Knowdle e Itwillbe.org y disponible en [www.hazfundacion.org](http://www.hazfundacion.org/), el análisis muestra un estancamiento en la información publicada por las empresas del índice, tras los últimos años de crecimiento del reporte sobre esta materia impulsados por Ley sobre información no financiera y diversidad.

Muestra de ello es que solo una compañía, **Mapfre,** logra el calificativo de *transparente*, obteniendo 18 puntos de los 30 posibles. La aseguradora ha mostrado sensibilidad en el colectivo sénior poniendo en marcha en 2020 el *Proyecto Ageing* con el objetivo de favorecer un entorno laboral para personas de mayor edad y elaborando en 2021 el *Mapa de Talento Sénior,* una radiografía de la situación laboral de los mayores de 55 años en España.

Como suele ser habitual en otros informes de la Fundación Haz, aquellas compañías que se han incorporado recientemente al IBEX 35 tienden a situarse en los últimos puestos del ranking “al estar menos acostumbradas a los niveles de rendición de cuentas de las empresas tradicionales”, explica el documento. Ocupan los puestos más bajos del ranking **Almirall, Merlin Properties y Fluidra.**

**Avance lento**

Otro de los indicios de la parálisis en la rendición de cuentas sobre la gestión del talento sénior es que solo hay un indicador que publican todas las compañías de la muestra, en menor o mayor detalle (el 83% cumple parcialmente y el 17% totalmente): la **segmentación de la plantilla por franjas de edad.** De hecho, el informe sigue recomendando “mejorar la segmentación con bandas más estrechas, especialmente en las edades más altas”.

El área de ***Diversidad y no discriminación***, que analiza la existencia en las compañías de políticas que contemplen la igualdad por razón de edad, medidas para evitar sesgos en los procesos de selección o la discriminación en las actividades formativas, presenta un crecimiento constante en las cuatro ediciones del documento, alcanzado el 40% de cumplimiento. Este aumento está impulsado por los indicadores de *Contratación y selección* y *Formación* que, aunque muestran todavía cifras bajas (31% y 12% de cumplimiento, respectivamente), han ido creciendo año tras año. Por el contrario, el indicador de esta área de *Diversidad generacional* parece haber alcanzado ya su techo (77%).

Por otro lado, en el área de ***Investigación,*** que tiene en cuenta la participación de las empresas en las principales iniciativas y proyectos relacionados con el análisis de la gestión de la diversidad generacional*,* las cifras descienden ligeramente (de un 20% al 14% actual).

Finalmente, el área denominada ***Antes del cambio de etapa*** presenta unos valores de cumplimiento similares a los de la tercera edición (16%). Esta sección quee examina aspectos como si las compañías abordan de forma integral el envejecimiento de su plantilla; si promueven la salud y seguridad laboral de los séniors; si poseen prácticas para garantizar la retención del conocimiento; si preparan al trabajador para la jubilación, o si, en caso de reestructuración de plantillas, informan sobre las condiciones y los colectivos afectados, añade este año un nuevo indicador: ***Equipos multigeneracionales.***

“La convivencia actual de varias generaciones en las plantillas de las empresas, además de una realidad marcada por la pirámide poblacional, implica una oportunidad y a la vez un desafío para las organizaciones. Incluyendo este indicador queremos incentivar esta práctica, que han ido incorporando gradualmente algunas empresas, que está ayudando a visibilizar internamente el valor de la diversidad generacional”, explica Javier Martín Cavanna, coautor de *Carrera y talento sénior 2021.*

Como resumen, Martín Cavanna y José Miguel Roca Chillida, responsable de la Fundación Knowdle y coautor del informe, afirman que “salvo algunas excepciones, no se aprecia una tendencia al incremento de la información y de la transparencia en estos temas. Esta situación sugiere que muchas de las prácticas que llevan a cabo las empresas pueden ser acciones aisladas que no han pasado a formar parte de una política ya consolidada. También es un síntoma de que la **gestión del talento sénior no constituye en la actualidad y de forma global una prioridad** por parte de la empresa a la hora de informar, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con las cuestiones de diversidad de género, que siguen ocupando una gran atención”.

**Decálogo para las empresas**

La Fundación Haz ha elaborado un decálogo de recomendaciones para las empresas del IBEX 35 con el objetivo de mejorar la gestión del talento de los empleados sénior.

1. Desarrollar una **estrategia específica para gestionar y aprovechar el talento sénior en las compañías**, dada su amplia presencia en estas: una de cada cinco empresas tiene al menos un 40% de empleados de 50 o más años.
2. Establecer planes y estrategias que hagan frente al **envejecimiento de las plantillas** y al retraso en la edad de jubilación.
3. Impulsar la **puesta en marcha de equipos multigeneracionales** para la realización de proyectos y actuaciones concretas.
4. Incluir explícitamente en sus políticas la **no discriminación en los procesos de selección, promoción y formación** del talento sénior.
5. Preparar a sus empleados sénior para la **prejubilación o jubilación** y ayudar a suavizar el cambio de etapa.
6. Desarrollar un apartado específico sobre **diversidad generacional** en los informes de sostenibilidad o estado de información no financiera.
7. Mejorar la **segmentación** de sus indicadores numéricos de plantilla por edad y por edad y geografía (España).
8. Informar de manera desglosada y transparente **cómo afectan los planes de reducción de plantilla** al colectivo sénior.
9. Sumarse a las **iniciativas horizontales** que analizan la situación del talento sénior en las empresas.
10. Incluir la discriminación por edad entre las materias denunciables en los **canales éticos o de denuncia** para trasladar irregularidades relacionadas con el talento sénior.

\*\*\*

**Acerca de Fundación Haz**

La Fundación Haz (antes 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.hazfundacion.org](http://www.hazfundacion.org/)

**Acerca de itwillbe.org**

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.

**Más información**

Esther Barrio / [ebarrio@hazfundacion.org](mailto:ebarrio@hazfundacion.org) / Tfno: 650 38 23 35