

Jornada Técnica

Diversidad Generacional y PRL: un compromiso individual, empresarial y 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



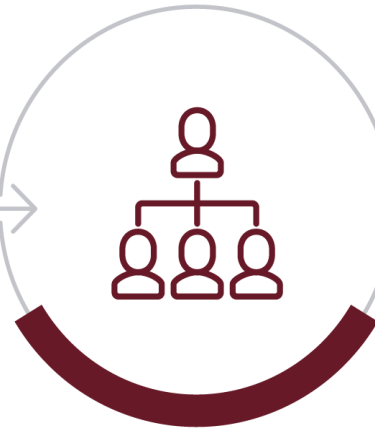
Cuenta con CAPACITACIÓN
TÉCNICA especializada



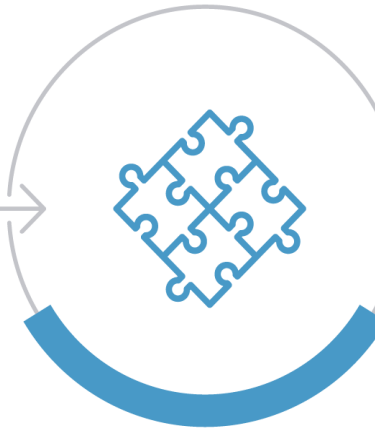
Favorece la SOSTENIBILIDAD
y el COMPROMISO SOCIAL



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

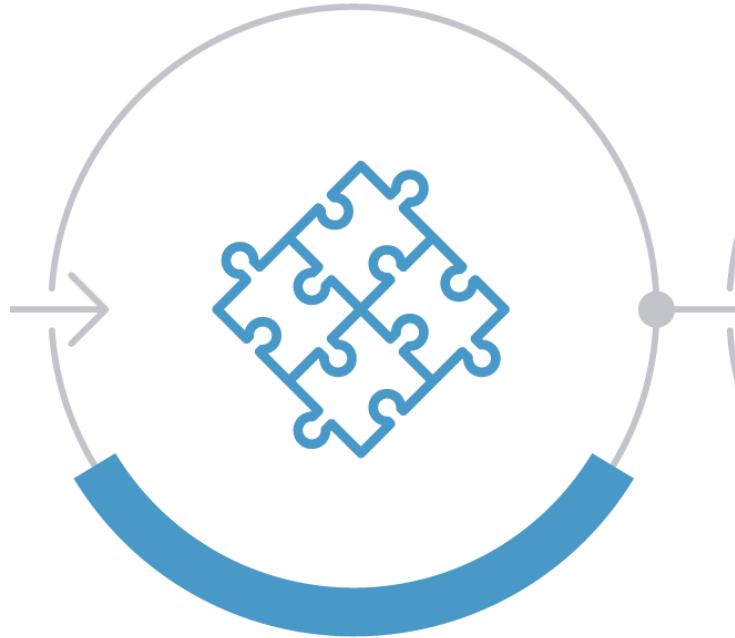
¿Por qué integrar la edad en la Gestión Preventiva?

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



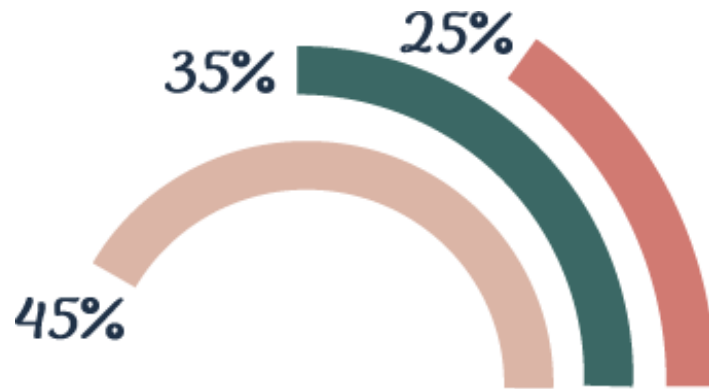
La integración de la perspectiva de edad en la gestión preventiva y empresarial supone un compromiso individual, empresarial y social

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.



NPO (en línea)
118-21-018-3



Continúa con el
compromiso en:



Cartel



Audiovisual

individual, e

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.



NPO (en línea)
118-21-018-3



Continúa 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 e implanta políticas de conciliación transgeneracionales, 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 e implanta políticas de conciliación transgeneracionales, 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