



FUNDACIÓN ADECCO



Zaragoza
AYUNTAMIENTO

NOTA DE PRENSA

JORNADA “TALENTO SÉNIOR, MOTOR DE FUTURO”

El envejecimiento avanza imparable en Aragón y ya alcanza el 145%: se contabilizan 145 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16

Expertos en el ámbito laboral destacan la importancia “crítica” de los profesionales mayores de 55 años para el futuro de Aragón

- En una coyuntura de envejecimiento sin precedentes, la fuerza laboral sénior tiene cada vez más peso en la región aragonesa: los desempleados mayores de 55 años representan el 15% frente al 7% de hace una década.
- Además, y por coherencia demográfica, la edad de jubilación se incrementará en los próximos años; sin embargo, los profesionales mayores de 55 años siguen encontrando grandes obstáculos para acceder al mercado laboral, debido a prejuicios y estereotipos muy asentados en el imaginario social, que frenan su contratación en las empresas.
- Ante esta contradicción, la Fundación Adecco, con el apoyo del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza (IMEFEZ) ha desarrollado la jornada “Talento sénior, motor de futuro”, en la que una conclusión se ha impuesto con claridad: las empresas de Aragón necesitan al talento sénior para ser competitivas y sostenibles.

Zaragoza, 7 de mayo de 2021.- Esta mañana ha tenido lugar la primera jornada “Talento sénior, motor de futuro”, impulsada por la Fundación Adecco con la colaboración del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza (IMEFEZ). El evento, desarrollado de forma híbrida -combinando lo presencial y online- ha reunido a expertos del ámbito laboral para debatir y compartir experiencias, buenas prácticas e impresiones en torno a este reto de primera magnitud, con el objetivo de generar conciencia sobre la contradicción que supone la discriminación laboral por edad, en una sociedad cada vez más longeva, en **la que la fuerza laboral sénior tiene cada vez más peso en la región aragonesa: los desempleados mayores de 55 años representan el 15% frente al 7% de hace una década.**

Además, y por coherencia demográfica, la edad de jubilación se incrementará en los próximos años; sin embargo, los profesionales mayores de 55 años siguen encontrando grandes obstáculos para acceder al mercado laboral, debido a prejuicios y estereotipos muy asentados en el imaginario social, que frenan su contratación en las empresas.

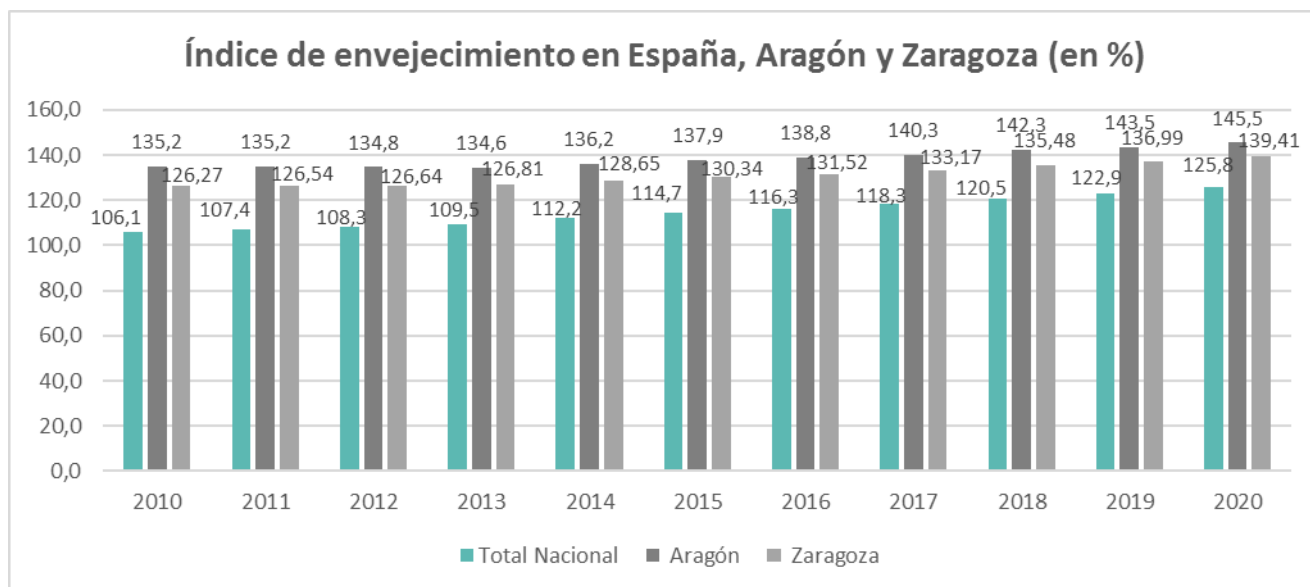
Máximos históricos de envejecimiento

El índice de envejecimiento avanza desbocado en España, donde ya alcanza un 125%, es decir, se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. **En Aragón y en Zaragoza, este porcentaje se dispara hasta el 145% y 139%, respectivamente.** Asimismo, el **saldo vegetativo** (diferencia entre nacimientos y defunciones) es más bajo en Aragón (-3,1) que en el conjunto nacional (-1,2), situándose en Zaragoza en un -2,5. En otras palabras, mueren más personas que las que nacen y por tanto la población disminuye.

Como es lógico, esta pérdida de población tiene sus efectos: una previsible caída del PIB (menos personas producen menos), sobrecarga en el sistema de pensiones o más presión sobre la Sanidad, entre otras consecuencias.

En este escenario de gran complejidad, que hoy se intensifica con la pandemia, **renunciar al talento sénior supone una gran contradicción que amenaza la competitividad empresarial y la sostenibilidad de un Estado del Bienestar cuya relación cotizante-pensionista ya anota un resultado de 1,8 en Aragón, por debajo de la ratio recomendada de 2,5 y también por debajo de la media nacional, de 2,1 (datos Seguridad Social).**

Por el contrario, la promoción del talento sénior se posiciona como eje indiscutible en el marco de la gestión de la diversidad, siendo las empresas agentes fundamentales para generar oportunidades de empleo e impulsar una visión renovada de los profesionales mayores de 55 años.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El futuro de la economía depende de los sénior

La apertura de la jornada ha corrido a cargo de **Carmen Herrarte, concejala de economía del Ayuntamiento de Zaragoza** quien ha alertado del “contrasentido” que supone la discriminación por edad y de la “necesaria implicación de todos los actores sociales para poner en valor el talento sénior”. A este respecto ha destacado, además, que “no solo los jóvenes son motor de la economía, sino que los sénior son una fuerza laboral estratégica, que aporta valores como experiencia, madurez, compromiso o resiliencia”.

A continuación han intervenido, en una mesa de debate moderada por **Jesús Arnau, director general CEOE Aragón; Rosa Plantagenet, directora IMEFEZ; Beatriz Gutiérrez, coordinadora regional de la Fundación Adecco en Aragón y Francisco Peña, responsable de Diversidad Generacional y Gestión de la Edad de DKV.**

Todos ellos han coincidido en la importancia “crítica” que el talento sénior tiene para el futuro de Aragón, concluyendo que **las empresas de la región necesitan a los profesionales mayores de 55 años para ser competitivas y sostenibles.**

Arnau ha puesto de relieve que “El talento senior aporta valor a las empresas tanto por preparación y experiencia como en cohesión de equipos y perspectiva; refuerza su potencial, además de ser un imperativo evidente con la evolución demográfica que tenemos”.

Plantagenet, por su parte, ha destacado “el rol crucial” que los profesionales sénior desempeñan en tiempos de pandemia, debido al plus de experiencia y conocimiento acumulado, que les convierten en “fichajes estrella para las empresas y en grandes artífices de la recuperación económica”.

A continuación, **Beatriz Gutiérrez** ha presentado las principales conclusiones del Primer Libro Blanco sobre la gestión del talento sénior en España, haciendo un repaso de las principales cifras que dan cuenta

del creciente envejecimiento y remarcando que “incrementar la edad de jubilación y al mismo tiempo desechar el talento sénior resulta cuanto menos incongruente”. En esta línea, ha recordado que: “un 75% de los desempleados mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca y un 40% de los responsables de Recursos Humanos admite descartar automáticamente los currículums de los mayores de 55 años”, según el informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco. Gutiérrez ha apelado a la “acción coordinada entre empresas y Administración Pública, así como a la implicación de los propios profesionales sénior, que deben movilizarse para conectar con una realidad en continua evolución, interiorizando el aprendizaje permanente y nuevas fórmulas de trabajo que les permitan conectar con los nichos de empleo emergentes”.

Por último, **Francisco Peña ha compartido las iniciativas desarrolladas en DKV en torno al talento sénior, presentando los buenos resultados conseguidos a través de iniciativas de convivencia generacional como el voluntariado corporativo o el ‘mentoring’**. “Este tipo de prácticas adquieren una importancia estratégica, al movilizar de forma natural a personas de todas las edades y posibilitar el intercambio de valores y competencias entre las distintas generaciones”. Además, ha destacado que “desde las empresas debemos ayudar a nuestros trabajadores más veteranos a asumir esa prolongación de la vida activa, adaptándose a las nuevas exigencias del mercado laboral e incidiendo en la importancia de la formación continua como pilar de empleabilidad”.

Sobre IMEFEZ

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza IMEFEZ (Zaragoza Dinámica) es un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio, creado por el Ayuntamiento de Zaragoza para impulsar la política municipal de empleo y fomento empresarial. Tiene como finalidad la gestión de la actividad municipal en los siguientes ámbitos:

- *Formación para el empleo.*
- *Inserción y Orientación Laboral.*
- *Promoción económica y empresarial dirigida al desarrollo socioeconómico, recuperación, difusión y desarrollo de sectores económicos y su promoción exterior.*
- *Colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza, sus organismos autónomos y sociedades de capital íntegramente municipal para la mejora de la gestión y prestación de los servicios municipales.*
- *Otras actividades que en el marco de la actividad municipal puedan serle encomendadas.*

Sigue toda la actualidad de IMEFEZ en: <https://web.zaragozadinamica.es>

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- Personas con discapacidad

- Mayores de 45 años parados de larga duración

- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género

- Otros grupos en riesgo de exclusión social

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil irene.gil@adecco.com

Telf. 91 700 49 20

Elena Arranz elena.arranz@adecco.com

Telf. 639467269