



### ❑ Mentoring generacional.

Son programas para aprovechar las fortalezas de cada grupo de edad, a la vez que es un reconocimiento a la valía y el talento, con independencia de la edad, que favorece la colaboración entre distintas generaciones.



### ❑ Planes formativos y de capacitación.

Capacitar a las personas durante todo su recorrido laboral fomenta su participación y permanencia en el trabajo de forma prolongada.



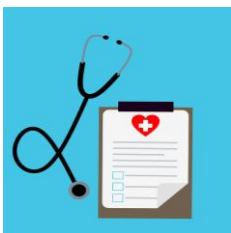
### ❑ Programas de retorno al trabajo.

Estos programas promueven una ausencia mas corta y una incorporación flexible y acorde al estado de salud.



### ❑ Planes de acogida y transición a la jubilación.

Benefician tanto a las nuevas incorporaciones como a las personas de mayor edad, retrasando su salida del mercado laboral.



### ❑ Vigilancia y promoción de salud.

En ambos programas es fundamental incorporar la perspectiva de edad.



# EDAD Y DIVERSIDAD GENERACIONAL EN LA PRL

*Incorporar la perspectiva de edad a la gestión preventiva implica impactar en las políticas, las prácticas empresariales y las condiciones de trabajo en las diferentes generaciones*



## INTRODUCCIÓN

La gestión de la edad en las organizaciones es una estrategia clave para seguir mejorando la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, además de poner en valor a los equipos multigeneracionales y la labor de todas las personas trabajadoras, independientemente de su edad.

La incorporación de esta perspectiva a las políticas empresariales y a su gestión preventiva constituye además de una garantía de adaptación de los puestos de trabajo a las personas, una intervención fundamental en el abordaje preventivo de la salud física y mental.



## ACCIONES CLAVE

### Estadísticas e indicadores por edad.

Recoger datos con la ayuda de registros, y analizarlos disgregados por edad, nos permitirá observar la realidad de nuestra organización, a la vez que nos facilitará la obtención de conclusiones.



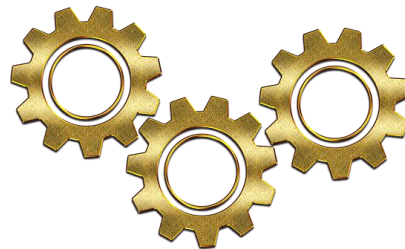
### Mapas de edad por ocupaciones y/o puestos de trabajo.

Consiste en identificar la distribución de la edad de la plantilla por puestos, para poder anticipar el relevo generacional de forma adecuada, planificando la transmisión del conocimiento clave de la organización.



### Evaluación de riesgos con perspectiva de edad.

El objetivo es determinar si la exposición a factores de riesgo es homogénea en todos los tramos de edad. Y en caso negativo, analizar las causas y el impacto que puede tener en la seguridad y salud de en esos grupos de edad.



### Perspectiva de edad en la planificación de la actividad preventiva.

Ajustar las medidas de prevención y protección a todos los colectivos para posteriormente poder realizar el seguimiento y control de su eficacia.

### Diseño universal en la gestión de compras.

El propósito del diseño universal es simplificar las exigencias laborales, mediante la construcción de equipos de trabajo sencillos de usar; beneficiando así a las personas de cualquier edad y con distintas habilidades. La integración de este criterio en el proceso de gestión de compras garantiza por tanto el principio de inclusión de todos los trabajadores.

### Gestión y ordenación del tiempo de trabajo.

Se trata de organizar la distribución y ordenación del tiempo de trabajo, considerando las necesidades de todas las generaciones, en función del momento vital en el que se encuentran, y teniendo en cuenta las condiciones de exposición a horarios o jornadas atípicas, trabajo a turnos y/o nocturno y/o jornadas prolongadas. Una ordenación de la jornada compatible con la salud, el derecho de desconexión y con un equilibrio laboral-personal-familia exige un análisis propio con perspectiva de edad.



### Políticas de conciliación para todas las edades.

Es esencial reconocer las distintas necesidades a lo largo de la trayectoria vital y aplicar políticas de conciliación transversales para cada tramo de edad.