

## Jornada Técnica

*Diversidad Generacional y PRL: un compromiso individual, empresarial y social*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

### Edad y Diversidad Generacional: aportaciones del INSST



**María Jesús Otero Aparicio**  
Jefa Unidad Técnica Psicosociología  
INSST

24 Junio 2021

## Contextualización

- **Vida laboral más larga**
- **Población laboral envejecida**
- **Hasta 5 generaciones en un mismo entorno organizativo**
- **Tasa de dependencia**
- **Todas las generaciones expertas**

### Contexto demográfico, socioeconómico y laboral



## Contextualización

- **Diversidad generacional** = necesidad de atender, no sólo a las diferentes edades y sus posibles diferencias, sino a su interrelación
- La gestión de la seguridad y salud debería considerar que es posible que **las condiciones de trabajo** no sean uniformes para todas las generaciones que comparten un mismo entorno organizativo
- La posibilidad de que **el impacto** de una misma condición de trabajo sea distinto según el segmento de edad
- Analizar si las **medidas preventivas** implantadas se adaptan mejor a un colectivo que a otro, o incluso, si lo que mejora a un segmento de edad puede perjudicar a otro
- **Las distintas generaciones** no parten de la misma situación vital, ni experiencial, ni formativa, ni de salud, ni sus expectativas, necesidades o aspiraciones son las mismas.

**Las decisiones, las prácticas empresariales y las condiciones de trabajo, pueden suponer factores de riesgo diferenciados por edades o generaciones**

## Unión Europea

- 2009. **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**. Informe “Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered” (2009)
- 2016-2017. **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo** “Campaña Europea Trabajos saludables en cada edad”
- 2017. Comunicación **Comisión Europea** “Trabajo más seguro y saludable para todos- Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”
- 2018. **Comité de Altos responsables de la Inspección de Trabajo SLIC**. Principios para los inspectores de trabajo en relación con las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta la diversidad (edad, sexo y otros)
- 2018. **Comité de Altos responsables de la Inspección de Trabajo SLIC**. Guía para valorar la calidad de las evaluaciones de riesgo y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos **psicosociales**

## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?

Garantiza los DERECHOS DE  
TODAS LAS PERSONAS



Cuenta con CAPACITACIÓN  
TÉCNICA especializada



Favorece la SOSTENIBILIDAD  
y el COMPROMISO SOCIAL



Dispone de ESTRUCTURA  
OPERATIVA: SPP/SPA

Posibilita su INTEGRACIÓN en  
la GESTIÓN EMPRESARIAL

## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?

Garantiza los DERECHOS DE  
TODAS LAS PERSONAS



- Derecho a la Integridad física y moral
  - Derecho a una protección eficaz de la seguridad y salud (puestos de trabajo + personas)
  - Adaptación del trabajo a la persona
- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación (edad)
- Derecho a la dignidad debida (acoso, violencia,...)

## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?



Dispone de ESTRUCTURA  
OPERATIVA: SPP/SPA

- No sobrecargar a las empresas (PYME y microempresas)
- Estructura y organización preventiva obligatoria
- Conocida por empresa + trabajadores
- Metodología de trabajo adecuada
  - Diagnóstico + intervención + evaluación y control
- Facilita la participación efectiva de los trabajadores

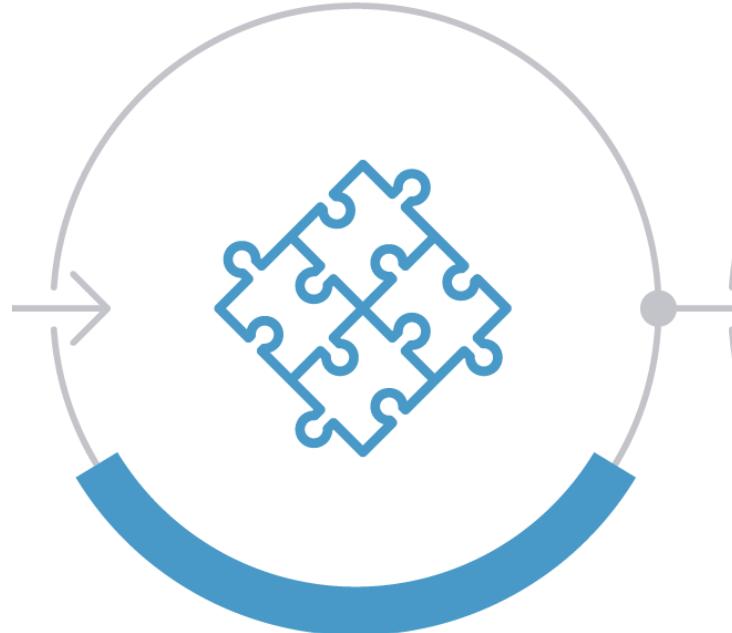
## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?

Cuenta con CAPACITACIÓN  
TÉCNICA especializada



- Profesionales competencia técnica
- Capacitación reglamentaria (básico, intermedio y superior)
- Conocimientos puestos + personas
- Metodologías de trabajo adecuadas
- Especialización en disciplinas técnicas

## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?



Posibilita su **INTEGRACIÓN** en  
la **GESTIÓN EMPRESARIAL**

- Coherencia con otras políticas
  - Reclutamiento y selección, evaluación desempeño, desarrollo de carrera, compras, RR.HH., etc.
- Integración de la gestión preventiva
  - Actividades y línea jerárquica
- Integración en la gestión empresarial

## ¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?

Favorece la SOSTENIBILIDAD  
y el COMPROMISO SOCIAL



- Evolución del empleo
- Sostenibilidad del empleo y de las empresas
- Atracción y retención del talento
- Cohesión social empresarial
- ODS
  - Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
  - Objetivo 8. Un trabajo decente y un crecimiento económico sostenible para todos

## Factores de éxito: coherencia y compromiso compartido

- Actuaciones legislativas
- Convenios colectivos
- Impulso institucional
- Prácticas empresariales
  - ✓ Compromiso de la Dirección
  - ✓ Coherencia entre todas las políticas
  - ✓ Implicación línea jerárquica (mandos, managers)
  - ✓ Población trabajadora
- Compromiso social



**RESULTADOS  
EFECTIVOS**

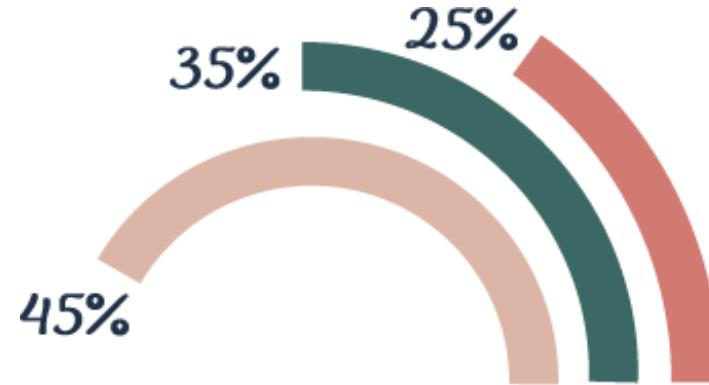
**La integración de la perspectiva de edad en la gestión preventiva y empresarial supone un compromiso individual, empresarial y social**

## Acciones institucionales: INSST

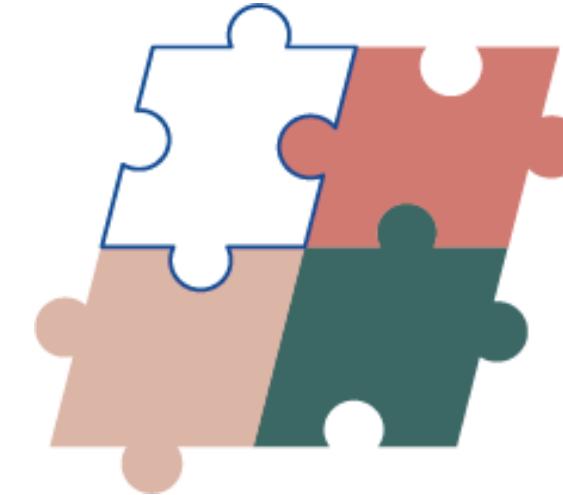
- Compromiso institucional
- Sensibilización
- Formación
- Asesoramiento técnico
- Participación grupos de trabajo
- Materiales didácticos y/o divulgativos



## Claves para integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA



**Indicadores y estadísticas  
desagregadas por edad**



**Mapas de edad por ocupaciones  
y riesgos**

## Claves para integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA



**Perspectiva de edad en Evaluación  
de riesgos y Planificación**



**Flexibilidad tiempo de trabajo y  
políticas conciliación transversales**

## Claves para integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA



**Diseño universal en la gestión de compras**



**Programas de mentoring generacional**

## Claves para integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA



**Perspectiva de edad en los planes  
de formación y reciclaje**



**Programas de retorno al trabajo  
con perspectiva de edad**

## Claves para integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA



**Vigilancia de la salud y promoción  
de la salud en función de la edad**



**Planes de incorporación y de  
transición a la jubilación**

## Materiales Didácticos y Divulgativos INSST (2021)



**Video divulgativo**



**Carteles divulgativos**





# Tu compromiso con la DIVERSIDAD GENERACIONAL es bueno para ti y para TOD@S

**SALUD Y  
BIENESTAR**

**DERECHOS Y  
OPORTUNIDADES**

**RENTABILIDAD Y  
COMPROMISO**



Elaborado por: María Jesús Otero Aparicio.  
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). INSST, O.A, MP.



Continua con el  
compromiso en:



Cartel

QR



Audiovisual

# Tu compromiso con la DIVERSIDAD GENERACIONAL es bueno para ti y para TOD@S

**SALUD Y  
BIENESTAR**

**DERECHOS Y  
OPORTUNIDADES**

**RENTABILIDAD Y  
COMPROMISO**



Elaborado por: María Jesús Otero Aparicio.  
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). INSST, O.A, MP.



Continua con el  
compromiso en:



Cartel

Audiovisual

# PERSPECTIVA DE EDAD Y DIVERSIDAD GENERACIONAL

## ¿Por qué debe integrarse en la Gestión Preventiva?



Las prácticas empresariales y las condiciones de trabajo pueden suponer factores de riesgo diferenciados por generaciones

## ¿Cómo hacerlo?

- 1) Recoge indicadores y estadísticas desagregadas por edad
- 2) Incorpora mapas de edad por ocupaciones y riesgos
- 3) Considera la perspectiva de edad en la evaluación de riesgos y en la planificación de las medidas preventivas
- 4) Flexibiliza el tiempo de trabajo y implanta políticas de conciliación transversales, considerando todas las necesidades
- 5) Integra el diseño universal en la gestión de compras
- 6) Incorpora programas de mentoring generacional
- 7) Incluye la perspectiva de edad en los planes de formación y reciclaje
- 8) Diseña programas de retorno al trabajo con perspectiva de edad
- 9) Considera la edad en la vigilancia de la salud individual y colectiva y en las acciones de promoción de la salud
- 10) Incorpora planes de acogida y de transición a la jubilación

Tu compromiso con la DIVERSIDAD GENERACIONAL es bueno para ti y para TOD@S



Elaborado por: María Jesús Otero Aparicio. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). INSST, O.A. MP.

# PERSPECTIVA DE EDAD Y DIVERSIDAD GENERACIONAL

## ¿Por qué debe integrarse en la Gestión Preventiva?



Las prácticas empresariales y las condiciones de trabajo pueden suponer factores de riesgo diferenciados por generaciones

## ¿Cómo hacerlo?

- 1) Recoge indicadores y estadísticas desagregadas por edad
- 2) Incorpora mapas de edad por ocupaciones y riesgos
- 3) Considera la perspectiva de edad en la evaluación de riesgos y en la planificación de las medidas preventivas
- 4) Flexibiliza el tiempo de trabajo y implanta políticas de conciliación transversales, considerando todas las necesidades
- 5) Integra el diseño universal en la gestión de compras
- 6) Incorpora programas de mentoring generacional
- 7) Incluye la perspectiva de edad en los planes de formación y reciclaje
- 8) Diseña programas de retorno al trabajo con perspectiva de edad
- 9) Considera la edad en la vigilancia de la salud individual y colectiva y en las acciones de promoción de la salud
- 10) Incorpora planes de acogida y de transición a la jubilación

Tu compromiso con la DIVERSIDAD GENERACIONAL es bueno para ti y para TOD@S



Elaborado por: María Jesús Otero Aparicio. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). INSST, O.A. MP.

## VENTAJAS de integrar la edad en la Gestión PREVENTIVA

- Favorece la **innovación y la creatividad**
- Mejora la **cohesión grupal y el apoyo mutuo**
- Erradica la **discriminación** y combate las nuevas **desigualdades**
- Permite aflorar **vulnerabilidades** ocultas
- Favorece **medidas adaptadas** a los distintos colectivos y por tanto más eficientes
- Garantiza los **derechos** de todas las personas
- Contribuye a la **sostenibilidad del empleo**
- Impulsa la igualdad de **oportunidades**
- Disminuye el **absentismo y la siniestralidad**
- Mejora la capacidad de adaptación de las empresas a los **cambios**
- Contribuye a los **resultados empresariales**
- Hace **mejores** a las personas y a las empresas
- Supone un **compromiso social** presente y futuro

**Tu compromiso con la DIVERSIDAD  
GENERACIONAL es bueno para ti y  
para TOD@S**



**¡MUCHAS GRACIAS!**

**María Jesús Otero Aparicio**  
Jefa Unidad Técnica Psicosociología  
INSST

24 Junio 2021