

La fundación Selectiva presenta su informe para combatir el edadismo en la empresa

La Fundación Selectiva ha lanzado un informe que recoge las principales propuestas para evitar el Edadismo en las empresas españolas. Estas sugerencias se han obtenido gracias a los focus groups que la fundación ha organizado con CEOs, responsables de RRHH y de RRLL, asociaciones, demógrafos y economistas. El documento recoge 10 puntos a tener en cuenta para conseguir una mejor gestión del talento sin que la edad sea un elemento discriminatorio. En cada uno de ellos la Fundación propone varias ideas que contribuyen al cuidado del talento.

“Si una empresa reconoce que tiene problemas para encontrar talento, quizá es un buen momento para reflexionar sobre si previamente ha hecho una buena gestión del que tenía o si se ha descapitalizado el talento y debe cambiar, no solo medidas para seleccionar perfiles, sino también parte de su estrategia empresarial”, afirma Marian Corral, directora de la Fundación Selectiva. En los últimos años la discriminación por edad (Edadismo) ha estado muy presente en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa, el 40% de las personas desempleadas son mayores de 45 años, superando en más de 10 puntos a las jóvenes. En el informe se incluyen recomendaciones como la importancia de conocer de forma individual la estructura de la empresa teniendo en cuenta factores tan importantes como la edad, intereses, preferencias y prioridades, así como valorar y respetar a todos los miembros de las plantillas. Para las expertas y expertos reunidos con la Fundación es fundamental considerar las necesidades individuales para adaptar el puesto de trabajo a las mismas, fomentar la inclusión del talento senior sin olvidar al junior y viceversa. Asimismo, es especialmente relevante incluir en los planes estratégicos una valoración del personal que se va a necesitar a corto, medio y largo plazo; y anticiparse a los cambios e intentar que el impacto humano en las decisiones sea el más bajo posible. Por último, pero fundamental: “Comunicar, comunicar y comunicar. Y hacerlo muy bien y con todas las personas de la empresa. Que sea transparente, clara, fluida, planificada y abierta”, asegura Marian.

La selección y el Onboarding, momentos claves

Uno de los aspectos analizados por la Fundación es la discriminación por la edad en el proceso de selección. Por ese motivo, se recomienda eliminar filtros tan utilizados como la fecha de nacimiento, contar con formularios de inscripción que puedan ser anónimos, cuidar la redacción de la oferta o elaborar un modelo de cuestionario cerrado con preguntas que solo se ajusten a las características del puesto. Una vez que la persona se ha incorporado a su puesto de trabajo, los primeros días son muy importantes para que la persona se adapte. Según el documento, "La capacidad de adaptación, entender los valores o integrarse en un entorno de trabajo no está determinada ni asegurada por tener más o menos años". Otra de las recomendaciones de la Fundación para saber retener el talento está directamente relacionada con el cuidado de la salud, tanto física como mental y financiera. Las empresas deben concienciar a sus empleadas y empleados de la importancia de comer adecuadamente para rendir mejor en el trabajo y ayudarles a abandonar hábitos como el tabaquismo y el sedentarismo. Además, adoptar medidas como el teletrabajo ayudan a conciliar y a disponer de más tiempo para hacer deporte o realizar gestiones administrativas.

Las compañías deberán apostar por la formación para todos los miembros del equipo: "la edad nunca es un problema para formarse".

La diversidad generacional en el entorno laboral es uno de los aspectos más destacados en el informe ya que fomenta una buena convivencia basada en el respeto y la inclusión. Realizar programas de tutorización o mentoring y crear espacios colaborativos de trabajo son buenas iniciativas para conseguirlo.

El papel de líderes y CEOs

El papel de líderes de equipo y de CEOs es especialmente significativo para impulsar las políticas sobre de diversidad que surgen desde Recursos Humanos. Su papel es fundamental para que se digan adiós a las metodologías tradicionales y apuesten por modelos y entornos colaborativos, flexibles e inclusivos. Asimismo, el documento recomienda a las empresas valorar la promoción y la rotación interna como una opción para aumentar la productividad y el compromiso de sus equipos.

Uno de los momentos cruciales a los que se han tenido que enfrentar las organizaciones en los últimos años es a la reducción de las plantillas. En muchos casos se ha utilizado a la edad como una de las principales variables para establecer quien se quedaba o no. Sin embargo, este tipo de decisiones no deben estar basadas en la edad o el género sino en la adecuación de las personas a sus puestos de trabajo. Cuando no hay alternativa, se recomienda ofrecer servicios de apoyo psicológico,

planes de recolocación y otro tipo de medidas que ayuden a estas personas a encontrar un nuevo trabajo. Por último, también se exponen buenas prácticas que las organizaciones pueden poner en marcha cuando un trabajador llega a la etapa de jubilación. Las principales recomendaciones se centran en establecer un plan de relevo generacional y en desarrollar un asesoramiento adecuado en finanzas y voluntariado.



Contacto de prensa:

Dpto. Comunicación
marketing@selectiva.es
913788370
<http://www.selectiva.es>