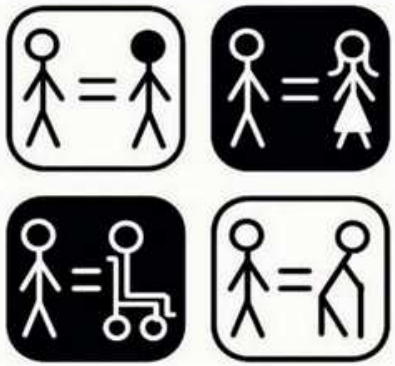
UCLM
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

FUNDACIÓN GENERAL
Universidad de Castilla - La Mancha

EN CLAVE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



Gestión de la Diversidad y Equidad en las Organizaciones

# TALLER SOBRE EDAD

Organiza:

Colabora:

# En clave de responsabilidad social.

## Gestión de la diversidad y equidad en las organizaciones.

***"En un mundo de creciente competitividad y que evoluciona con mucha rapidez, la única fuente de ventajas competitivas duraderas para las empresas es el conocimiento: poseído por sus empleados fundamentalmente"*** ***Concepción Varela; Univ. De Oviedo.***

# OBJETIVOS DEL TALLER

- Establecer una base común de conocimiento para establecer un análisis crítico de la situación de las/os trabajadores/as mayores de 45 años en el mercado laboral.

- Exponer propuestas de actuación que contribuyan a la valorización y la gestión de las/os trabajadoras/es de edad como un activo valioso para la mejora competitiva de las empresas y el desarrollo local.

- Identificar problemáticas específicas en una determinada situación en una organización y elaborar un plan de actuación.

# ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

**FACTORES DEMOGRÁFICOS**

- AUMENTO DE LA EPERANZA DE VIDA
- RETIRO DE LOS BABY BOOMERS
- AUMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA

**ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN**

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN - CONSECUENCIAS

***Las previsiones de la U.E. para el 2015 indican que el grupo más numeroso de personas trabajadoras será el de edades comprendidas entre los 40 y 59, además de señalar que la población continuará este proceso constante de envejecimiento en las siguientes décadas***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – El trabajo de las personas mayores

**+** ***Personas fiables, flexibles, dispuestas al cambio, interesadas en aprender, abiertas a trabajar en horarios laborales diversos, a actuar como mentores, aportan experiencia de alto valor y una ética más fuerte, más lealtad, diversidad de pensamiento y enfoque, más seriedad y redes de contactos***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – El trabajo de las personas mayores

- ***Mayor aversión a la tecnología, incremento de gastos médicos, menor versatibilidad, mayor necesidad de capacitación, cierta creatividad reprimida***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN –

***Frente a estas premisas …….***

***¿Cuál debería ser la actitud de las empresas frente a este tipo de trabajadores?***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN –

***Pero realmente …….***

***¿Cómo se comporta?***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – EL DESEMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES

***En el mercado laboral, la edad es un factor de discriminación, siendo los trabajadores/as mayores de 45 años un colectivo vulnerable, al igual que otros factores como el género, el origen cultural, la discapacidad.***

***La crisis ha duplicado el desempleo de este colectivo, hasta el 13,4%.***

***Este grupo ha absorbido el 24,7% del empleo destruido.***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – EL DESEMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES

- ***56% Hombres – 44 % Mujeres.***

- ***Los ERE o despido son la causa de desempleo del 97% de los hombres y el 75% de las mujeres.***

- ***La incorporación al mercado laboral tras un periodo de inactividad es causa del desempleo de un 19% de las mujeres y del 3% de los hombres.***

- ***Entres lo varones más del 60% llevan más de 12 meses buscando empleo. Y los mayores de 50 años más de la mitad no vuelven a encontrar trabajo.***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – EL DESEMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES

- ***La práctica totalidad de los parados aceptaría un empleo de cualificación inferior a su formación y fuera de su sector de procedencia, aunque se muestran más reacios a cambiar de ciudad.***

- ***La necesidad de ingresos económicos es la principal preocupación de los desempleados junto a otras como la exclusión social, carencias de autoestima y desánimo.***

- ***Los parados mayores de 45 años no confían demasiado en los diferentes canales de búsqueda de empleo.***

- ***Diferentes perfiles según género.***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – EN LA EMPRESA

***Según datos de ADECCO, el 60% de las empresas europeas manifiestan no dar oportunidades ni planificar el escenario organizativo para dar cabida a las/os trabajadoras/es:***

- ***El 60% de los directores no tienen en cuenta el envejecimiento de la fuerza laboral en su estrategia.***
- ***El 80% no tiene planes de empleo para "mayores".***
- ***Sólo el 8% cuenta con planes formales de jubilación progresiva.***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – EN LA EMPRESA

***En España estos datos son mucho más desafortunados:***

- ***El 92% de las empresas no contemplan el reclutamiento y contratación de personas mayores.***

- ***El 90% no tiene planes de retención para trabajadores "mayores".***

***Todo esto en un entorno laboral donde se está prolongando la edad activa.***

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES MAYORES

- ***Ellas siguen accediendo a puestos de trabajo peor remunerados, a carreras más cortas y socialmente menos prestigiosas que ellos.***

- ***Predominan las situaciones de empleo precario, aveces subempleo, y se acentúa la segregación de tipo de trabajos a los que acceden.***

- ***Las mujeres mayores, siendo un colectivo que produce un gran bienestar a la sociedad, son las que menos se benefician de las prestaciones del sistema.***

# ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN – Pero algo está cambiando

http://www.youtube.com/watch?v=Q4hVQarSXKQ&feature=player_detailpage

# ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS DE GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS ORGANIZACIONES

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA PARADAS/OS MAYORES : adaptación de herramientas.

❖***El uso de los itinerarios de integración laboral e itinerarios formativos personalizados, que se adapten a las especificidades de las/os paradas/os mayores.***

La atención personalizada permite satisfacer las necesidades específicas del/la usuaria/o, detectar potencialidades y carencias propias de cada persona, y proponer soluciones de iserción, mediante un acompañamiento personalizado de profesionales en mediación laboral-

❖**El uso de los CLUBES DE EMPLEO:** como instrumento de cooperación entre paradas/os, fomenta la adquisición de autonomía, las habilidades y competencias, así como refuerza la autoestima

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

**ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN dirigido al empresariado y directivos de las PYME Y EES:**

- ***En los siguientes ámbitos: dirección y gestión estratégica, enfoque de gestión RRHH (actitud proactiva) versus gestión de personal (actitud reactiva), gestión del conocimiento, innovación y creatividad.***

- ***Destierro de estereotipos sobre las/os trabajadoras/es mayores: pérdida de competencias en tareas de contenido físico, permanencia e incluso mejora de las de tipo cognitivo.***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ***Definir el perfil de los puestos de trabajo a cubrir a partir de las necesidades objetivas de las competencias necesarias para la empresa.***
- ***Realizar las ofertas de empleo usando criterios estrictamente competenciales.***
- ***Uso de fuentes de reclutamiento accesibles a los diferentes grupos de personas.***
- ***Proceso de selección donde se valoren criterios profesionales dejando de lado los personals***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

***Por las características de las/os mayores, sobre todo a partir de los 50 años existe un 25% de probabilidad de tener un diagnóstico médico importante, por lo que hay que incluir esa especificidad en el plan de prevención de la salud y riesgos laborales.***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### REDISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

***Hasta los 45 años la productividad individual crece y se estanca a los 55 en tareas que requieren cantidades productivas en un tiempo dado, pero no en tareas de supervisión, planificación, formación relación.***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### MOVILIDAD INTERNA

***Las competencias de relación son el gran fondo de comercio de las/os mayores (capital humano).***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

***Ayudarían a prolongar la vida activa: puestos cercanos al domicilio, contratos a tiempo parcial, contratos de relevo, jornadas reducidas, etc.***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA

***Íntimamente relacionado con la planificación de la carrera profesional, el rediseño de puestos de trabajo, el perfil de exigencias di dichos puestos y el cotejo con las competencias profesionales del trabajador.***

***En el caso de las/os trabajadoras/es mayores, hay que tener en cuenta la modalidad de las acciones formativas pues las/os mayores aprenden de forma más relacional.***

## ESTRATEGIAS Y ACCIONES POSITIVAS PARA TRABAJADORAS/ES MAYORES

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

***Metodologías como el coaching, mentorización, se muestran como prácticas que permiten no descapitalizar intelectualmente la organización, favoreciendo el traspaso de conocimientos tácitos a explícitos, así como la red de relaciones creada por las/os mayores a el resto del equipo.***

# *CONCLUSIONES*