



LUCA LÓPEZ ORMAZABAL

De arriba abajo y de izquierda a derecha, foto de familia de los firmantes del acuerdo y los premiados: Almike Orue-Echevarría, directora de Recursos Humanos de Les Roches; Ana de Liñán, responsable de Empresas de Fundación Mashumano; Ana Pérez Castillo, directora de Relaciones Institucionales de Sagardoy; Pepe Anierte, gerente de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid; Germán Jiménez, director de Turium; Samary Fernández Feito, directora general del Área de Lujo y Estilo de Vida de Vocento; Beatriz Sánchez Guitián, directora general de Fundación Máshumano; Tomás Pereda, subdirector general de Fundación Máshumano; Toni Contreras, director de Recursos Humanos de Marugal; Ricardo Villasanté, director de Relaciones Laborales de ISS; Alicia Gómez de Hinojosa, directora de Talento de Securitas; Ignacio Sierra, director general ejecutivo de Tendam; Tamara Varela, Human Resources Business Partner de Meliá Hotels International; Enrique Valero, CEO de Abadía Retuerta; y Patricia Jaén, directora corporativa de Talento y Cultura de Palladium Hotel Group.

EL SECTOR SE COMPROMETE CON EL TALENTO SIN EDAD

Turium, el Ayuntamiento de Madrid y Fundación Máshumano sellan la Alianza +45 Talento y Empleo, que promueve nuevas oportunidades laborales para los profesionales sénior.

POR GONZALO VARELA

La edad no puede ser un límite sino un valor. Con esa convicción, se acaba de sellar formalmente la Alianza +45 Talento y Empleo, un acuerdo que refuerza el compromiso con una empleabilidad más justa y diversa.

La iniciativa ha sido impulsada por Turium, Fundación Máshumano y la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid. Puesta en marcha hace algo más de seis meses, tiene un propósito rotundo: transformar las dinámicas de acceso al trabajo para que los profesionales que superan los 45 años tengan oportunidades rea-

les dentro del sector turístico. El proyecto cuenta, además, con el respaldo de la Comunidad de Madrid, cuyo Plan de Empleo Sénior está alineado con estos valores, tal y como señala Mercedes Marín, directora general de Formación.

Este acuerdo busca combatir el edadismo, apelar a la responsabilidad de las compañías y favorecer la formación del perfil sénior, entre otros fines. “No hablamos de una concesión, sino de una convicción –subraya Samary Fernández Feito, directora general del Área de Lujo y Estilo de Vida de Vocento–. El talento no caduca, evoluciona y se enriquece,

se llena de experiencia y sabiduría”. En la misma línea, Beatriz Sánchez Guitián, directora general de Fundación Máshumano, recuerda que “no existe el crecimiento de las organizaciones sin el crecimiento de los empleados, pues no hay verdadera productividad sin bienestar. Las personas que rondan la cincuentena y la superan siguen liderando las cifras de paro de larga duración, en buena medida debido a estereotipos que no se corresponden con la realidad”.

Por su parte, Pepe Anierte, gerente de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid, destacó la importancia de implicar al

tejido empresarial en este cambio de mirada: “Queremos promover la igualdad de oportunidades y que la capital sea un referente en el desarrollo de políticas activas de empleabilidad para un colectivo tan diverso y heterogéneo”.

El encuentro sirvió también para reconocer a las diez primeras organizaciones que se han sumado a la Alianza +45: Abadía Retuerta, ISDIN, ISS, Les Roches, Marugal, Meliá, Palladium Hotel Group, Sagardoy, Securitas y Tendam, compañías que entienden que el futuro del turismo se construye integrando *expertise*, conocimiento y oportunidad. ●

SEIS OBJETIVOS BÁSICOS

SIN CLICHÉS

Buscamos romper con los estereotipos, visibilizar el talento sénior y defender la igualdad de oportunidades promoviendo un cambio en la industria turística para que la edad no sea considerada un estigma.

COMPROMISO

La responsabilidad corporativa pasa por impulsar un cambio organizativo para que el liderazgo de estos profesionales se convierta en una ventaja competitiva, que aporta valor y mejora los resultados.

DIÁLOGO

Hay que favorecer la comunicación y sensibilización para construir una cultura del empleo más inclusiva y colaborativa. La diversidad contribuye al crecimiento personal y profesional de los equipos.

FORMACIÓN

La generación *silver* debe ser parte activa del proceso de transformación del sector hacia un modelo turístico de excelencia. Y para ello es importante poner en marcha itinerarios de orientación laboral.

SUMAR

Las Administraciones juegan un papel esencial en la integración de estos profesionales, por lo que su colaboración con las empresas privadas resulta imprescindible para acelerar y normalizar su contratación.

ACCIÓN

Para crear oportunidades reales es prescriptivo elaborar una hoja de ruta específica y aportar herramientas concretas que ayuden a la incorporación al mercado laboral de las personas mayores de 45 años.