

DIRECTRICES EUROPEAS RESPECTO A LA DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL EN LA ACTUACIÓN INSPECTORA

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Miembro del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación

**Coordinador del grupo de trabajo del SLIC sobre control y vigilancia
transfronteriza (Cross-border Enforcement)**

El origen de las Directrices Europeas

- **Directiva 2000/78 sobre igualdad (transpuesta por la Ley 62/2003)**
- **Comunicación de la Comisión Europea de 10.02.2017 - Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo**
 - Mandato al SLIC para que elabore Guías sobre Diversidad en la Seguridad y Salud en el Trabajo, Trastornos Músculo-Esqueléticos y Riesgos Psicosociales
- **Constitución del Grupo EMEX (riesgos emergentes) dentro del SLIC en 2017 para elaborar las Guías**
- **Aprobación de las Guías por el SLIC en 2018**
 - Los miembros del SLIC tienen que adaptarlas a su contexto nacional
 - El CT 104/2021 de la ITSS ha adaptado la Guía sobre Riesgos Psicosociales

La Guía del SLIC sobre Diversidad (2018)



Contenido de la Guía del SLIC sobre Diversidad

- El enfoque holístico de la seguridad y salud con la adecuación del trabajo a la persona
- El enfoque holístico en la evaluación de riesgos
- La perspectiva de edad
- La perspectiva de género

Perspectiva de edad

Cambios demográficos – Consecuencias para el empleo y la economía

Cambios demográficos por el envejecimiento de la población trabajadora

- **Aumento del número de trabajadores de más edad y disminución del porcentaje de jóvenes dentro de la población laboral**
 - Entre 2005 y 2015, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad en la EU-28 aumentó más de un 13 %, hasta alcanzar el 55 % en 2016.
- **Reducción del número de personas en edad laboral:**
 - En 1990 el 56 % de la población en edad laboral tenía entre quince y cincuenta y cuatro años, mientras que para 2020 y 2040 se estima que los porcentajes serán del 51 % y el 46 % respectivamente

Retos para las políticas de empleo

- **Entre las personas mayores el reto facilitar la continuidad laboral**
 - Procurar que las personas alcancen la edad de jubilación y no se prejubilén anticipadamente y favorecer su continuidad después de la edad de jubilación
 - Este principio se ve sometido a graves tensiones: las reestructuraciones y despidos se suelen hacer escogiendo a las personas de más edad dando lugar a una franja de empleo precario y paro de larga duración
- **Entre las personas de edades intermedias el reto es la conciliación con la vida familiar y la corresponsabilidad**
 - Hay que favorecer la maternidad pero en igualdad de condiciones
- **Entre las personas jóvenes el reto es lograr un empleo de calidad**
 - Superar la precariedad laboral, los bajos salarios y el desempleo

Afectación del problema por el tipo de empresas

- Las **microempresas** suelen emplear a un mayor porcentaje de trabajadores mayores
- Las **grandes empresas** emplean a una mayor proporción de jóvenes
 - Fruto de políticas de prejubilación masiva en las grandes empresas

Buscar los beneficios de la diversidad

- **EL HOLISMO (creación de realidades que conforman un todo distinto a la suma de las partes que lo componen)**
 - Los equipos de trabajo en la empresas se deben formar por personas con características diferentes y complementarias entre sí
 - Todos los miembros del equipo deben colaborar en la realización de una misma labor y conjuntamente logran más de lo que se conseguiría con la suma de sus esfuerzos individuales
- **ACTITUD PROACTIVA DE LAS EMPRESAS**
 - Normalmente las empresas no aprenden hasta que se producen incidentes. Sin embargo, deberían considerar diversas buenas prácticas de manera activa, estudiar qué es lo que funciona y elaborar una cultura empresarial de gestión de los riesgos propia.

La Gestión de la Edad en la Prevención de Riesgos Laborales

Prevención en todo el ciclo vital – Incorporación a la Evaluación de Riesgos

Principios de la Gestión de la Edad en la Prevención de Riesgos Laborales

- **El objetivo es lograr una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable**
- Para ello es necesario que los trabajadores tengan buenas condiciones de seguridad y salud **desde el inicio de la vida laboral**
- Las empresas deben fijarse como objetivo la aplicación de **un enfoque para la seguridad y la salud en el trabajo que considere todo el ciclo vital** puesto que la salud en una fase posterior de la vida se ve afectada por las condiciones de trabajo en una primera etapa

Diagnóstico de la situación mediante el análisis de las prestaciones de Incapacidad Temporal

- Las personas de más edad sufren más enfermedades
- Las personas de menos edad sufren más accidentes
- Las personas de edades intermedias sufren más procesos de incapacidad temporal por patologías psiquiátricas
- Las mujeres sufren más procesos de incapacidad temporal que los hombres en todos los grupos de edad
- Las personas de más edad sufren procesos de incapacidad temporal de más larga duración en cualquiera de las patologías

Cómo influye el paso de la edad en la salud de las personas

- **Reducción de la capacidad física**

- Capacidad para llevar a cabo actividades físicas intensas de larga duración
- Puede reducir la capacidad del cuerpo para adaptarse a situaciones de calor o frío (debido a la temperatura exterior o al trabajo físico)
- Durante el proceso de envejecimiento, el cuerpo humano pierde margen de movimiento y flexibilidad. Es posible que surjan problemas para los trabajadores de más edad cuando una situación imprevista requiera movimientos no habituales.

- **Aumenta el tiempo de recuperación de las bajas por incapacidad temporal**

- Consecuencia del deterioro del estado físico

Otros factores que influyen con la edad

- **Mayor vulnerabilidad al trabajo por turnos y nocturno:**
 - La reducción de la capacidad para adaptar el ritmo corporal al trabajo nocturno y el aumento de la alteración del sueño podrían generar una menor tolerancia al trabajo por turnos
- **La visión y la audición se reducen con la edad:**
 - Es posible que los trabajadores de más edad no puedan ver/leer desde una determinada distancia ni oír igual de bien a frecuencias superiores
- **Algunas de las funciones cognitivas empeoran con la edad:**
 - Por ejemplo, se ralentiza el procesamiento de información. Los trabajadores de más edad pueden compensar estos cambios gracias a su experiencia. Existe una enorme variabilidad entre individuos en este sentido.
- **Ritmo de trabajo**
 - El cansancio y la necesidad de trabajar a un ritmo más lento y descansar suelen aumentar como consecuencia del envejecimiento biológico, al igual que los problemas de salud graves.

En la prevención hay que tener en cuenta todo el ciclo vital

- **Hay que tener una visión a largo plazo**
 - Muchos problemas que se plantean a los 50/55 años sólo hubieran tenido remedio de haberse aplicado una política preventiva desde el comienzo de la vida laboral
 - **Por ej. En la prevención de los trastornos músculo esqueléticos:** Hay que prevenirlos desde el momento inicial
- **Hay que procurar el reciclaje profesional – cambio de actividad con el paso del tiempo**
 - El paso gradual hacia actividades con menor exigencia física y que en cambio requieran mayor exigencia intelectual y experiencia profesional

Retos para los trabajadores de menor edad

- Se consideran jóvenes hasta los 24 o hasta los 30 años
- Los trabajadores jóvenes están más expuestos al riesgo de sufrir accidentes y lesiones laborales
- Influye la falta de experiencia y madurez, el escaso conocimiento de los riesgos y menores capacidades (déficit de formación)
- Menor ejercicio de los derechos laborales por su situación de inferioridad de condiciones
- **Las acciones preventivas deben incidir en la formación e información de los trabajadores jóvenes**

Retos para las personas con edades intermedias

- Entre 30 y 45 o 50 años
- Mayores problemas de conciliación del trabajo con la vida familiar
 - Acumulación de trabajo remunerado y no remunerado que puede alcanzar una media de 71 horas semanales para mujeres con niños menores de 7 años
- Mayor incidencia de las patologías psiquiátricas
- **Las acciones preventivas deben ir dirigidas al afrontamiento de los riesgos psicosociales derivados de la conciliación y la creación de políticas de empresa sobre conciliación que faciliten la compatibilidad del trabajo y las tareas familiares en igualdad de condiciones para ambos sexos (Observatorio Vasco)**

Retos para las personas con más edad

- Se consideran mayores desde los 50, 55 o 60 años
- **Lograr la continuidad en el trabajo**
 - La continuidad depende del tipo de trabajo (exigencias físicas): aumentar las posibilidades de reciclaje profesional en las empresas
 - Los factores psicosociales en el trabajo (autonomía, apoyo, comunicaciones): el bienestar en el trabajo favorece la continuidad
 - Otros factores relacionados con la vida personal
- Controlar su adaptación en el trabajo nocturno y a turnos
- Lograr la adecuada reinserción en el empleo de los desempleados mayores

Cómo llevar a cabo una inspección aplicando un enfoque basado en la edad según la Guía del SLIC

Diagnóstico – Evaluación de Riesgos - Medidas

Un primer diagnóstico sobre la influencia de la edad en la prevención

- **Distribución y estadísticas de siniestralidad**
 - ¿Cómo están distribuidos los trabajadores en términos de edad?
 - ¿Qué indican las estadísticas en lo relativo a las bajas por enfermedad, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo para los diferentes grupos de edad?
- **Formación e información sobre gestión de edad**
 - ¿Han recibido formación los supervisores sobre cómo identificar los riesgos relacionados con la edad?
 - ¿Han recibido información y formación los trabajadores sobre cómo evitar los riesgos relacionados con la edad?

Examinar las estrategias de empresa sobre gestión de la edad

- Las estrategias de gestión de la edad deben ayudar a los responsables a hacer el mejor uso posible de la fuerza y el potencial de todas las generaciones
- Se deben combatir los estereotipos negativos y basarse en percepciones positivas de la edad (por ejemplo, experiencia, lealtad y fiabilidad)
- Configurar los grupos de trabajo de las empresas de modo que incluyan a trabajadores de diferentes grupos de edad, con miras a aumentar la eficacia y a fomentar el aprendizaje intergeneracional (lo que incluye tutoría y asesoramiento) —permitiendo la interacción entre personas de distintas generaciones, todas las partes pueden aprender

Al examinar a las personas más jóvenes

- ¿Para cuántos de los trabajadores jóvenes es este su primer empleo?
- ¿Qué tareas suelen desempeñar los trabajadores jóvenes y qué procedimientos de ayuda a la incorporación existen?
- ¿Reciben los trabajadores jóvenes suficiente formación e información sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Reciben los trabajadores jóvenes instrucciones de seguridad por escrito cuando resulta necesario?

Incorporación de la perspectiva de edad a la evaluación de riesgos

- En la evaluación se debe contar con la participación de trabajadores pertenecientes a diferentes grupos de edad en todas las fases
- Incluir en la evaluación unidades de análisis por grupos de edad
 - Así lo hace la Guía del SLIC sobre riesgos psicosociales y lo establece el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En ciertos factores la edad debe ser tomada en cuenta, como la adaptación al trabajo nocturno y a turnos
- Evitar prejuicios y suposiciones previas sobre cuáles son los riesgos y sobre quiénes están en peligro
 - Concebir a los trabajadores jóvenes y de más edad como recursos de valor y no como problemas
 - Adaptar el trabajo a las personas, independientemente de su edad

Diseño de las medidas preventivas: puestos de trabajo adaptados a personas de cualquier edad

- Diseñar los puestos de trabajo de modo que puedan ajustarse fácilmente para responder a las necesidades de todas las personas
- Centrarse en la prevención de los trastornos músculo esqueléticos (TME) al establecer procesos de trabajo ergonómicos para los trabajadores de todas las edades;
- Reducir la monotonía de los trabajos repetitivos mediante la rotación de tareas entre diferentes grupos de edad para que todos ellos tengan variaciones en su trabajo

Políticas de aprendizaje y formación

- **Adaptar los enfoques de aprendizaje/formación a las necesidades de los diversos grupos de edad existentes**
 - Estos enfoques deben ser proactivos, estar orientados al ciclo vital en su conjunto e incluir medidas adaptadas a las características y las necesidades de los trabajadores a los que van destinados
- **Promover el aprendizaje entre las personas de más edad para que mantengan sus competencias y su empleo**
 - Su participación media en el aprendizaje permanente tiende a ser significativamente inferior a la de las generaciones más jóvenes
- **Desarrollar y ejecutar programas sanitarios ergonómicos y preventivos apropiados que promuevan la salud física, mental y social de los trabajadores de todas las edades**

GRACIAS