

Resumen de la minuta del encuentro

Ver minuta completa [acá](#)

<i>Dialogando BA Inclusión Laboral de Personas Mayores: Estrategias que fomenten el empleo y la valorización del talento</i>	
Objetivo del encuentro: <ul style="list-style-type: none">Crear un espacio de diálogo y sensibilización sobre la inclusión laboral de personas mayores de 50 años, promoviendo compromisos concretos del sector privado empresarial y brindando información clave a los adultos mayores sobre herramientas y oportunidades laborales.	16 de abril de 2025 Museo Moderno: Av. San Juan 350, CABA.
Organizadores: <ul style="list-style-type: none">Equipo de Diálogo y Políticas Públicas Colaborativas de la Secretaría de Gobierno y Vínculo Ciudadano de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.Dirección General Economía Plateada (DGEPL) del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat (MDHYHGC).	Cantidad de asistentes: 43 Cantidad de mesas de diálogo: 4
Panelistas/ Funcionarios asistentes: <ul style="list-style-type: none">Sofía Torroba: Directora General de Responsabilidad Social, GCBAJorge Figueroa: Director of Public Affairs & Sostenibilidad en Randstad Argentina & UruguayAdrián Barreto: Coordinador de Alianzas, Diagonal Asociación Civil	Dinámica: <ul style="list-style-type: none">Presentación de los panelistasTrabajo en mesas de diálogoPuesta en común y conclusiones
Observaciones y Sugerencias: <ul style="list-style-type: none">El Auditorio fue propicio para el diálogo, tanto el ambiente como las circunstancias fueron favorables para que se lleve a cabo un intercambio de ideas constructivo y productivo.Las personas involucradas crearon un entorno donde era fácil hablar abiertamente y llegar a un entendimiento.	

Apertura Institucional del Encuentro

Gonzalo Straface (DG Economía Plateada – GCBA) presentó esta nueva área de gestión creada en 2024 para abordar integralmente los desafíos de la economía plateada, enfocándose en empleo, vivienda, salud, cuidados e inclusión digital y financiera. Señaló que el 24% de la población porteña tiene más de 50 años y advirtió sobre la necesidad urgente de políticas públicas ante el envejecimiento demográfico. Propuso un modelo colaborativo, rechazando enfoques verticalistas, y llamó a trabajar junto al sector privado, la sociedad civil y especialistas.

Hernán Charosky (Coordinador del Equipo de Diálogo y Políticas Públicas), explicó la metodología de Dialogando BA, que promueve el debate público y la creación de políticas sostenibles. Este enfoque ha sido efectivo en la formación de leyes y regulaciones. También destacó la importancia del diálogo plural como herramienta para construir inteligencia colectiva. Celebró la primera colaboración entre su equipo y la Subsecretaría de Personas

Mayores del GCBA, y subrayó la necesidad de generar espacios de escucha y conversación en un contexto poco favorable para el entendimiento social.

Panel:

Jorge Figueroa (Randstad): destacó el rol de las empresas en combatir los sesgos en la contratación, priorizando el talento sobre la edad. Subrayó la baja incorporación de personas mayores de 45 años y la importancia del *re-skilling* para su empleabilidad. Presentó el caso exitoso de Randstad Francia, con una división especializada en talento senior, como modelo a replicar.

Adrián Barreto (Diagonal): expuso sobre el edadismo y la percepción social del envejecimiento en Argentina. Presentó el Informe Silver, que visibiliza prácticas discriminatorias y la autoexclusión de personas +45. Propuso integrar la inclusión etaria a las decisiones estratégicas de talento y afirmó que "el talento no debería tener edad".

Sofía Torroba (GCBA): presentó la nueva Dirección de Responsabilidad Social del GCBA y su enfoque transversal. Planteó el modelo de "hacer con otros" y compartió la experiencia de "Acción por la Discapacidad" como iniciativa replicable. Subrayó la urgencia de articular esfuerzos públicos y privados para una inclusión activa de personas mayores en el trabajo y en la vida comunitaria.

Resumen de minuta de mesas

Luego del panel, realizamos un trabajo en mesas de diálogo y la puesta en común y conclusiones del encuentro:

Ejes abordados en las mesas de diálogo

1. ¿Qué valor diferencial pueden aportar las personas mayores en los equipos de trabajo y cómo podemos visibilizar ese valor en nuestras organizaciones?
2. ¿Qué barreras (culturales, estructurales, legales) existen hoy para la inclusión laboral de personas mayores y cómo se podrían desarticular?
3. ¿Qué políticas o prácticas de inclusión etaria conocen (o aplican) que hayan generado resultados positivos? ¿Qué aprendizajes dejaron?
4. ¿Qué compromisos individuales y organizacionales estamos dispuestos a asumir hoy para avanzar hacia un mercado laboral intergeneracional e inclusivo?

Trabajo en mesas

1. Valor diferencial de las personas mayores en los equipos de trabajo

Las personas mayores aportan experiencia técnica y humana, liderazgo, compromiso y estabilidad. Tienen trayectorias profundas en sectores específicos, lo que potencia su capacidad de gestión. Se destacó la necesidad de visibilizar estos aportes mediante políticas de inclusión, representación etaria, campañas de comunicación y espacios de escucha activa para cambiar la mirada social y organizacional sobre la vejez.

2. Barreras para la inclusión laboral de personas mayores

El edadismo fue identificado como la principal barrera cultural, junto con obstáculos estructurales (transición jubilatoria sin apoyo, escasa flexibilidad laboral) y tecnológicos (brecha digital). Se propuso capacitar a RRHH, generar acompañamiento personalizado y promover políticas intersectoriales para fomentar la inclusión laboral en condiciones dignas.

3. Políticas o prácticas exitosas de inclusión etaria

Se mencionaron como efectivas las políticas de inclusión digital, programas como “FinEs”, educación intergeneracional e incentivos fiscales o cupos para contratar personas mayores. Se remarcó la necesidad de erradicar el “viejismo” y sensibilizar tanto a las empresas como a los propios mayores, superando la autoexclusión. También se señaló la falta de políticas estructuradas en la mayoría de las organizaciones.

4. Compromisos individuales y organizacionales para un mercado laboral intergeneracional

Se propuso eliminar edad y foto de los CV, formar líderes con mirada intergeneracional y establecer metas concretas de inclusión. Se destacaron acciones como capacitar al personal, fomentar programas de reinserción, articular con universidades y organizaciones sociales, y promover incentivos para quienes implementen prácticas inclusivas. El Estado debe asumir un rol activo, generando políticas de acompañamiento y sostenimiento de estas iniciativas.

Palabras de Cierre y Próximos Pasos:

Este encuentro marca el inicio de un proceso que se proyecta en el tiempo. El compromiso asumido por los distintos actores participantes, sumado al interés y entusiasmo manifestado, alienta a consolidar una agenda común por la inclusión laboral de personas mayores.

Los próximos pasos incluirán la sistematización y difusión de los aportes surgidos, la promoción de encuentros sectoriales de profundización, el desarrollo de nuevos espacios de diálogo con personas mayores y el trabajo en la elaboración de una hoja de ruta con compromisos medibles y replicables.

¡Gracias a todas las personas que participaron por su compromiso, generosidad y mirada transformadora!