

## Medidas **efr** de conciliación e igualdad

**Categoría efr:** Igualdad de oportunidades.

**Tipología:** Mayores/seniors.

### **Objetivo:**

Se trata de todas aquellas medidas referentes a programas y a acciones para evitar y/o eliminar la discriminación por edad y para reputar la cultura del “senior” con programas de apoyo a la desvinculación por jubilación normalizada o anticipada, tutorías, coaching, metodologías basadas en los seniors, etc.

### **Ejemplo de medidas efr:**

1. Programas de desvinculación.
2. Jubilación normalizada anticipada.
3. Formación en Igualdad de Oportunidades mayores.
4. Coaching.
5. Metodología basada en seniors.
6. Complementación de jubilación hasta 65 años a los que tengan disminuidas las facultades físicas o intelectuales.
7. Mayor número de días de vacaciones para mayores de 60 años.

### **Empresas efr que aplican estas medidas**

**Grandes y medianas como** Banesto, BBVA, Enagas, ISS, Segurcaixa holding llevan a cabo medidas de igualdad de oportunidades que se basan en el colectivo de mayores.

### **Marco económico/social/empresarial en España**

- La esperanza de vida al nacer es de 80,20 años (83 años para la mujer). (1)
- La población de mayores de 80 años se triplicará en 2050 (2)
- España será el 2º país más viejo en el 2050, con un 35.6% de jubilados y con menos personas en edad de trabajar (2)
- La edad media para acceder a la jubilación es de 66 años. (3)
- El 57% de los desempleados mayores de 45 años están en claro riesgo de exclusión del ámbito laboral por tener un bajo índice de ocupabilidad. (4)
- Las empresas con actividad en RSC no incluyen medidas para los veteranos en el ámbito laboral. (5)
- El 84,6% de mayores de 45 años considera que su edad le está perjudicando a la hora de encontrar trabajo. (6)
- Un 44,4% de los ocupados mayores de 45 años cree que podría perder su empleo en los próximos meses y un 69% de éstos opina que la edad supondrá un problema para conservarlo. (6)

## La opinión de Fundación Másfamilia

Todos somos conscientes que en esta sociedad nuestra, el valor de los más veteranos está de capa caída. La experiencia de lo ya vivido y conocido ya no es un valor en ningún ámbito pero aún menos en el laboral, y esto impacta directamente a un gran colectivo de mujeres y hombres de más de 45 años que ven como sus carreras profesionales a partir de una edad se ralentizan, son aparcados en cementerios de elefantes o sencillamente son prejubilados o despedidos, engordando las cifras del paro para no volver nunca jamás, ya que el 57% de los desempleados mayores de 45 años ostentando el índice más bajo de empleabilidad.

Según un estudio realizado por Empleo Seniors, nos alerta de que difícilmente podremos abordar una solución de cara a este colectivo, si ni tan siquiera las empresa más comprometidas con la RSC abordan medidas dirigidas a ayudar a los seniors en el ámbito laboral (de 500 web analizadas con sección de RSC el 0% incluía actividades para este colectivo). Excepción son las empresas efr, que si tienen una visión holística de la necesidad de sus personas, sabiendo que la edad es una variable sociodemográfica indispensable para gestionar la diversidad en sus organizaciones, muestra de ello son las medidas que se han empezado a poner en marcha como la ficha anterior lo demuestra.

Por otro lado, se hace paradójico que en estos días estemos escuchando como el gobierno quiere alargar la edad de jubilación a los 67 años, ante la necesidad de apuntalar el futuro del estado del bienestar. Y la pregunta que nos hacemos es ¿cómo vamos a llegar a los 67 años estando en activo?. Estas dos visiones, la del mercado laboral y la del gobierno se hacen antagónicas, por lo que se hace necesario abordar en una mayor amplitud la cuestión.

### FUENTES

- (1) INE. 2005
- (2) Encuesta de la población activa. INE. 2008
- (3) Europa Press. 2009.
- (4) índice de ocupabilidad de los parados registrados elaborado por el Ministerio de Trabajo,
- (5) Empleo Seniors.
- (6) ESTUDIO DE PERCEPCIÓN LABORAL MAYORES DE 45 AÑOS. Fundación Adecco. 2009