

El 52% de los currículos de mayores de 55 años son descartados de forma automática, según Fundación Adecco

Los prejuicios son la razón subyacente: un 65% de los reclutadores opina que el profesional senior no encajará porque la mayoría de la plantilla es joven, un 18% cree que exigirá una remuneración mayor y un 17% que sus competencias estarán desfasadas. Además, 7 de cada 10 profesionales de Recursos Humanos no ha seleccionado a ningún trabajador mayor de 55 años durante el último año

Por décimo año consecutivo, la Fundación Adecco presenta el informe #TuEdadEsUnTesoro que, en esta ocasión, se ha centrado en los desempleados mayores de 55 años, por encontrar estos grandes obstáculos para acceder a un empleo. Este trabajo basa sus conclusiones en una encuesta, confidencial y anónima, a 800 profesionales de Recursos Humanos, de cara a detectar sesgos inconscientes y actitudes discriminatorias, así como en un análisis de los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Las últimas cifras del paro continúan siendo positivas y señalan, una vez más, una tendencia al alza en el empleo: el número de parados se ha reducido un 10,8% en el primer trimestre de este año, descendiendo de la cota psicológica de 4 millones (3.796.100 personas inscritas como demandantes).

Sin embargo, si se desglosan estas cifras por edad, se advierte que existe un grupo que ha visto reducir sus desempleados en una proporción muy inferior a la media: los mayores de 55 años. Concretamente, en el primer trimestre de 2018 se han contabilizado 553.300, un 1,2% menos que en el mismo periodo de 2017.

Así pues, la recuperación económica no parece estar llegando de forma igualitaria a todos los desempleados, siendo, los que tienen más edad, uno de los segmentos de la población más vulnerables. Además, resulta llamativo como los mayores de 55 años tienen un peso cada vez mayor sobre el total de los desempleados y ya representan el 14,6% frente al 8,5% de 2012.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "detrás de esta realidad está el factor demográfico: cada vez hay más población mayor de 55 años que va ganando peso sobre el total de parados. Sin embargo, también es significativa la cronificación de su desempleo: encuentran grandes dificultades para colocarse o reengancharse al mercado laboral, con lo que no consiguen abandonar las listas del paro. Esto conduce, en muchos casos, al trabajo en la economía sumergida, dejando a estos profesionales desprotegidos y expuestos a la precariedad y exclusión. Regularizar aquellos derivados de la economía informal -la oculta por razones de elusión fiscal- nos abriría una gran oportunidad para reconocer social y económicamente trabajos como el cuidado a dependientes, uno de los menos regulados y en los que más se concentran los profesionales seniors. Medidas como las que ya se están llevando a cabo en otros países, como hacer deducibles los gastos derivados del

hogar, el fomento de la educación cívico-tributaria o la generalización de los medios de pago electrónicos, podrían contribuir a este respecto. Además, una mayor penetración de las agencias de colocación (actualmente del 0,8%) hasta el 1,7%, produciría una importante reducción de la economía sumergida, suponiendo unos ingresos extra para el Estado de 3.300 millones de euros".

Así, es significativo cómo 7 de cada 10 desempleados mayores de 55 años es parado de larga duración, frente al 50% general.

Un 26% de las ofertas incluye criterio edad, y sólo un 2% es para los seniors. A pesar de que la tendencia es a evaluar a los candidatos según criterios cualitativos, que nada tienen que ver con datos sociodemográficos, un 26% de las ofertas de trabajo sigue incluyendo el factor edad, según un reciente informe de Adecco e Infoempleo.

Esta realidad se origina ante la dificultad que encuentran los reclutadores a la hora de acreditar y certificar aquellas cualidades menos tangibles, lo que provoca que la valoración de otros aspectos más cuantificables, como la edad, cobren un mayor protagonismo.

Según el citado informe, los mayores de 45 años siguen siendo los más perjudicados en el reparto de ofertas de empleo. De hecho, a nivel nacional, sólo un 2,3% de las ofertas se dirige a estos profesionales, porcentaje que, en el caso de los mayores de 55 años, descendería aún más.

En este sentido, Francisco Mesonero comenta que: "es alarmante que siga incluyéndose el factor edad en las ofertas de trabajo, no sólo por la discriminación que conlleva, sino por una cuestión de competitividad. En ningún caso la edad garantiza la adecuación del candidato al puesto de trabajo y, además, desechar a un profesional por tener más de 45 ó 50 años es renunciar a la diversidad de valores que un senior puede aportar, como la experiencia o la madurez. Evaluar los currículos por competencias, olvidando cualquier etiqueta, puede resultar más complejo de entrada, pero mucho más efectivo en el largo plazo".

Currículum de un mayor de 55 años, ¿papel mojado?

Más de la mitad de los reclutadores (52%), admite descartar los currículos de los profesionales mayores de 55 años. Según Mesonero: "se trata de un vicio adquirido que tiene su origen en prejuicios y estereotipos, muy arraigados, que urge erradicar. Si queremos ser competitivos, como empresas y como sociedad, debemos desechar estas creencias estereotipadas y evolucionar la mentalidad, entendiendo la Diversidad y el intercambio intergeneracional como factores indiscutibles de productividad".

Adentrándose en la naturaleza de estos prejuicios, se observa que la mayoría tienen que ver con el desconocimiento o la falta de experiencias previas: un 65% opina que el profesional senior no encajará porque la mayoría de la plantilla es joven y un compañero mayor de 55 años puede "desentonar" en los equipos.

En segundo lugar, un 18% presupone que el profesional mayor exigirá un salario más elevado, debido a su experiencia, y que tendrá menos flexibilidad de horario, debido a las responsabilidades familiares, con lo que ni tan siquiera le tiene en cuenta en el proceso de selección.

Por último, un 17% cree que los profesionales senior tienen competencias obsoletas, particularmente en el plano digital, y ello les conduce directamente al descarte.

Estos prejuicios se reflejan en la contratación; según la encuesta realizada, 7 de cada 10 reclutadores no ha seleccionado a un profesional mayor de 55 años, para incorporarlo a un equipo de trabajo durante el último año.

A este respecto, Mesonero comenta "es fundamental dar un giro a las políticas activas de empleo, actualizándolas y acercando las necesidades de nuestro mercado laboral a los profesionales de más edad. Todo ello de cara a que tengan posibilidades reales de acceso a un empleo, al mantenimiento del mismo, así como a la promoción profesional".

Medidas para reducir la discriminación por género en los procesos de selección

La discriminación de los seniors en el mercado laboral está en gran parte ocasionada por la existencia de prejuicios en la sociedad, que se trasladan a las empresas, y están presentes en todas las fases de los procesos de selección: desde la recepción del currículum hasta la superación de la entrevista, mermando las oportunidades profesionales de los profesionales de más edad.

Sin embargo, estos prejuicios no sólo perjudican al desempleado, sino que empobrecen y restan competitividad a las organizaciones, que deben realizar un ejercicio de autocrítica y anticiparse a la discriminación, desarrollando mecanismos que den valor a los aspectos verdaderamente decisivos: las competencias y el talento de los candidatos.

Cada empresa debe estudiar qué medidas son más convenientes, en función de su cultura organizacional y del compromiso de partida que la plantilla tenga con la Diversidad. Algunas de estas medidas pueden ser las siguientes:

Currículum ciego. Este nuevo modelo consiste en retirar del currículum todo dato vinculante como la edad o la procedencia del profesional. El objetivo: que la empresa sólo disponga de la información relevante para el puesto, como las habilidades y la experiencia del empleado.

Implementación de un sistema de entrevista cerrado, con preguntas estandarizadas. De este modo, se evita que el reclutador caiga en preguntas desafortunadas, fruto de sus prejuicios, así como en valoraciones que no están relacionadas con las competencias del candidato. Cada perfil debe disponer de su propia guía de preguntas, que han de estar exclusivamente orientadas en el desempeño del puesto de trabajo.

Formación a los Departamentos de Recursos Humanos en Diversidad. Los responsables de Recursos Humanos ya no son gestores de relaciones laborales, sino impulsores de una cultura corporativa. Por tanto y partiendo del compromiso de la cúpula directiva, la formación debe ir orientada a eliminar los vicios adquiridos en los procesos de selección: desde el escrutinio del currículum a las preguntas en la entrevista de trabajo. Si los responsables de RRHH están comprometidos con la Diversidad, atraerán naturalmente un #TalentoSinEtiquetas, donde la edad no sea un dato significativo.

#TalentoSinEtiquetas. Derivado de lo anterior, los procesos de selección deben estar guiados por los valores, conocimientos, actitudes y experiencias de los aspirantes al puesto de trabajo. En este sentido, se puede radiografiar cuáles son los que necesita la empresa (por ejemplo: polivalencia, dinamismo, conocimientos informáticos etc.) y establecer un sistema de puntuación, que evalúe a los candidatos en estos ítems y no en base a datos sociodemográficos, que nada dicen de su valía.

Impulso del intercambio generacional. Gran parte de los prejuicios relacionados con la edad están ocasionados por miedos de los reclutadores a posibles reticencias de los empleados, mayoritariamente jóvenes, ante la presencia de un trabajador mayor de 55 años. Por este motivo, es crucial impulsar el desarrollo de proyectos que permitan trabajar en equipo a jóvenes y senior, aprovechando las potencialidades de cada generación. Experiencias de trabajo constatan que los seniors aportan un valor incalculable en el traspaso de competencias de gestión a los juniors, mientras que éstos constituyen una pieza clave en la transformación digital. Estas experiencias positivas de trabajo, y su posterior puesta en valor a través de la comunicación, resultan esenciales para la creación de una cultura corporativa abierta a personas de todas las edades.

Datos de contacto:

Autor

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>