

La Fundació PIMEC denuncia que l'edatisme vulnera drets fonamentals

- *La no contractació de persones sèniors ve pels prejudicis com les exigències salarials elevades, poca competència digital, resistència als canvis, no admetre lideratges joves i anteposar la vida familiar a la professional*
- *Algunes solucions passen per implantar bonificacions per contractar sèniors, reduir la cotització de les persones de més edat en actiu i incorporar en els processos de selecció el currículum cec*

Barcelona, 26 de maig de 2022. La Fundació PIMEC ha acollit la Jornada “El talent té edat? Enriquim les pimes amb el coneixement i l'experiència de les persones sèniors”, esdeveniment que s'emmarca dins del Cicle de Trobades Rework, la Reinvençió del Treball que organitza PIMEC. Durant la presentació, el president de la Fundació PIMEC **Josep González**, ha subratllat “l'especial sensibilitat de la Fundació en la lluita contra l'edatisme dins de l'àmbit empresarial”, és a dir evitar la discriminació per motiu de l'edat. Una tipologia de **discriminació amb un impacte superior**, fins i tot, a altres discriminacions com les motivades per raons de gènere i raça.

La directora de la Fundació PIMEC **Rosa Juny** ha presentat la primera taula de debat per abordar la contextualització sobre la situació de les persones sèniors, les seves oportunitats laborals i escenaris de futur. El primer intervinent d'aquest debat ha estat **José María Torres**, vicepresident i patró de la Fundació PIMEC i president de Conpymes, que ha començat apuntant que l'Agenda 2030 també incorpora la lluita contra l'edatisme, que l'envelliment de la població és molt intens a Europa que fa difícil el relleu generacional i que dels més de 3 milions d'aturats a l'Estat espanyol, el 55% són més grans de 45 anys. Torres ha demanat un esforç real per incloure els més grans de 45 anys dins dels equips humans de les empreses, creant entorns de treball multigeneracional. Finalment, José María Torres ha emfatitzat que estem marginant el valor més important de les persones, que és el seu coneixement, tot vulnerant els drets fonamentals. Des del seu punt de vista, les solucions passen **per implantar bonificacions per contractar sèniors, reduir la cotització de les persones de més edat en actiu i incorporar en els processos de selecció el currículum cec.**

Tot seguit ha tingut lloc la intervenció de **Begoña Gómez**, directora de la Càtedra Extraordinària de Transformació Social de la Universidad Complutense de Madrid, que ha exposat tres idees força; la primera, la discriminació per edat segueix en el treball i requereix de l'atenció de totes i tots. La segona idea, és que cap empresa és aliena al problema o que no hauria de ser-ho, ja que les empreses són agents principals per resoldre el problema. I la tercera, és que darrera d'un negoci hi ha dues coses imprescindibles: el territori i les persones i que tant una com l'altra han de tenir present que el 30% de la gent més gran de 45 anys ha patit algun tipus de discriminació per

Departament de Comunicació:

premsa@pimec.org

934964500

Nota de premsa

edat. Begona Gómez ha clos la seva intervenció mencionant que la pime serà competitiva si rendibilitza totes les persones del seu equip, establint programes transversals de lluita contra l'edadisme i erradicant alguns algoritmes de plataformes de selecció que permeten aquesta discriminació.

A continuació, ha estat el torn de **Laura Rosillo**, conferenciant, formadora i consultora a Age Management, que ha començat destacant que el segle XXI serà el del manteniment, ja que ha canviat la prioritat vital de la humanitat que durant milers d'anys s'ha centrat en la reproducció. "El futur és sènior i el relleu generacional serà molt difícil" ha apostolat. Rosillo ha recordat que al 2021 el 43% de les persones que es van jubilar tenia menys de 65 anys i que no s'està abordant la realitat de la jubilació, ja que estem davant d'una vellesa activa. Es requereix anar incorporant un nou model on la clau sigui la convivència intergeneracional, definir les tasques rutinàries que fan i faran el robots i considerar que la *silver economy* configurarà el col·lectiu que més consumirà.

Tot seguit ha tingut lloc la intervenció de **Merche Fernández**, directora de Desenvolupament del Talent a Lee Hecht Harrison, Career advisor a ESADE i professora associada de la UPC, que ha iniciat la seva ponència confirmant que existeix edatisme i que saben que el mercat rebutja perfils de gent més gran de 45 anys per ocupar llocs de feina i que aquest col·lectiu sempre pensa que serà molt difícil recol·locar-se si perden el treball. Fernández ha divulgat la dada de l'estudi "Tu edad es un tesoro" de la Fundació Adecco on apareix que el 40% dels responsables de recursos humans descarten propostes de treball d'aquells de més de 50 anys.

Després ha estat el torn d'**Ana Rancaño**, assistent de Programa - Polítiques de la UE a la Comissió Europea, on ha emfatitzat que el paper de la CE és construir una Europa social e inclusiva, a través del Pla d'acció del Pilar Europeu de drets socials i que el compromís es generar igualtat d'oportunitats, promoure la formació continuada i facilitar la solidaritat entre generacions. El 60% dels adults haurien de participar en formacions específiques cada any.

A continuació, el Sr. **Francesc Rodríguez**, voluntari d'Acció Social de la Fundació PIMEC ha conduït la taula de debat amb empreses i professionals que han impulsat el talent sènior, tot comptant amb les experiències de **Ramon Rovira**, responsable de Qualitat de POLITRACTOR, **Jordi Tovar**, soci – director d'Hub by Tovar, **Anna Sanz**, representant de l'empresa Adevinta, **Antonio Mera**, responsable del projecte Generació Savia de la Fundació Endesa, i **Anna Muñoz**, responsable de comunicació.

La cloenda de la Jornada ha estat a mans d'**Enric Vinaixa**, secretari de Treball de la Generalitat de Catalunya, que ha començat posant en valor que hi ha actituds i aptituds molt positives dels més grans de 45 anys que estan invisibilitzades, com per exemple la resiliència, tot afegint que amb l'edat millora la capacitat de ser resilents i de gestionar equips. Vinaixa considera que la discriminació per edat obeeix a estereotips i que es requereix d'un canvi de cultura corporativa, fins i tot introduint mètodes de discriminació positiva per impulsar aquest canvi, perquè hem de parlar també de bretxa d'edat. Ha conclòs que des de la Generalitat de Catalunya hi ha una especial sensibilització per aquest assumpte i ha mencionat que el talent ha d'estar desvinculat a l'edat.

Departament de Comunicació:

premsa@pimec.org

934964500

Fundació PIMEC

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



Departament de Comunicació:

premsa@pimec.org

934964500