

El 90% de las personas mayores de 50 años en desempleo cree que su currículum no supera el filtro por la edad, según la Fundación Adecco

El informe #TuEdadEsUnTesoro destaca que el 56% de las personas encuestadas lleva más de un año buscando trabajo, pero el 75% no ha realizado ninguna entrevista en los últimos 6 meses. Un 25% de las personas mayores de 50 años prefiere no incluir la fecha de nacimiento en el currículum

El Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco presenta el 16º informe #TuEdadEsUnTesoro, un análisis basado en una encuesta a 600 profesionales mayores de 50 años en búsqueda activa de trabajo. Mediante este análisis se da voz a las personas sénior de cara a identificar sus necesidades, expectativas y aspiraciones en materia de empleo.

"Partimos de una realidad incuestionable y es la discriminación sistémica que afronta la población mayor de 50 años en su acceso al empleo. Si bien la preocupación por su inclusión laboral va en aumento, con un desarrollo cada vez mayor de las políticas de talento sénior y un compromiso creciente por parte de las empresas y Administraciones Públicas, siguen persistiendo prejuicios y estereotipos que son difíciles de combatir, y que relegan a las personas mayores de 50 años al desempleo de larga duración que, en no pocas ocasiones, se convierte en pasaporte precario y directo a la jubilación", destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Hay un dato muy revelador que da cuenta de esta discriminación laboral por edad. En primer lugar, la cronificación del desempleo: del total de personas mayores de 50 años que buscan trabajo (879.100 según la EPA), un 56% lleva haciéndolo más de un año, sin éxito. Una cifra que desciende al 38% para el resto de la población.

Incluir la edad en el currículum, ¿sí o no?

En España, existe un marco regulador para evitar la discriminación laboral, empezando por el propio artículo 14 de la Constitución: "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Además, el artículo 4.2c del Estatuto de los Trabajadores aborda de forma directa el derecho a la no discriminación, declarando "nulas y sin efecto las acciones que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta". Por último, el artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que tales acciones discriminatorias constituyen infracciones muy graves. Partiendo de este contexto, la discriminación laboral por edad está penalizada por ley; sin embargo, los prejuicios sociales siguen teniendo un gran peso y esta discriminación puede producirse de forma tácita. En otras palabras, es posible que un reclutador no pregunte específicamente por la edad en una entrevista de trabajo, pero sí podría ejercer esta discriminación en las fases previas, por ejemplo, mediante el descarte automático de una candidatura que supera los 50 años.

Entonces, ¿por qué las personas mayores de 50 años siguen incluyendo su edad en el currículum?

Según se desprende de la presente encuesta, el 75% de las personas sénior en desempleo sí incluye su fecha de nacimiento, por transparencia y visibilidad. Sin embargo, el 25% restante prefiere no revelar este dato, por temor a que la edad dispare las reticencias a la hora de ser contratado.

"Las tendencias actuales se inclinan hacia la omisión de información personal en el currículum, como la edad, centrándose en la formación, experiencia, habilidades y competencias. No obstante, en torno a incluir o no la fecha de nacimiento se abre un debate que admite diferentes puntos de vista. Por una parte, no revelarla puede ayudar a prevenir prejuicios y estereotipos vinculados a la edad, centrando la atención en la cualificación, logros y experiencias de la persona que busca empleo. Sin embargo, la edad no debería ser un elemento negativo que ocultar, sino todo lo contrario, es decir, un factor que denota experiencia, madurez y un mayor desarrollo de las habilidades blandas. Asimismo, en España, los currículums con foto (un elemento completamente opcional, pero que aporta el triple de visibilidad, según recientes estudios) siguen siendo muy frecuentes, y de ellos podría inferirse la edad. Con todo ello, tenemos que valorar cada caso y, en función de la experiencia exigida o la responsabilidad de la posición, decidir si incluimos la edad o prescindimos de ella, si creemos que no aporta ningún valor añadido"- explica Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.

Descartados antes de llegar a la entrevista, ¿por la edad?

Es significativo que, del total de personas sénior en desempleo, el 75,3% no ha recibido respuesta de ninguna oferta a la que ha aplicado en el último semestre (por tanto no ha realizado entrevistas de trabajo) y 9 de cada 10 opina que la razón subyacente es la edad, ya que a partir de los 50 años los currículums "no superan el filtro". El 10% restante opina que existen otros condicionantes como la fuerte competencia o la ausencia de habilidades suficientes para el puesto.

"En muchos casos, las personas mayores de 50 años ni tan siquiera llegan a la entrevista de trabajo. Saben que este momento es decisivo para demostrar sus competencias y capacidades pero no siempre se les da la oportunidad, ya que a menudo quedan descartadas automáticamente en la fase del escrutinio del currículum. Hay empresas que se han dado cuenta de que los prejuicios les están impidiendo reclutar talento y, de hecho, sus vacantes se quedan sin cubrir, por lo que empiezan a apostar por fórmulas como el currículum ciego, en las que se destacan únicamente, las competencias profesionales y experiencias. Sin embargo, y más allá de este tipo de prácticas, es fundamental transformar la mentalidad y los procesos de las empresas y de los reclutadores. No es suficiente con cambiar el modelo del currículum, sino que es necesario evolucionar el modelo de selección que se realiza en España, para eliminar esos sesgos que impiden a las personas sénior aportar su talento, a la vez que merman la competitividad del tejido empresarial", explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Sin embargo, la búsqueda de empleo es un proceso de doble vía que involucra tanto a la empresa como a la persona que busca trabajo, siendo fundamental la interacción entre estos dos roles para que tanto las compañías como las personas sénior logren sus objetivos en el proceso de contratación. En este sentido, es importante destacar que con frecuencia, las personas sénior llegan a la búsqueda de empleo tras haber perdido su trabajo de toda una vida en la misma empresa, o bien tras largos periodos de inactividad. Así, en ocasiones, presentan una desactualización de competencias o desconocen las fórmulas de búsqueda de empleo, con una afectación de la autoestima que merma sus oportunidades laborales. Por este motivo: "es imprescindible acompañar a las personas sénior para dotarles de competencias y habilidades, de modo que puedan mantener o incrementar su cualificación y no se cronifiquen en el desempleo", añade Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación

Adecco.

Cotizaciones y gastos inmediatos: sus principales preocupaciones

La presente encuesta ha identificado las principales claves por las que una persona sénior necesita encontrar una ocupación lo antes posible. Estos elementos se detallan a continuación:

Cobertura gastos básicos inmediatos. Esta es la principal preocupación para el 93% de las personas encuestadas. El desempleo conduce a dificultades financieras y somete a un gran estrés económico a las personas que superan los 50 años, teniendo en cuenta la mayor tendencia al desempleo de larga duración. En ocasiones, han agotado sus ahorros y las prestaciones por desempleo, lo que les sitúa en una situación crítica en la que necesitan encontrar un trabajo para cubrir sus necesidades básicas.

Cotizaciones y proximidad a la jubilación. El 63,6% de las personas mayores de 50 años en desempleo teme no poder acumular las cotizaciones necesarias para alcanzar una pensión adecuada o para cumplir con los requisitos de tiempo de cotización establecidos por la Seguridad Social. En otras palabras, les preocupa que su jubilación se vea truncada como consecuencia de un desempleo que tiende a prolongarse en el tiempo. Hay que tener en cuenta que, a medida que se acerca la edad de jubilación, se torna más importante contar con una fuente estable de ingresos para asegurar un futuro económico sólido. En la actualidad, la base reguladora de las pensiones se calcula en función de los últimos 25 años cotizados y la jubilación puede solicitarse si se han alcanzado los 66 años y 6 meses, o los 65 años, en caso de haber cotizado 38 años. De este modo, las lagunas en la cotización los 25 años previos a jubilarse, pueden penalizar las futuras pensiones.

Autoestima y sentido de propósito. El trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino que proporciona un sentimiento de autoestima y de propósito, muy importante a partir de los 50 años. En su caso, especialmente si el desempleo es de larga duración, necesitan recuperar esa sensación de valía personal y el 55% ve en el empleo un vehículo para alcanzar esta autorrealización.

Salud mental. El 49% de las personas encuestadas destaca los efectos psicológicos del desempleo, que puede conducir a situaciones de depresión, ansiedad o aislamiento social. Así, para las personas de 50 años y más, encontrar trabajo es una vía para mejorar su bienestar emocional y su calidad de vida.

Todo por trabajar: dispuestos a cambiar de sector y aceptar un empleo de cualificación inferior

A tenor de lo expuesto en el epígrafe anterior, las personas sénior en desempleo están demostrando una flexibilidad laboral sin precedentes. Tienen razones de peso para querer trabajar y no solo tienden a desarrollar un mayor compromiso y fidelidad, sino que además están dispuestas a hacer concesiones para dar respuesta a estas necesidades y aspiraciones (cobertura gastos básicos, cotizaciones para la jubilación, autoestima y salud mental).

Es significativo que el 92% de las personas encuestadas estaría dispuesta a cambiar de sector de actividad, con tal de trabajar, y un 89,3% aceptaría un empleo de cualificación inferior.

"Las personas mayores de 50 años en desempleo necesitan trabajar con urgencia, pero son conscientes de las dificultades que plantea el mercado laboral. Es por ello que, en los últimos años, estamos asistiendo a un paulatino cambio de mentalidad y son cada vez más flexibles y abiertas para trabajar en otros sectores y/o posiciones, así como para aceptar empleos de menor cualificación. En general, valoran más la estabilidad profesional y la conciliación que otros elementos como el salario o las posibilidades de promoción. Por otra parte, con el acompañamiento y orientación adecuadas, la persona sénior puede percibir su etapa de desempleo como una oportunidad para reinventarse profesionalmente, adquirir nuevas habilidades y crecer como profesional. En este sentido, un cambio de sector, por ejemplo, puede convertirse en una ocasión para encontrar un nuevo sentido de propósito", explica Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.

Formación, elemento clave

En línea con esta flexibilidad y creciente mentalidad de cambio, un 70% de las personas sénior en desempleo está aprovechando esta situación para formarse y adquirir nuevos conocimientos y capacidades, siendo las áreas más destacadas la sanidad y la enfermería, las nuevas tecnologías o la gestión administrativa, por ser nichos de empleo que generan trabajo de forma continuada.

La necesidad de "poner método" y abordar la gestión emocional

Si bien las personas sénior en desempleo están dispuestas a realizar sobreesfuerzos para encontrar un empleo lo antes posible, esta determinación puede no dar sus frutos si no va acompañada de un plan estructurado para orientarse a resultados. Hay que tener en cuenta que a más edad, mayor tendencia a la cronificación del desempleo, por lo que es fundamental diseñar una estrategia que mejore el rendimiento en todas sus fases (diseño de currículum, identificación de ofertas de empleo, entrevista de trabajo, etc), de modo que se optimice el tiempo y la persona tenga un sentido de dirección y control sobre el proceso.

"La flexibilidad que demuestran las personas mayores de 50 años en la búsqueda de empleo es creciente, pero por sí sola no es suficiente: hay que complementarla con método y herramientas eficaces para buscar trabajo, diseñar itinerarios personalizados y abordar la parte emocional. A menudo, las personas sénior tienden a desconfiar en sus capacidades y el famoso "síndrome del impostor" está muy presente entre ellas, por lo que es imprescindible dotarles de confianza y seguridad para orientarse a objetivos y prosperar en sus carreras profesionales", destaca Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.

"Paralelamente, resulta fundamental trabajar con las empresas para eliminar esos sesgos inconscientes que siguen lastrando el empleo de las personas sénior, incorporando el valor de la experiencia en la cultura corporativa y cultivando el pensamiento adaptativo, la resiliencia y la motivación de la plantilla a lo largo de los años. Es importante implementar medidas contra la discriminación por edad en los procesos de selección, así como impulsar el aprendizaje permanente, a través de acciones de reskilling y upskilling", añade Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco

7 claves para la inclusión de las personas sénior en las empresas

Para impulsar el empleo de las personas mayores de 50 años en el ámbito empresarial, y que estos empleos sean sostenibles en el tiempo, es fundamental acometer medidas que impacten en la cultura

organizacional. A continuación, se detallan las principales.

Promover una cultura de empresa "Age Friendly", en la que todas las personas, independientemente de su edad, puedan sentirse valoradas y desarrollarse profesionalmente. La promoción de esta cultura ha de partir de la alta dirección y estar presente en el discurso corporativo, formando a todos los managers y responsables de selección en sesgos inconscientes y en la necesidad de apostar por las personas sénior como motor de competitividad. Para ello, el valor de la experiencia tiene que verse reforzado en la cultura corporativa, así como otros vinculados a la veteranía como el pensamiento crítico o la resiliencia. En la misma línea, es importante reevaluar los riesgos laborales y reforzar los planes de vigilancia de la salud vinculados a la edad.

Selección inclusiva. Acometer medidas contra la discriminación por razón de edad en los procesos de selección, impulsando una cultura del #TalentoSinEtiquetas e implementando, en los casos que sea necesario, fórmulas como el currículum ciego. Paralelamente, deben existir códigos de conducta y mecanismos para denunciar la discriminación laboral por edad.

Onboarding con protagonismo sénior. De modo que los profesionales más veteranos sean los que realicen la acogida a las personas que se incorporan a la empresa, percibiéndose desde el primer momento la consideración e importancia que tiene la fuerza sénior en la organización.

Análisis de los puestos de trabajo y ciclo de vida de las plantillas. Para tener un conocimiento claro de los requisitos exigidos para cada posición y conocer cómo la edad puede influir en su desempeño. Con esta información, se pueden realizar los ajustes pertinentes para que las personas sénior puedan seguir aportando valor en la organización.

Aprendizaje permanente. Apuesta por la cualificación continua de la plantilla para dotar de conocimientos y nuevas habilidades a las personas sénior, en caso de que tengan que cambiar de posición (reskilling) o bien crecer en su rol actual (upskilling). Si bien estas políticas suelen requerir una inversión económica, siempre resultan más rentables que prescindir de las personas sénior de forma prematura.

Liderazgo inclusivo. El equipo de managers debe adquirir las habilidades necesarias para dirigir equipos multigeneracionales y valorar a las personas sénior por sus competencias que, a menudo, suelen ir en la línea de la experiencia, madurez, templanza, pensamiento crítico o habilidades de comunicación.

Transferencia de conocimiento e intercambio generacional. Mediante iniciativas como el voluntariado corporativo o los programas de mentoring, las diferentes generaciones pueden trabajar en equipo y desarrollar nexos personales que cristalicen en una mayor cooperación a nivel profesional.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco
914115868

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

Categorías: [Sociedad Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>