HACIA UN ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE Y COMO PREVENCIÓN DE LA DEPENDECIA

Foro LideA

Liderazgo de personas mayores en la sociedad

40 ANIVERSARIO 1978 2018

CEATE
Confederación Española de Aulas de Tercera Edad

Foro LideA

Liderazgo de personas mayores en la sociedad

Hacia un envejecimiento activo y saludable

y como prevención de la dependencia

EDITA CEATE

Confederación Española de Aulas de Tercera Edad

Foro LideA

Liderazgo de personas mayores en la sociedad

CAUMAS
CONFEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES Y FEDERACIONES DE ALUMNOS Y EX ALUMNOS DE LOS PROGRAMAS UNIVERSITARIOS DE MAYORES

CEATE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AULAS DE TERCERA EDAD

CEOMA
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES DE MAYORES

EULEN

LARES
FUNDACIÓN LARES

SECOT
SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACIÓN TÉCNICA

SEGG
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE GERIATRÍA Y GERONTOLOGÍA

SENDA
GRUPO SENDA

UDP
UNIÓN DEMOCRÁTICA DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS DE ESPAÑA

EJEMPLAR GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA.

© de la presente edición: CEATE - Confederación Española de Aulas de Tercera Edad
© de los contenidos: Foro LideA

Diseño colección: www.pictografico.com
Imprime: EDITOR, S.A. www.editor-sa.com

Queda prohibida, salvo excepciones previstas en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con la autorización expresa de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y ss. del Código Penal).

Índice

Presentación 9

El Foro LideA 11

10 propuestas para impulsar
el liderazgo de las personas mayores en la sociedad 15

Recomendaciones de mejora
y sostenibilidad del sistema de jubilación 33

Modelo multisistémico de implicación con la vida o participación 39

10 estereotipos sobre las personas mayores
y respuestas LideA sobre su realidad 43

Innovación intergeneracional en el mundo laboral
Guía práctica para trabajadores/as, empresas,
administraciones públicas y agentes sociales 49

Nuevo símbolo gráfico de personas mayores 59

Decálogo LideA de buen trato periodístico
a las personas mayores 63

10 claves LideA para impulsar el liderazgo
en organizaciones sociales y de personas mayores 69

10 compromisos de la sociedad para favorecer
y mejorar las relaciones intergeneracionales 77

10 campos de acción para el voluntariado
y la participación de las personas mayores en la sociedad 87

Presentación

Aunque sea brevemente, presentar un libro donde se recogen los principales documentos elaborados por los profesionales de los dos equipos de trabajo que conforman el Foro LideA, es una responsabilidad y un orgullo que asume CEATE con enorme satisfacción como una aportación positiva a su magnífica labor.

CEATE, con 42 años de funcionamiento en favor de las personas mayores, la cultura y la formación permanente a lo largo de la vida, hace tres años, con el inestimable y decisivo apoyo del IMSERSO, decidió iniciar una colección de libros bajo el título genérico *"Hacia un envejecimiento activo y saludable y como prevención de la dependencia"*, con el fin de que sirviesen de apoyo a las personas mayores para mantener y mejorar su bienestar personal y su calidad de vida.

En este contexto y con esta filosofía, CEATE ofreció al Foro LideA la posibilidad de publicar y difundir por este medio sus principales documentos elaborados tras arduas sesiones de trabajo, debate y puesta en común por los profesionales y representantes de nueve organizaciones de la sociedad civil (personas mayores, empresariales, tercer sector y científicas), en concreto, CAUMAS, CEATE, CEOMA, EULEN, LARES, SECOT, SEGG, Grupo SENDA y UDP). Como era de esperar, el Foro LideA aceptó encantado la invitación, pues entre sus objetivos estratégicos está presente la idea de difundir y dar a conocer el fruto de su trabajo entre el colectivo de personas mayores y la sociedad en general.

LideA nació en 2013 como un foro de diálogo y reflexión plural, generador de opinión. Es un espacio abierto de referencia, que aporta ideas, debate, propuestas y acciones de cambio en temas relevantes que afectan a las personas mayores. Se trata de impulsar el liderazgo y participación de las personas mayores en la sociedad y de proponer propuestas y cambios estructurales para una sociedad mejor, más justa, solidaria y humana.

CEATE y, en particular, el suscrito quieren dejar constancia de su agradecimiento por permitirle pertenecer al equipo del Foro LideA. Y anima a todos sus integrantes a seguir en la brecha, colaborando, innovando, trabajando, en la mejorar de las condiciones de vida de todos las personas mayores de España y del mundo.

José Luis Jordana Laguna
Secretario General
CEATE

Foro LideA

Liderazgo de personas mayores en la sociedad

¿QUÉ ES EL FORO LIDEA?

"Son las propias personas mayores y sus organizaciones, las que tienen que crear los espacios, generar oportunidades y liderar el cambio"

LideA es un foro de diálogo y de reflexión plural, generador de opinión. Es un espacio abierto de referencia, que aporta ideas, debate, propuestas y acciones de cambio en temas relevantes.

MISIÓN, VISIÓN, LIDERAZGO Y VALORES

- **MISIÓN**: Impulsar cambios relevantes en la sociedad, basados en la participación activa de y sobre las personas mayores, generando fórmulas y prácticas, que aseguren una sociedad justa y sostenible para todas las personas.

- **VISIÓN**: Ser un foro de diálogo, opinión y participación activa, que genere una red de colaboración entre las organizaciones de personas mayores y la sociedad civil (profesionales, científicas, empresariales, sindicales, académicas, etc), con el objetivo de apoyar e impulsar el liderazgo de las personas mayores, para conseguir una sociedad justa y sostenible.

- **LIDERAZGO Y VALORES**: Líderes son aquellas personas que desde unos valores de compromiso, empatía, integridad y proactividad, aportan y reciben de los demás, inspiran una visión positiva, movilizan, implican y crean oportunidades. Cambian las estructuras que generan discriminación o que no funcionan y promueven una mejora en la calidad de vida y una sociedad mejor.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Impulsar el empoderamiento y liderazgo social de las personas mayores, a través de:

- Dar visibilidad a la aportación positiva de las personas mayores en la sociedad.

- Sensibilizar e implicar a la sociedad en el respeto y el reconocimiento a las personas mayores como ciudadanos de pleno derecho.

- Estudiar e impulsar mejoras, para una participación ciudadana abierta, comprometida y eficiente.

- Actuar frente a la discriminación por razón de edad, dando cumplimiento a la normativa internacional, europea y nacional.

- Aportar, ser proactivos, dialogar y trabajar con otras organizaciones y generaciones, para construir soluciones conjuntas para todas las personas y para una sociedad mejor.

- Colaborar con las peticiones de las organizaciones de mayores del Foro LideA, para elaborar propuestas de consenso para la mejora y sostenibilidad del Estado de Bienestar.

10 propuestas para impulsar el liderazgo de las personas mayores en la sociedad

AUTORES

Alfredo Bohórquez (EULEN y Sociedad Española de Geriatría y Gerontología) | **Ana Lima** (Consejo General de Trabajo Social) | **Antonio M. Maroto** (Instituto de Mayores y Servicios Sociales - IMSERSO) | **Carlos Martínez** (Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España – UDP) | **Eva Leal** (Confederación Estatal de Asociaciones y Federaciones de Alumnos y Ex alumnos de los Programas Universitarios de Mayores – CAUMAS) | **Felipe Martín** (Confederación Estatal de Asociaciones y Federaciones de Alumnos y Ex alumnos de los Programas Universitarios de Mayores – CAUMAS) | **Francisco Abad** (aBest Innovación Social, Fundación Empresa y Sociedad) | **Jesús Vizcaíno** (Seniors Españoles de Cooperación Técnica - SECOT) | **José Manuel Marín** (Ayuntamiento de Málaga y Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología) | **José María Gallardo** (Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores –sector solidario- LARES) | **Juan Díez Nicolás** (Universidad Complutense de Madrid) | **Luis Miró Simón** (Escuela Europea de Coaching) | **Mª José Gómez** (EULEN) | **Mª Luz Cid** (Instituto de Mayores y Servicios Sociales – IMSERSO) | **Mavi Catalá** (Escuela Europea de Coaching) | **Mercedes Castro** (Instituto de Mayores y Servicios Sociales – IMSERSO) | **Nina Mielgo** (Organización Médica Colegial y Fundación de protección Social de Médicos) | **Paca Tricio** (Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España – UDP) | **Puerto Gómez** (Sociedad Española de Geriatría y Gerontología)| **Felipe Martín** (Confederación Española de Organizaciones de Mayores – CEOMA) | **Raquel Manjavacas** (Experta) | **Rocío Fernández-Ballesteros** (Universidad Autónoma de Madrid) | **Rosma Fernández** (Federación Española de Municipios y Provincias – FEMP) | **Sonia García** (Grupo Senda).

Con la colaboración del IMSERSO.

Agradecemos a **Lucía Díaz Fernández**, de la Fundación ONCE, sus aportaciones.

Introducción

Desde las propias personas mayores, otros colectivos y organizaciones de la sociedad, se busca apoyar y promover la participación activa y el liderazgo de las personas mayores en la sociedad, como motor de cambio, oportunidades y sostenibilidad.

Se plantea el siguiente cambio de paradigma:

Personas mayores como carga social pasiva que recibe prestaciones y consume recursos	Personas mayores como líderes activos que aportan y generan oportunidades en la sociedad
PASIVO ME DAN NECESITO	APORTO LIDERO PROPONGO

Los grupos implicados en la participación y liderazgo son:

La Sociedad cuenta con importantes líderes naturales que se jubilan y en muchos casos dejan de aportar activamente y pasan a tener un rol más pasivo.

Desde el punto de vista de una sociedad centrada en las personas:

"*Líderes son aquellas personas que desde unos valores de compromiso, empatía, integridad y proactividad, aportan y reciben de los demás, inspiran una visión positiva, movilizan, implican y crean oportunidades.*

Cambian las estructuras que generan discriminación, que no funcionan o no son sostenibles, y promueven una mejora en la calidad de vida de las personas y por lo tanto una sociedad mejor".

Algunos de los valores más importantes vinculados al liderazgo son los siguientes: Compromiso, Empatía, Integridad, Proactividad, Creatividad, Honestidad, Responsabilidad, Alegría e Ilusión, Tolerancia, Autoridad, Participación y Transparencia.

MENSAJES CLAVE

- Las personas mayores tienen poder y pueden. Representan en España 8 millones de personas
- Las propias personas mayores y sus organizaciones, son las que tienen que crear los espacios, generar oportunidades y liderar el cambio.
- Es necesario comunicar a la sociedad una imagen real de lo que son, lo que aportan y dar una visión positiva de lo que significa y es la vejez.
- Pasar de ser pasivos y pedir, a proponer y actuar.
- Mantenerse activo y tener una actitud abierta al aprendizaje, facilita conservar un buen estado de salud y poder seguir contribuyendo a la sociedad.
- En la sociedad actual, el trabajo es uno de los aspectos externos de mayor impacto en la participación social de cualquier persona.
- Las personas trabajadoras mayores deben tener las mismas condiciones que el resto para ser competitivas en el mercado laboral, mantenerse en el trabajo, tener movilidad o acceder a nuevos puestos.
- Tanto el trabajo como la jubilación son un derecho y no una obligación. Se trata de no excluir o discriminar a las personas por razón de edad.
- Las personas mayores son ciudadanos/as y quieren seguir viviendo plenamente todos los aspectos de la sociedad. Participar en la sociedad es una responsabilidad y un derecho.

10 Propuestas para la participación y liderazgo de las personas mayores en la sociedad

1. PODER

Más de 8 millones de personas mayores, representan un gran grupo de poder e influencia en España. Ya lo han demostrado, construyendo a lo largo de sus vidas una sociedad mejor.

- Las personas mayores son importantes, lo que significan y hacen es absolutamente relevante para la sociedad.
- 8 millones de personas mayores, implican un gran poder social, económico y político. 8 millones de consumidores tienen un peso muy importante.
- No ponerse límites. Las arrugas realmente peligrosas son las mentales. Una persona, a cualquier edad y en cualquier situación, tiene un proyecto de vida, capacidad de aprender, aportar y cambiar realidades.
- Podemos incorporar prácticas de otros colectivos que han conseguido importantes cambios sociales (igualdad de género, personas con discapacidad y otros).
- Evitar acciones que hagan precaria la vida de las mujeres mayores, tanto desde el punto de vista de derechos, como de su participación social y laboral.
- El papel activo de las mujeres es esencial para determinar las respuestas a los retos que representan el desarrollo y la crisis. No limitar su papel al cuidado y apoyo de sus familiares en situación de dependencia.
- Implicar a otros colectivos que en un futuro más próximo (personas mayores de 50 años) o más lejano (adultos y jóvenes), van a vivir la misma situación.

2. LIDERAR

Son las propias personas mayores quienes pueden y deben liderar los cambios, ya que son ciudadanos implicados en todo lo que pasa en la sociedad, tienen y deben mantener una actitud responsable y participativa.

- Participar es ejercer un derecho y es un compromiso social de hombres y mujeres.
- Cambiar la mentalidad de "me dan, espero o necesito" por "propongo, cambio o impulso".
- No esperar a que los demás lo hagan, actuar. Por experiencia sabemos, que lo que no hagamos nosotros mismos difícilmente lo harán los demás.
- La sociedad en la que vivimos está cambiando de forma constante. Es necesario pensar nuevas formas de hacer y buscar nuevas soluciones. Es importante reaccionar y actuar.
- Actuar en el entorno familiar, personal, profesional o comunitario. Que los demás tengan una visión real de quienes son y de lo que aportan las personas mayores.
- No permitir que nadie ni nada discrimine a cualquier persona por razón de edad, género o por tener unas capacidades diferentes.

3. COMUNICAR

Es necesario comunicar a la sociedad una imagen positiva y real de quienes son las personas mayores y lo que aportan.

- Adicionalmente a la experiencia y conocimiento de las personas mayores, es necesario poner en valor positivo quienes son y lo que aportan. Necesitamos mejorar la comunicación con la sociedad, para conseguir que los vean como son, activos, dinámicos, que proponen, solidarios y que conozcan sus ideas y aportaciones.
- Promovamos la participación activa de las personas mayores en los medios de comunicación. Difundamos sus experiencias y aportaciones a la sociedad. Generar premios ante buenas

prácticas de visualización positiva de las personas mayores en los medios de comunicación.

- Es clave promover el cambio de la escala de valores en los medios de comunicación y crear la necesidad para el cambio hacia un modelo centrado en la diversidad, la experiencia y todas las edades.
- Eliminar el lenguaje negativo asociado al envejecimiento. Es importante que el lenguaje utilizado sea positivo, no permitir que nadie utilice palabras que infravaloren o excluyan. Cambiar la creencia que la sociedad tiene de las personas mayores, como pasivas y que sólo quieren descansar e ir de vacaciones.
- Denunciar activamente lo que no sea correcto y cuando la edad sea un criterio de exclusión o discriminación de cualquier tipo. La edad al formar parte de una condición personal no puede ser objeto de discriminación, según lo establece el artículo 14 de la Constitución Española.
- Reforzar la protesta activa ante campañas negativas o discriminatorias. Eliminar la paradoja de ser considerados positivamente a nivel individual (familia, amigos, etc.) pero negativamente como grupo (pensionistas, etc.)
- Utilizar todas las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías y redes de comunicación social.

4. ACTUAR

Las personas mayores están integradas y participan en la sociedad. No permitir que las separen en guetos. Fomentar que las personas mayores lideren desde su participación en los diferentes niveles de la sociedad.

- El primer paso es conocer, apoyar y resaltar el papel y trabajo de los líderes mayores, hombres y mujeres. Debemos darlos a conocer a toda la sociedad.
- Liderar el cambio. Esto implica motivar, dirigir, movilizar, hacer grupo. Generar oportunidades para que cada uno aporte lo mejor.
- Las personas somos creativas. Tenemos capacidad de plantear

nuevas formas de hacer, promover cambios y buscar nuevas soluciones.

- Es clave la participación en la vida política y en la sociedad, sin discriminación por edad, participar en todos los niveles. El primer paso es querer.
- Participar y proponer políticas para las personas mayores, programas e incluso el diseño de los recursos y apoyos necesarios.
- Estudiar y proponer medidas de discriminación positiva, para lograr una mayor participación de las personas mayores en los diferentes entornos y organizaciones, especialmente para el colectivo de mujeres.
- Movilizar a las personas mayores y entre todos, implicar a personas y organizaciones de diferentes ámbitos, para que cada uno aporte según sus habilidades y experiencia.

5. APRENDER

La formación y el conocimiento, son los grandes aliados para el cambio. Aprendemos a lo largo de la vida.

- Las personas tienen a lo largo de toda la vida, la capacidad de aprender.
- Mantenerse activo y tener una actitud abierta al aprendizaje, facilita conservar un buen estado de salud y poder seguir contribuyendo a la sociedad.
- La formación en aspectos que mejoren las capacidades personales y profesionales, contribuye a que la persona siga aportando de forma activa y productiva a la sociedad.
- Debe potenciarse que en todas las profesiones se estudie y trate los aspectos relevantes sobre el envejecimiento y la vejez.
- La formación en liderazgo puede ser una herramienta útil.
- Es necesario promover la formación intergeneracional en temas ocupacionales, profesionales y universitarios.

6. TRABAJAR

La edad no es ninguna limitación para desempeñar un trabajo correctamente, lo que realmente puede llegar a condicionar es el estado de salud y la formación. La experiencia es un gran valor.

- Se debe trabajar no solo por una retribución, sino también por una contribución social. Tener implicación y compromiso con el trabajo y con los aspectos de la empresa o entidad. Aprovechar las oportunidades para mantener y potenciar una relación activa con el resto de personas de la empresa y entidad.
- La incorporación laboral del colectivo de mujeres, es el mayor reto para conseguir las tasas europeas de empleo del colectivo de personas mayores de 50 años.
- Para mantener el mejor estado de salud posible, toda persona trabajadora debe mantener unos hábitos saludables, una adecuada actividad física, mental, social y ser responsable en el control de sus enfermedades.
- Tener una actitud de colaboración con los demás, aportar de forma activa la experiencia y trabajar en equipo. Los años de experiencia no deben llevar a tener una actitud prepotente. Escuchar y aprender de las aportaciones y sugerencias de todas las personas.
- En el trabajo tener confianza en uno mismo, ser positivo y formar parte de la cultura de la entidad o empresa. Estar abiertos y flexibles ante los cambios. Luchar contra la rutina, la desgana y no acomodarse. Siempre se pueden aportar ideas y hacer las cosas de diferentes maneras. Estar abiertos al cambio y la mejora.
- Los cambios y las nuevas formas de trabajar son útiles y pueden ser adoptadas por cualquier persona independientemente de su edad. El cambio es positivo, siempre con un apoyo y formación adecuada, se pueden desempeñar nuevas tareas en un trabajo.

- Solicitar y participar de forma activa en los planes de formación continuada, talleres y conferencias de la empresa o entidad. Poner interés en todos los aspectos que influyan en el trabajo (informática, nuevas técnicas, sistemas de producción, prevención de riesgos laborales, etc.). Ser proactivos. De forma general, el colectivo de trabajadores mayores suelen tener menos formación que el resto.
- Poner mucha atención a las medidas de prevención de accidentes y utilizar siempre los equipos de protección personal para evitar riesgos y accidentes. Si bien las personas trabajadoras mayores como colectivo tienen globalmente menos accidentes, la frecuencia dentro del tipo de accidentes graves o mortales es superior. Ante dudas o situaciones de riesgo, comunicarlas inmediatamente al responsable de prevención de la entidad o empresa.
- Las personas en cualquier momento de su vida, tienen capacidad para plantear proyectos laborales propios. Ser emprendedores e innovar. Pensar en otras posibilidades laborales por cuenta propia, en sectores de formación, asesoramiento, turismo, organizaciones sociales, etc.
- Abrir canales de comunicación de las organizaciones de mayores con otros sectores de población que han conseguido relevantes progresos en el mundo sociolaboral, tales como mujeres y personas con discapacidad.

7. PROMOVER EL CAMBIO

La experiencia y el conocimiento son un gran valor.

- Promover una estrategia intergeneracional y el trabajo en equipo para que las personas trabajadoras mayores tengan un papel activo en la transmisión de valores, cultura de empresa y conocimiento a la organización.
- Promover por parte de la entidad o empresa, el compromiso, la ilusión y el desarrollo en el puesto de trabajo para todas

las edades y evitar el aislamiento de las personas trabajadoras mayores.

- Implicar a todas las personas trabajadoras, independientemente de su edad en los procesos estratégicos de cambio y en las propuestas de aspectos de mejora y futuro. No discriminar por razones de edad en ningún aspecto laboral (formación, promoción, selección, participación, etc.).
- Aprovechar el conocimiento de las propias personas trabajadoras mayores, para mejorar el sistema productivo y adecuar las condiciones de trabajo para este colectivo. Aumentar la sensibilidad del equipo directivo con las personas mayores trabajadoras. Es una paradoja que para puestos directivos la edad y la experiencia sea un valor, pero que para otros colectivos no sea igual.
- Es necesario incorporar como un elemento de valoración de la responsabilidad social empresarial y corporativa, la participación laboral de las personas trabajadoras mayores.
- Si es necesario, ofrecer alternativas en el tipo de trabajo y responsabilidades, que aprovechen el talento, la experiencia y formación de las personas trabajadoras mayores.
- Establecer un sistema de mayor flexibilidad en la organización del trabajo, y en las actividades. Revisar en las personas trabajadoras mayores, la correcta adaptación al puesto de trabajo y poner especial atención a las condiciones de higiene y seguridad.
- Evitar la rutina, promover el trabajo en equipo intergeneracional y favorecer el contacto y apoyo de las personas trabajadoras de mayor experiencia con las personas de menor experiencia y jóvenes.
- Establecer un sistema periódico de revisiones de la adecuación al puesto de los trabajadores mayores de 60 años, haciendo especial énfasis a los aspectos de higiene y seguridad en el trabajo.
- Establecer canales de participación de las personas trabajadoras

mayores, incluso mantenerlas con algún tipo de colaboración posterior a la jubilación.

- Establecer programas de colaboración y participación de las personas mayores y organizaciones de mayores, con la entidad o empresa. Las personas mayores que han tenido experiencia y especialización, pueden llegar a ser emprendedoras y asesorar y colaborar con pequeñas y medianas empresas.
- Evitar que en las ofertas de empleo se establezcan límites discriminatorios de edad.

8. COMPETIR EN EL MERCADO LABORAL

Una persona mayor debe competir en las mismas condiciones de mercado con respecto a otros colectivos de edad, tanto en la incorporación, mantenimiento, salida o cambio de un trabajo.

- Promover una visión social realista y positiva de las personas mayores, repercutirá de forma directa en la visión laboral de ellas.
- Realizar planes de comunicación, donde se resalte las aportaciones productivas y de trabajo de las personas mayores, y campañas de experiencias y aportaciones de las personas trabajadoras mayores de diferentes sectores y condiciones.
- Combatir el falso mito de "las personas mayores trabajadoras no son productivas y rechazan los cambios". Los factores claves asociados en un trabajo a la productividad son los conocimientos, la experiencia y la motivación.
- Las personas mayores a nivel de consumo son un colectivo muy importante, por esta razón el propio papel de las personas trabajadoras mayores pueden ser un grupo que aporten conocimiento o asesoren en aspectos de diseño, comerciales, de marketing y venta.
- La normativa debe evitar condicionantes o barreras de entrada o salida con las personas mayores trabajadoras, ya que estas barreras pueden llegar a ser contraproducentes y hacer que

las personas mayores no sean competitivas laboralmente con respecto a las personas más jóvenes, tanto para mantener el puesto de trabajo, como para nuevas incorporaciones.

- Establecer un sistema específico de financiación de las administraciones públicas a las entidades y empresas, para realizar planes de formación continuada específicos para los trabajadores mayores, incluyendo módulos para fomentar la adaptación, el cambio, el uso de nuevas tecnologías e innovaciones.
- Establecer un sistema de descuento en la cotización de la seguridad social de los trabajadores mayores de 55 años, para aquellas entidades y empresas que tengan e impartan módulos específicos de formación para el colectivo de trabajadores mayores de 55 años.
- En los procesos de regulación de plantilla, no poner condiciones limitantes a favor o en contra de los trabajadores de más de 50 años, ya que esto desincentivará la contratación de este colectivo (deben competir en igualdad de condiciones con otros grupos de edad) y en paralelo se vigilará en los procesos de regulación de empleo que no exista discriminación por edad en los despidos.
- Promover programas de preparación a la jubilación, centrados en la participación y aportación social de las personas trabajadoras mayores y su participación social activa.

9. PROMOVER UN NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN

Un sistema individualizado, progresivo y flexible. Eliminar en toda la legislación laboral la edad obligatoria de jubilación. La jubilación es un derecho y no una obligación.

- Al suprimir las barreras de entrada o salida de las personas mayores al mercado laboral, tanto en la función pública como privada, se permite que las personas mayores trabajadoras sean competitivas laboralmente. Si una persona es eficiente, que siga trabajando, aportando, creando riqueza y valor a la sociedad, hasta la edad que pueda y quiera.

- Promover un sistema individualizado, progresivo y flexible de trabajo y jubilación, de aplicación tanto a la administración pública como al sector privado mercantil y no mercantil.

  > Criterios generales:

  — Las entidades o empresas quedan exentas del pago de la seguridad social para los trabajadores que continúen trabajando tras cumplir las condiciones legales de jubilación.

  — Por cada año trabajado a partir de dicho momento, hay un incremento de la pensión futura y un beneficio fiscal.

  — Hacer compatible pensión y trabajo (por cuenta ajena o propia). Al compatibilizar salario y pensión, una persona jubilada puede seguir desarrollando una actividad laboral, lo que supone un incremento en la actividad económica, creación de empleo y retorno en impuestos.

> El proceso para las personas que cumplan con las condiciones legales de jubilación, incluye las siguientes modalidades:

— Derecho a continuar trabajando.

— Jubilación flexible por cuenta ajena, con reducción progresiva de la jornada laboral (la persona cobrará un porcentaje de la pensión de forma proporcional a la reducción de jornada).

— Jubilación flexible por cuenta propia (la persona cobrará un porcentaje de la pensión de forma proporcional a la reducción de su actividad).

— Derecho a jubilación definitiva:

· Jubilación definitiva sin actividad remunerada complementaria.
· Jubilación definitiva con actividad remunerada complementaria por cuenta propia.

- Promover campañas de sensibilización para que las personas decidan responsablemente cuando quieren cesar su actividad laboral.
- La jubilación anticipada supone un coste muy alto, por lo que se deberían evitar. En tanto una persona sea capaz de desempeñar una labor de forma eficaz, debería poder elegir su fecha de jubilación.
- Realizar un estudio de la legislación desde la perspectiva de edad, con el objetivo de eliminar barreras, discriminación y flexibilizar las normas. Promover y divulgar estudios de las normativas en países nórdicos que ya han establecido acciones para mejorar el sistema de jubilación y la participación laboral de las personas mayores.
- Efectuar campañas de comunicación, informando sobre el proceso de jubilación y resaltando los beneficios de la actividad laboral de las personas mayores tanto para el individuo como para la sociedad.
- Comenzar estudios de investigación sobre los efectos de la jubilación.
- Incorporar planes de formación específicos de preparación para un sistema flexible y progresivo de jubilación.
- Establecer vínculos entre los trabajadores ya jubilados y las organizaciones públicas y privadas.
- Crear un foro para la promoción de la no exclusión de las personas mayores y un envejecimiento activo.
- Estudiar a nivel de normativa laboral, crear la figura del "mentor" de la misma forma que existe la figura de "prácticas". La modalidad laboral del "mentor", para personas trabajadoras mayores de 65 años, tiene un papel de asesoramiento y apoyo a otros profesionales con menos experiencia, con el objetivo de desarrollar sus capacidades y habilidades. Esta figura sería compatible con la jubilación.

10. PARTICIPAR ACTIVAMENTE

Es responsabilidad de toda persona participar en la sociedad.

- La salud es uno de los aspectos que más condicionan la participación social y es valorado como importante por las personas mayores. Se trata de un derecho, por lo que es necesario que no exista discriminación por parte de las administraciones ni de los profesionales a la hora de ejercer el mismo en cualquiera de sus formas, incluyendo la exigencia de poder acceder a una atención especializada cuando ello sea necesario.
- Promover que la participación sea amplia, diversa e intergeneracional. Evitar que se limite a áreas específicas como el ocio o en la que solo exista interrelación entre las propias personas mayores.
- La participación social se puede realizar con diferentes colectivos y en diferentes tipos de actividades (laborales, voluntarias, culturales, comunitarias, deportivas, políticas, y familiares, entre otras).
- Fomentar los canales de participación tanto individuales como colectivos. Proponer, colaborar y fomentar espacios compartidos con los diferentes colectivos que formamos la sociedad.
- El colectivo de personas mayores no es homogéneo. Existen una enorme diferenciación a todos los niveles, con personas que han participado en todas las esferas de la sociedad. Las personas mayores contribuyen a la sociedad, a la comunidad y a sus familias. Su papel en la sostenibilidad familiar en estos momentos de crisis económica constituye un elemento clave para la cohesión social.
- Trabajar con las administraciones, medios de comunicación, partidos políticos y la sociedad en su conjunto. No permitir que enfrenten a las personas mayores con otros colectivos, construir soluciones para todas las personas.
- Promover la participación de profesionales mayores en los medios de comunicación, especialmente en la televisión.

Elaborar una "lista de fuentes para los medios de comunicación", que incluyan organizaciones y expertos que puedan ser consultados, asesoren y participen en las noticias relacionadas con las personas mayores.

- Potenciar la participación activa de las personas mayores en los nuevos sistemas de redes sociales de comunicación.
- Luchar contra la idea de las personas mayores como costosas e improductivas.
- Revisar el porcentaje de participación de las personas mayores en los sistemas de medición de audiencias, para que sea similar al porcentaje que representan en la sociedad.
- Realizar acuerdos, colaboraciones y acciones de formación y sensibilización, con organizaciones profesionales de los medios de comunicación.
- El ámbito político es cortoplacista, por ello es necesario que las propuestas tengan aplicación a corto, pero también a medio y largo plazo.
- Fomentar el compromiso individual y la participación de las personas mayores en las organizaciones y partidos políticos. Las personas mayores con su experiencia, pueden contribuir a evitar que la sociedad tenga una pérdida de interés por la política.
- Impulsar una mayor participación de las personas mayores en los órganos de gobierno y cargos públicos. Generar el paso de la participación en órganos consultivos a la participación en niveles ejecutivos.
- Luchar por la independencia económica de las organizaciones de mayores, para tener una voz más independiente.
- 8 millones de personas representan 8 millones de votos. Esto se debe traducir en nivel de decisión e impacto social y no en utilización electoralista.
- Estudiar, cuantificar y divulgar el impacto de las personas mayores a nivel social, cultural, económico y de generación de recursos.

Recomendaciones de mejora y sostenibilidad del sistema de jubilación

AUTORES:

Foro LideA

Nuevo concepto
"MENÚ A LA CARTA DE JUBILACIÓN"

Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, para garantizar la sostenibilidad a medio y largo plazo del sistema de pensiones, es necesario hacer un replanteamiento de fondo, para incluir cambios que permitan que las personas que no quieran jubilarse, puedan tener un marco flexible y progresivo, para que sigan trabajando en condiciones beneficiosas para ellas, para las empresas, entidades o administraciones públicas y para el propio sistema.

El cambio estructural del sistema de jubilación, no es poner a todos las mismas condiciones, ni ir subiendo la edad de jubilación. Consiste en permitir que las personas según su estado de salud, tipo de trabajo y preferencias individuales, una vez alcanzados los requisitos legales de jubilación (años de cotización), puedan optar por seguir trabajando.

1. PRINCIPIOS

1. **La jubilación es un derecho y no una obligación.**
2. **El sistema debe ser universal (el mismo para el sector público y privado).**
3. **Un sistema individualizado, donde la persona pueda ir decidiendo cómo jubilarse, dentro de un marco establecido y con menú de elecciones consensuado.**
4. **Un proceso de jubilación flexible y progresivo (a lo largo de varios años).**
5. **Hablar de años de cotización y eliminar en toda la legislación laboral la edad como condición obligatoria de jubilación.**

Características del NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN

El proceso para las personas que cumplan con las condiciones legales de jubilación por años de cotización, incluye las siguientes modalidades:

- Derecho a continuar trabajando.
- Jubilación flexible por cuenta ajena:
  — Con reducción progresiva de la jornada laboral en el trabajo actual (la persona cobrará un porcentaje de la pensión según a la reducción de jornada).
  — Sin reducción progresiva y entrando nuevamente en el sistema de cotización (Contrato de Mentor).
- Jubilación flexible por cuenta propia (la persona cobrará la pensión sin reducción por su nueva actividad).
- Derecho a jubilación definitiva:
  — Jubilación definitiva sin actividad remunerada complementaria (Actividades de voluntariado).
  — Jubilación definitiva con actividad remunerada complementaria por cuenta propia volviendo de nuevo al sistema de cotización (Actividades de asesoramiento o formación).

Criterios generales

- Las entidades o empresas quedan exentas del pago de la seguridad social para los trabajadores que continúen trabajando tras cumplir las condiciones legales de jubilación, siendo un menor coste para la empresa.
- Por cada año trabajado a partir de dicho momento, hay un incremento de la pensión futura.
- Hacer compatible pensión y trabajo (por cuenta ajena o propia). Al compatibilizar salario y pensión, una persona jubilada puede seguir desarrollando una actividad laboral, lo que supone un incremento en la actividad económica, creación de empleo y retorno en impuestos.

Aspectos a tener en cuenta:

- Si una persona es eficiente, que siga trabajando, aportando, creando riqueza y valor a la sociedad, hasta la edad que pueda y quiera. Si alguien es capaz de desempeñar una labor de forma eficaz, debería poder elegir su fecha de jubilación.
- Promover un sistema individualizado, progresivo y flexible de trabajo y jubilación, de aplicación tanto a la administración pública, como al sector privado mercantil y no mercantil.
- Promover campañas de sensibilización para que las personas decidan responsablemente cuando quieren cesar su actividad laboral.
- Evitar la jubilación anticipada, ya que supone un coste muy alto.
- Efectuar campañas de comunicación, informando sobre el proceso de jubilación y resaltando los beneficios de la actividad laboral de las personas mayores, tanto para el individuo como para la sociedad.
- Incorporar planes de formación específicos de preparación a un sistema flexible y progresivo de jubilación.
- Establecer vínculos entre los trabajadores ya jubilados y sus organizaciones públicas o privadas.

Estudiar a nivel de normativa laboral, crear la figura del "mentor" de la misma forma que existe la figura de "prácticas". La modalidad laboral del "mentor", para personas trabajadoras mayores de 65 años, tiene un papel de asesoramiento y apoyo a otros profesionales con menos experiencia, con el objetivo de desarrollar sus capacidades y habilidades. Esta figura sería compatible con la jubilación.

NOTA: Todo lo expuesto tiene su sentido en que la esperanza de vida media después de la jubilación es de un 25% del ciclo de vida, haciendo inviable la sostenibilidad de las pensiones con cargo a las reservas o los presupuestos generales del Estado, dada la evolución demográfica en función de la edad (Menos cotizantes y cotizaciones más bajas para más pensionistas con pensiones mayores):

Grupos de edad	2014	2029	2064	Dif. 2014 a 2064
0-19 años	9.206.814	7.508.508	5.440.871	-3.765.943
20-64 años	28.858.058	26.650.594	19.613.737	-9.244.321
65 y más años	8.442.887	11.325.805	15.829.224	7.386.337
TOTAL	**46.507.760**	**45.484.908**	**40.883.832**	**-5.623.928**

Ref: Proyección de la Población de España 2014–2064 (28 de octubre de 2014).

Modelo multisistémico de implicación con la vida o participación

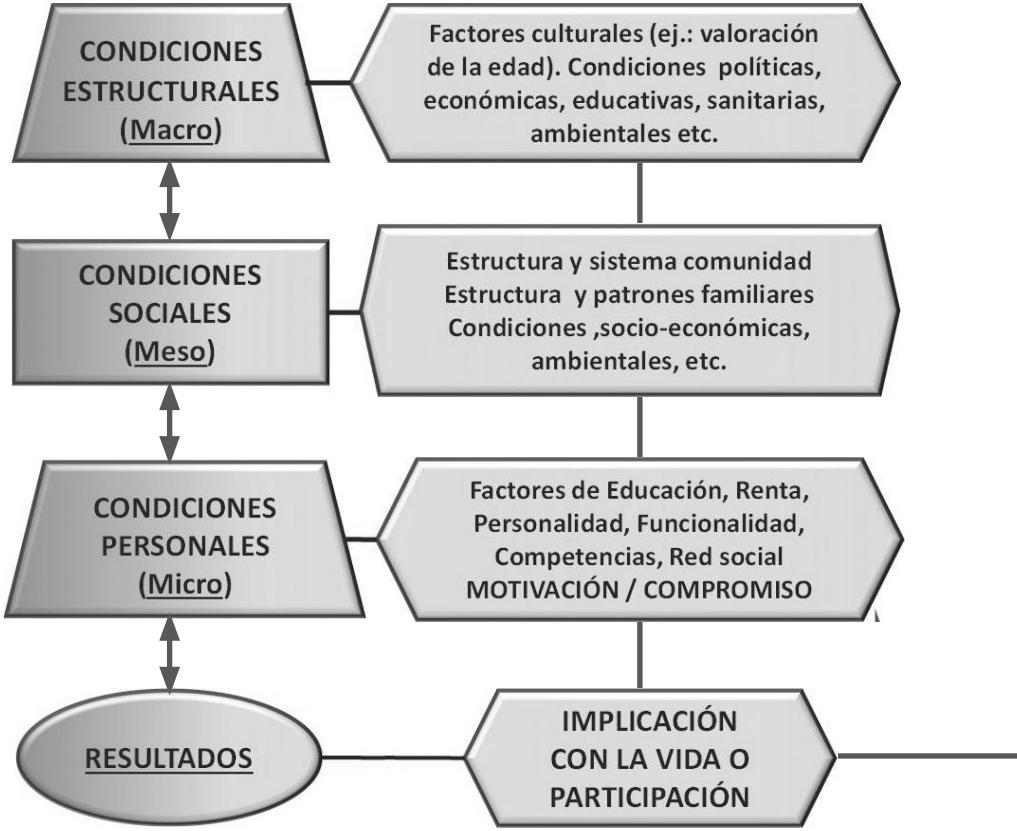
AUTORES:

Alfredo Bohórquez (EULEN)

Con la colaboración de
Rocío Fernández Ballesteros

Modelo multisistémico de implicación con la vida o participación

Inspirado en Berkman, et al, 2000 y Levasseur, 2000



Modelo multisistémico de implicación con la vida o participación

Participación es la decisión y acción de un individuo, que se implica, genera o realiza acciones, para el beneficio de otras personas y de la sociedad.

ACTIVIDAD PARTICIPATIVA EN LA SOCIEDAD

Trabajo remunerado o no remunerado

- En administraciones públicas
- En partidos políticos
- En organizaciones de mayores
- En otras organizaciones civiles

Aportaciones en/con

- Voluntariado y solidaridad
- Arte y cultura
- Opinión y comunicación.
- Aprendizaje, docencia
- Conocimiento, investigación
- Aficiones, deportes, viajes
- Apoyo a Familia y amigos
- Otras para el desarrollo y satisfacción personal.

10 estereotipos sobre las personas mayores y respuestas LideA sobre su realidad

AUTORES:

Foro LideA

1 ¿Son incapaces de aprender?

No; todas las personas tienen capacidad de aprendizaje a lo largo de la vida:

Más de 40.000 personas mayores están matriculadas en los programas universitarios de mayores en 72 universidades. La ciencia demuestra que el aprendizaje dura mientras dura la vida.

2 ¿Son clase pasiva?

No; las personas mayores a lo largo de su vida y en la actualidad, con sus ideas, trabajo y esfuerzo, han construido nuestro país y nuestra sociedad.

Tienen muchos proyectos por realizar: aportan en economía relacional, 12 millones de horas a la semana en cuidados familiares a nietos/as.

3 ¿Son improductivos?

No; son personas que siguen aportando a la sociedad a todos los niveles, de forma activa, productiva y útil:

8,5 millones de personas mayores en España, tienen, consumen y generan todo tipo de bienes y servicios.

4 ¿Son inactivos y sin participación?

No; son personas vitales, viven todos los aspectos de la sociedad y participan con organizaciones de mayores:

Las 5 organizaciones estatales de personas mayores del Foro LideA (algunas con más de 30 años de experiencia), engloban 28 Federaciones, más de 3.000 asociaciones y más de 2 millones de personas mayores.

5 ¿Son egoístas?

No; son personas solidarias con sus familias, vecinos y con los colectivos más vulnerables de la sociedad. Son protagonistas de su vida:

Aportan una media de 7,9 horas a la semana por persona mayor, de actividades cívicas o de voluntariado en asociaciones.

6 ¿Son anticuados/as, rígidos/as e inflexibles?

No; son personas creativas, con humor, con capacidad de aprender, cambiar, explorar nuevas áreas y vivir con plenitud:

Un 56,3% de la población mayor ha iniciado algún nuevo tipo de actividad.

La neuroplasticidad se conserva a lo largo de la vida.

7 ¿Les queda poco por hacer?

No; tienen los proyectos de vida que se propongan:

La esperanza de vida media de una persona al cumplir los 65 años es de más de 20 años. Depende de la persona proyectarse en el futuro o encerrarse en su pasado.

8 ¿Son incompetentes?

No; las personas a lo largo de su vida siguen aportando laboralmente, culturalmente y solidariamente:

La edad no es un límite, son tan competentes que aportan en economía relacional 2,5 millones de horas a la semana de cuidados de adultos.

Hay muchos ejemplos de personas mayores de 80 años, que siguen manteniendo las más altas capacidades productivas en ámbitos tan complejos como la cultura y la investigación.

9 ¿Son como niños/as?

No; son personas adultas y ciudadanía de pleno derecho:

Tienen capacidad para tomar las decisiones en todos los aspectos de su vida.

10 ¿Se parecen entre sí las personas mayores?

No; es el grupo de edad más heterogéneo y diverso que existe:

Si bien es cierto que un 30% sufren de "discapacidad", un 45% dicen estar bien.

Si bien es cierto que un 70% dicen que se sienten “bastante felices”, un 7% informan sentirse “nada felices”, lo cual no difiere de lo que ocurre a otras edades de la vida

LA REALIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES

1. Son **capaces de aprender.**
2. Son **clase activa**.
3. Son **productivas**.
4. **Participan** en la sociedad.
5. Son **solidarias**.
6. Son **creativas y con capacidad de cambiar**.
7. Tienen **por delante los proyectos de vida** que se propongan.
8. Son **competentes**.
9. Son personas **adultas y ciudadanía de pleno derecho.**
10. Son el grupo de edad más **heterogéneo y diverso** que existe.

REFERENCIAS

1. Foro LideA (www.forolidea.com).
2. Libro Blanco envejecimiento activo. IMSERSO. 2011
3. INE. Encuesta continua de hogares. Abril. 2015.
4. Encuesta Social Europea 2014.
5. Fernández-Ballesteros, R. Zamarrón, M.D., Diez Nicolás, J. et al. (2010). Envejecer con éxito. Criterios y predictores. Psicothema, 22, 641-647. 120. (Publicado en Psychology in Spain, 2011).

TIPOS DE ESTEREOTIPOS

Los estereotipos son imágenes e ideas simplificadas sobre un determinado grupo social, por las que se percibe a las personas de una forma distorsionada, esencialmente negativa y que generan prejuicio y discriminación.

- **ESTEREOTIPO CULTURAL:** Atribución de cómo un grupo social es percibido por la sociedad. (Por ej.: "En España se percibe que las personas mayores son...").
- **ESTEREOTIPO SOBRE EL GRUPO:** La imagen que las propias personas mayores tienen de su grupo.
- **ESTEREOTIPO PERSONAL:** La imagen que el individuo tiene sobre el grupo de mayores (Por ej.: "Creo que las personas mayores son ...").
- **AUTO-ESTEREOTIPO:** La imagen que una persona tiene sobre sí misma.

Innovación intergeneracional en el mundo laboral

Guía práctica para trabajadores/as, empresas, administraciones públicas y agentes sociales

AUTORES:

Foro LideA

En colaboración con la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)

Recomendaciones para trabajadores/as a lo largo de la vida. ¿Quieres seguir activo/a?

Tienes un valor especial, si quieres participar activamente

La experiencia es un gran valor. La edad no es ninguna limitación para desempeñar un trabajo correctamente, lo que puede condicionar es el estado de salud y la formación.

La combinación de tu experiencia y sabiduría, con la energía y tecnología de las nuevas generaciones, son imbatibles.

Implicación y trabajo en equipo

- En todas las edades se debe mantener la **implicación y compromiso con el trabajo** y con los aspectos de la empresa o entidad. Aprovecha las oportunidades para mantener y potenciar una **relación activa con los demás**.
- Ten una **actitud de colaboración con los demás, aporta de forma activa la experiencia y trabaja en equipo**. Los años de experiencia deben llevarnos a tener una actitud abierta.
- Te animamos a encontrar el **equilibrio adecuado entre enseñar y aprender** de las nuevas generaciones.

Salud y riesgos laborales

- Vive con unos **hábitos saludables, una adecuada actividad física, mental, social y con responsabilidad en el control de tus enfermedades "Mente sana, en cuerpo sano"**.
- Sé consciente de los cambios con tu edad, para adoptar medidas de **prevención de riesgos laborales y utiliza siempre los equipos de protección personal**. Las personas trabajadoras mayores como colectivo tienen menos accidentes, pero sus consecuencias son más graves.

Confianza en positivo

- Ten **confianza en ti mismo**.
- **Sé positivo en la relación con las personas que te rodean**.
- **Forma parte de la cultura corporativa**, aportando nuevas ideas y formas de ejecutarla.

Cambio proactivo

- **Sé activo en proponer cambios; abierto y flexible con los que te propongan.**
- Los cambios y las nuevas formas de trabajar son útiles. **El cambio es positivo**.
- Siempre con un apoyo y formación adecuada, se pueden desempeñar nuevas tareas en un trabajo.

Formación y proactividad

- **Toma la iniciativa para participar en los planes de formación continua**, especialmente en los contenidos y habilidades más necesarios para tu futuro profesional y personal.
- **Ten proactividad y pon interés** en todos los aspectos que influyan en tu trabajo (informática, nuevas técnicas, sistemas de producción, etc.).
- **Mantén una actitud de colaborar, compartir, enseñar y aprender de todos/as**, incluso con quienes la conexión es menos probable.

Perspectiva generacional

- Interésate por **la perspectiva y la riqueza intergeneracional** en el trabajo y en la vida
- Aunque cada persona es diferente, **hay rasgos comunes a cada generación, cuya combinación enriquece cualquier aspecto de la sociedad**.

Emprender

- Las personas en cualquier momento de su vida, tienen capacidad para plantear **proyectos laborales propios**.
- **En un momento dado, tienes capacidad para ser emprendedor e innovar**. Puedes tener otras posibilidades laborales por cuenta propia, en sectores de formación, asesoramiento, turismo, organizaciones sociales, etc.

Recomendaciones para empresas con respecto a la edad. ¿Quieres aprovechar todo el potencial de tus equipos?

Considera la diversidad por edad, como un capítulo más de las políticas de igualdad

Ten en cuenta las peculiaridades de las mujeres mayores, en las que se concentran los mayores retos de igualdad y no discriminación, tanto en la vida laboral, como en la jubilación.

Evita que en las **ofertas de empleo** se establezcan límites discriminatorios de edad.

Enfoque para todas las edades

- Promueve **el compromiso, la ilusión y el desarrollo en todas las edades** y evita el aislamiento o discriminación por edad.
- **Incluye la edad, como uno de los componentes de los planes de igualdad**.
- **Implica a todas las personas** de todas las edades en los procesos estratégicos de cambio y en las propuestas de aspectos de mejora y futuro.
- **Considera la evolución de la responsabilidad, tareas, flexibilidad, conciliación y retribución, a lo largo de la vida laboral**.

Trabajo intergeneracional

- Promueve una **comunicación intergeneracional y de trabajo en equipo** para el intercambio y transmisión de valores, cultura de empresa y conocimiento en la organización.
- **Favorece el contacto y apoyo intergeneracional**, entre las personas trabajadoras de mayor experiencia y las más jóvenes o de menor experiencia.
- **Incorpora el intercambio intergeneracional de experiencias**, en los programas de formación interna.

Implicación directiva

- **Sensibiliza al equipo directivo** con respecto al incremento de la edad en las plantillas. La edad es un valor tanto para los puestos directivos, como para el resto de cargos de la compañía.
- **Aprovecha el conocimiento y experiencia de las personas a lo largo de su vida,** para mejorar el sistema productivo.
- **Ofrece alternativas en el tipo de trabajo y responsabilidades**, que aprovechen el talento, la experiencia y formación de las personas trabajadoras mayores.

Conciliación

- Apoya a los trabajadores/as que sean **cuidadores/as informales de personas en situación de dependencia**.
- Promueve medidas que apoyen una mejor **responsabilidad compartida entre hombres y mujeres**.
- **Aprovecha la movilidad que dan las tecnologías y promueve la flexibilidad en horarios y el teletrabajo**.

Nuevas tecnologías

- **Fomenta la comunicación audiovisual y digital**.
- **Apoya el uso de redes sociales corporativas por parte de los empleados/as**.

- **Utiliza el potencial de las tecnologías**, como oportunidad para que los empleados/as se mantengan activos e integrados.
- **Apoya la I+D+i y la economía digital** en la formación y en sus aplicaciones en el trabajo, seguridad y salud (e-inclusión, e-gobierno, e-salud, etc.)

Asesor/a o mentor/a

- **Cuenta con los empleados/as de 55+ como asesores/as** para los programas y actuaciones corporativas con respecto a la edad.
- Ten en cuenta sistemáticamente el **gráfico de edad de la plantilla** y su evolución, en la gestión interna.
- **Incorpora la figura de "mentor/a"** con las personas con mayor experiencia y edad, para que transmitan los valores y conocimientos a profesionales jóvenes y con menos experiencia. Podemos hablar de **co-mentoring,** ya que hay aprendizaje mutuo entre generaciones.

Salud y comunicación

- **Fomenta los hábitos de vida y pensamiento saludables**, durante toda la vida laboral.
- **Adapta las condiciones de trabajo y políticas de gestión de personal**, a las situaciones vulnerables personales o familiares, relacionados con la edad.
- Incluye en tu comunicación interna, **mensajes positivos sobre la productividad y los recursos que aportan los/as trabajadores/as de 55+**.
- **Divulga activamente el conocimiento adquirido** sobre el envejecimiento en la plantilla.
- **Participa en foros de innovación y benchmarking**, sobre la gestión de la edad en el mundo laboral.

Flexibilidad y evaluación

- Establece un sistema de **mayor flexibilidad en la organización del trabajo**, y en las actividades.
- Revisa periódicamente en los/as trabajadores/as de 55+, **la correcta adaptación al puesto de trabajo y las condiciones de higiene y seguridad**.
- **Evalúa la brecha salarial por género**, a lo largo de toda la vida laboral y ten en cuenta su efecto futuro sobre las pensiones.
- **Explora nuevas oportunidades de carrera para empleados/as de todas las edades.**

RSC y jubilación

- Incorpora como elemento de **responsabilidad social,** la participación laboral con trabajadores/as de 55+.
- Adapta programas de responsabilidad y acción social, relacionando empleo y voluntariado, para que **contemplen el envejecimiento activo**.
- **Establece canales de participación y colaboración** con los/as trabajadores/as de 55+ y con el colectivo tras la jubilación (actividades, club de jubiliado/a y similares).
- Ten en cuenta a los **trabajadores/as que han cotizado durante menos años a la seguridad social**, para que en un futuro cuenten con pensiones adecuadas.
- **Prepara el tránsito a la jubilación**, con formación específica y
- flexibilización de la actividad y de las condiciones de trabajo.
- **Colabora con organizaciones de mayores**. Son personas con experiencia y especialización, para colaborar con empresas.

Recomendaciones para administraciones públicas y agentes sociales

Organizaciones Empresariales, Sindicales, Científico-profesionales y Ciudadanas-tercer sector

Considera la diversidad por edad, un aspecto a tener en cuenta en las políticas de igualdad y diversidad que se aplican.

Ten en cuenta las peculiaridades de las mujeres mayores, en las que se concentran los mayores retos de igualdad y no discriminación, tanto en la vida laboral como en las pensiones públicas.

Visión positiva de las personas mayores

- Promueve una **visión social realista y positiva de las personas mayores,** repercutirá de forma directa en la visión laboral de ellas.
- **Promueve una comunicación institucional, basada en la visión positiva** y evita los tópicos negativos de las personas de todas las generaciones, especialmente con las personas mayores.

Comunicación y consumo

- Realiza **planes de comunicación**, donde se resalte las aportaciones productivas y de trabajo de las personas mayores. Realiza campañas de experiencias y aportaciones de las personas trabajadoras mayores de diferentes sectores.
- **Resalta la riqueza de las aportaciones de las personas de todas las edades, al trabajo, en el consumo y a la sociedad**.
- **Las personas mayores a nivel de consumo son un colectivo muy importante**. Cuenta con el criterio y la opinión de las personas mayores en aspectos de diseño, comerciales, marketing y venta, especialmente en los productos y servicios dirigidos a ellas.

Normativa y administración pública

- **Favorece la competitividad de las personas mayores en términos de igualdad y no discriminación**, a través de normas y medidas relacionadas con la incorporación, el desarrollo profesional y personal y el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- **Establece un sistema de aportación de fondos públicos** para aquellas entidades y empresas que tengan e impartan módulos específicos de formación para los trabajadores mayores de 55 años.

Participación activa

- **Facilita la participación activa de personas de todas las edades en la sociedad**, incluyendo la sabiduría y experiencia que pueden aportar las personas mayores en todos los ámbitos.
- **Colabora en impulsar la participación de las personas mayores** en los ámbitos profesionales, culturales, académicos, docentes, empresariales, científicos, políticos, deportivos, solidarios y asociativos.

Formación y jubilación

- Para la **formación continuada de trabajadores/as de 55+**, es necesario establecer un sistema de financiación desde las administraciones públicas a las entidades y empresas. Incluir módulos para fomentar la adaptación, el cambio, el uso de nuevas tecnologías e innovaciones.
- Promueve **programas de preparación a la jubilación** en los distintos ámbitos de la sociedad. centrados en la participación activa y en la aportación social, durante la etapa vital posterior.
- Incluye módulos para **fomentar la adaptación al cambio, el uso de nuevas tecnologías, la innovación, el empoderamiento y el emprendimiento**.

Nuevo símbolo gráfico de personas mayores

Pictograma para señalización

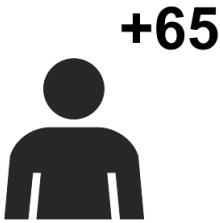
AUTORES:

Foro LideA

En colaboración con el CEAPAT
(Centro de Referencia Estatal de Autonomía
Personal y Ayudas Técnicas)

Nuevo símbolo gráfico de personas mayores

Pictograma para señalización



El 8 de junio de 2018 en la sede del CEAPAT del IMSERSO en Madrid, se presentó el **nuevo símbolo gráfico de personas mayores. Este pictograma puede ser descargado y utilizado de forma libre en la web del CEAPAT** (http://www.ceapat.es/ceapat_01/servicios/sg_pm/index.htm), **siendo su utilidad la señalización de espacios o usos preferentes para las personas mayores.**

Ha sido el resultado de la colaboración de profesionales del CEAPAT (Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas) y del Foro LideA (Liderazgo de personas mayores www.forolidea.com). El diseño del símbolo gráfico, se finalizó en el taller "Pictogramas de señalización para todos", dentro de la II Semana Internacional CEAPAT de 2017.

En el acto inaugurado por Miguel Ángel Valero Duboy, Director del CEAPAT y Pedro Pomares Abad, Coordinador General del Foro LideA, se resaltó la importancia de la colaboración social, profesional y ciudadana con la administración pública, para la mejora de aspectos que incidan en favor de la ciudadanía.

Rocío Fernández-Ballesteros, Catedrática Emérita de la Universidad Autónoma de Madrid, expuso la importancia de las imágenes, las palabras y lo que pensamos individualmente, para evitar tener estereotipos negativos sobre las personas mayores, resaltando la capacidad de aprendizaje y participación de las personas mayores.

Cristina Larraz Istúriz, Responsable del Área de Arquitectura del CEAPAT, resaltó que en el diseño se aplicaron los criterios de diseño universal y de evaluación (ISO), se buscó su aplicación para ambos géneros y que no

incluyera aspectos negativos para la imagen de las personas mayores. Resaltó que a lo largo del proceso y de los diferentes talleres y encuestas, participaron más de 350 personas, muy diversas a nivel de género, funcional, generacional y cultural, a quienes queremos agradecer su ilusión y gran aportación.

Expuso que en las fases previas al diseño del símbolo gráfico, el Foro LideA y sus organizaciones de personas mayores, realizaron un estudio con respecto a la imagen que se tiene de las personas mayores y la vejez. Participaron 115 personas (65% mujeres, 84% de ámbito urbano, 92% con estudios universitarios, el 83% entre 31 y 64 años) y contestaron que los rasgos positivos más representativos de la vejez (el 76% del total), son: La experiencia (17%), Sabiduría y conocimiento (13%), Paciencia y serenidad (6%), madurez (3%), Arrugas (3%), Libertad de tiempo (2%) y Cariño y ternura (2%). Como rasgos negativos más frecuentes (el 24% del total), son: Dependencia (5%), Limitación y deterioro (3%), Soledad (3%) y Enfermedad (2%).

Víctor López García, Coordinador de equipo Liderazgo, Participación y No discriminación del Foro LideA- UDP, expuso el decálogo de realidades LideA contra los estereotipos, donde resaltó que las personas mayores:

1. Son capaces de aprender.
2. Son clase activa.
3. Son productivas.
4. Participan en la sociedad.
5. Son solidarias.
6. Son creativas y con capacidad de cambiar.
7. Tienen delante los proyectos de vida que se propongan.
8. Son competentes.
9. Son personas adultas y ciudadanía de pleno derecho.
10. Son el grupo de edad más heterogéneo y diverso que existe.

En la clausura, Julio Rico García, Coordinador del Equipo de Comunicación, Trabajo y Jubilación del Foro LideA- SECOT, resaltó que es importante que todas las personas tengan una visión realista y positiva de las personas mayores, quienes aportan activamente para una sociedad mejor. Construir una sociedad es una corresponsabilidad de todas las generaciones de personas y de todas las organizaciones. Debemos ser capaces de dialogar y colaborar, aportando, construyendo soluciones y avanzando desde la riqueza de nuestra diversidad.

Decálogo LideA de buen trato periodístico a las personas mayores

AUTORES:

Foro LideA

En colaboración con FAPE
(Federación de Asociaciones
de Periodistas de España) y

APM
(Asociación de la Prensa de Madrid)

EN NOTICIAS GENERALES, UTILIZAR IMÁGENES REALISTAS, POSITIVAS, ALEGRES Y ACTIVAS DE LAS PERSONAS MAYORES

EL TÉRMINO CORRECTO ES "PERSONAS MAYORES"

PREGUNTAR A LAS PERSONAS MAYORES COMO FUENTE DE INFORMACIÓN

1. Imagen positiva

Evitemos que en noticias generales de personas mayores, las imágenes que las acompañen sean "grises, de personas tristes o enfermas".

Ofrecer una imagen plural de las personas mayores, con actividades cotidianas y con personas activas, dinámicas y alegres.

Según el tipo de noticia, la imagen a acompañar debe representar la realidad de las personas mayores.

2. El término correcto es "personas mayores"

No usar denominaciones inadecuadas: "viejos, ancianos o tercera edad".

Quieren que les digamos "personas mayores".

Se han realizado estudios donde nos dicen que les llamemos "personas mayores". Los otros términos los perciben de forma negativa.

3. En general no usar el término "abuelos"

No todos son "abuelas/os".

Excepto que sea una noticia relacionada con sus nietos, nuevamente debemos referirnos a ellas como "personas mayores".

Solo les gusta que sus nietos sean quienes les digan "abuelas/os".

4. No referirnos en términos de propiedad

No les digamos "nuestras personas mayores".

Es mejor "Las personas mayores de nuestra sociedad".

Ni las personas, ni los colectivos de personas deben ser tratados en términos de propiedad. Si queremos dar un trato de proximidad, es mejor hablar de nuestro entorno o sociedad.

5. No generalizar

No podemos hablar generalizando "Todas las personas mayores ..."

Es mejor, decir "Parte del colectivo de personas mayores ..."

Las personas mayores son un colectivo muy heterogéneo, en edad tienen diferencias de más de 40 años y las variaciones son muy grandes a nivel de salud, socioeconómico, cultural, religioso, diversidad sexual o estilo de vida.

6. Evitar errores en lenguaje de género

No hablemos de "los mayores", salvo que sea una noticia de "hombres mayores"

Cuidemos la redacción de género. Lo correcto es hablar nuevamente de "las personas mayores"

Recordemos que dentro del colectivo de personas mayores, hay un 32,9% más de mujeres (4.940.008) que de hombres (3.717.697)*.

7. Son fuente de información a consultar

Contemos con las personas mayores, al hablar de ellas.

Darles visibilidad en los medios y que sean fuente directa de información y opinión.

Resaltar los aspectos positivos, una vida llena de experiencia y no centrarse en detalles e imágenes estereotipadas. Al informar de temas de salud, cuidados o dependencia, tomarles como referencia informativa y no sólo a sus cuidadores o familiares.

8. No son clase pasiva, aportan a la sociedad

No les tratemos como colectivo inactivo, aislado o clase pasiva

Son más de 8,7 millones las personas mayores en España, consumen y generan todo tipo de bienes, servicios y cultura*.

5 organizaciones de personas mayores del Foro LideA, algunas con más de 30 años, engloban más de 3.000 asociaciones y 2 millones de personas mayores, que son activas y aportan a la sociedad.

9. Usar los términos modernos y adecuados

En temas específicos, no usemos términos obsoletos como el de "asilos".

El término correcto es "residencias o centros residenciales para personas mayores".

A nivel general, recordar que menos del 5% de las personas mayores viven en centros residenciales*.

10. Adultos y ciudadanía de pleno derecho

No compararles o tratarles como niños

Son personas adultas y ciudadanía de pleno derecho

Las personas mayores han construido, con sus aportaciones, trabajos e ideas, la sociedad en la que vivimos. Participan y aportan en todos los aspectos de nuestra sociedad

* Fuente: Informe envejecimiento CSIC, 2017

10 claves LideA para impulsar el liderazgo

en organizaciones sociales y de personas mayores: guía práctica

AUTORES:

Foro LideA

En colaboración con CEG
(Club Excelencia en Gestión)

10 claves de liderazgo para organizaciones sociales

1. Apoyarnos en un modelo y definir el sistema de liderazgo de nuestra organización.
2. Identificar los valores del liderazgo.
3. Identificar áreas de compromiso de liderazgo.
4. Realizar un buen autoconocimiento de cada líder.
5. Tener un adecuado comportamiento como líder.
6. Dar y recibir confianza y respeto.
7. Comunicar de forma eficaz.
8. Comprometer a los demás.
9. Crear un equipo de liderazgo.
10. Impulsar acciones prácticas del modelo de liderazgo.

Liderazgo según el modelo EFQM de excelencia

El **Modelo EFQM de Excelencia** nace en 1989, siendo en España el Club Excelencia en Gestión su único representante oficial (Modelo disponible en http://www.clubexcelencia.org/). Ofrece una herramienta integral, práctica y no prescriptiva, que ayuda a las organizaciones a conocerse mejor a sí mismas, a realizar un análisis objetivo, riguroso y estructurado de su funcionamiento, a mejorar la gestión y a conseguir unos resultados excelentes.

El Modelo EFQM **considera el liderazgo, como la capacidad de visión que sirve de inspiración a los demás y que es coherente en toda la organización.** La puesta en práctica del mismo se realiza, en organizaciones excelentes, a través de líderes que establecen y comunican una dirección clara

a su organización y que, al hacerlo, unen y motivan a los demás líderes para que con su comportamiento sirvan de fuente de inspiración a sus colaboradores.

Según este Modelo, **las organizaciones excelentes tienen líderes que dan forma al futuro y lo hacen realidad, actuando como modelo de referencia de sus valores y principios éticos** ¿Cómo lo hacen?:

- Son referencia para la organización y generan una cultura de implicación, pertenencia, delegación, asunción de responsabilidades. Son modelo de integridad, responsabilidad social y comportamiento ético, tanto dentro, como fuera de la organización.
- Comunican de forma clara la dirección y orientación estratégica de la organización.
- Son flexibles y demuestran su capacidad para tomar decisiones basadas en la información disponible y en su experiencia.
- Tiene capacidad para aprender rápido y responder con prontitud considerando su impacto potencial.
- Impulsan la innovación y el desarrollo de la organización.
- Son transparentes ante sus grupos de interés.

Modelo LideA de liderazgo

1. ¿Quiénes son Líderes?

- Líderes son aquellas personas que desde unos valores de compromiso, empatía, integridad y proactividad, aportan y reciben de los demás, inspiran una visión positiva, movilizan, implican y crean oportunidades. Cambian las estructuras que generan discriminación, que no funcionan o no son sostenibles, y promueven una mejora en la calidad de vida de las personas y por lo tanto una sociedad mejor.

2. ¿Cuales son los valores de liderazgo?

- Compromiso. Empatía. Integridad. Proactividad. Creatividad. Honestidad. Responsabilidad. Alegría e ilusión. Tolerancia. Autoridad. Participación. Transparencia.

3. ¿Cuáles son los retos para los Líderes?

- Las personas y la no discriminación de colectivos y personas a lo largo de la vida.
- Impulsar actuaciones colaborativas que aporten soluciones para una sociedad mejor.
- El conocimiento, aportar soluciones que mejoren el funcionamiento de los sistemas de protección social, de los servicios y las organizaciones.

4. ¿Cómo conocer mi liderazgo? "Autoconocimiento".

- Lo más importante es lo que soy y lo quiero construir en la vida.
- Identificar mis puntos fuertes y potenciarlos.
- Identificar mis defectos y controlarlos.
- Identificar lo que me apasiona y en lo que soy bueno/a.
- Identificar ¿dónde quiero ir?.
- Reflexionar sobre lo que puedo y quiero aportar a los demás.
- Identificar los aspectos en los que me quiero comprometer.

5. ¿Cómo debe ser mi comportamiento como Líder?

- Que de ejemplo, que sea coherente, ético, basado en valores, que respete la legalidad, que sea justo y respetuoso con las personas.
- De estar al servicio de los demás, ser amable, positivo y agradable.
- Basado en el entusiasmo, la colaboración, tolerancia, respeto a la diversidad, flexibilidad y de responsabilidad social y profesionalidad.
- Que aporte una visión a medio y largo plazo, centrado en las soluciones.

6. ¿Cómo se impulsa la confianza y el respeto?

- Siendo coherente.
- Aceptando los errores.
- Comunicando, siendo transparente.
- Comprometiéndonos con el proyecto.
- Confiando y respetando a los demás (primero hay que darlo, antes de obtenerlo).
- Tratando bien a los demás, siendo educado/a.
- Haciendo sentir a los demás importantes.
- Comprometiéndonos con los demás.
- Siendo sinceros/as.

7. ¿Cómo comunica un Líder?

- Con claridad, estableciendo los retos y compromisos,
- Escuchando y preguntando.
- Con el ejemplo.
- Con respeto, amabilidad.
- Con la coherencia entre lo que es, lo que piensa, lo que dice y lo que hace.
- Con una visión positiva, con ilusión.
- Nunca mintiendo, ni prometiendo nada que no pueda cumplir.

8. ¿Cómo comprometer a los demás?

- Siendo cercano/a.
- Mostrar interés por las personas.
- Conociendo a las demás personas, identificando sus fortalezas.
- Delegando responsabilidad.
- Reconocer el esfuerzo y talento de los demás. Haciendo grandes a los demás.
- Establecer los objetivos y compromisos con la participación de los demás.

9. ¿Cómo crear un equipo de líderes?

- Identificar, implicar y comprometer a todas las personas líderes de la organización (equipo de liderazgo):
  1. Presidencia, Junta, Patronos/as y cargos laborales de la organización.
  2. Otras personas que estén liderando proyectos en la organización.
  3. Otras personas que hayan estado desarollando un papel de liderazgo en su vida personal o profesional y que estén dispuestas a implicarse.

10. ¿Cuáles son las acciones prácticas de un modelo de liderazgo?

- Revisar y comunicar la misión, visión y valores de la organización.
- Implicar a todo el equipo de liderazgo.
- Revisar, definir y comunicar las líneas estratégicas, prioritarias o maestras de la organización.
- Delegar responsabilidades en proyectos.
- Fomentar la iniciativa y creatividad.
- Revisar y publicar el modelo de liderazgo.
- Impulsar acciones de formación en liderazgo.
- Crear en la web, un área de liderazgo.
- Hacer comunicados de liderazgo y proyectos.
- Crear reuniones de participación y liderazgo.
- Hacer encuentro anual de líderes.
- Crear un grupo de correo electrónico de todo el equipo de liderazgo.
- Visualizar en la organización a los líderes y reconocer su trabajo y aportaciones.

ANEXO:
AUTOEVALUACIÓN DE LIDERAZGO
basado en Modelo EFQM de EULEN

AUTOEVALUACIÓN	Punto fuerte a aprovechar	Punto débil a mejorar
LO QUE SOY		
1. Mi pasión por lo que hago.		
2. Mi ética y coherencia entre lo que soy, digo y hago.		
3. Mi forma positiva de ver la vida.		
4. Mi visión trascendente.		
5. Mi compromiso para una sociedad mejor.		
¿CÓMO ME RELACIONO E IMPULSO A LOS DEMÁS?		
6. Mi confianza, respeto y delegación en los demás.		
7. Mi capacidad de escuchar, conocer y apoyar a otros/as.		
8. Mi forma de comunicarme con los demás.		
9. Mi forma de trabajar en equipo.		
10. Mi capacidad de valorar, reconocer y agradecer el trabajo y talento de los demás.		

Responde a las siguientes preguntas sobre tu forma de liderar:

1. De lo que hago, ¿qué es lo que más me ilusiona?

2. ¿Cómo ilusiono, motivo e involucro a las personas y las hago participar?

3. ¿Demuestro y traslado mi positivismo, fuerza e ilusión y lo contagio a los demás?

10 compromisos de la sociedad para favorecer y mejorar las relaciones intergeneracionales

Decálogo intergeneracional

AUTORES:

Víctor López García, UDP
(Unión Democrática de Pensionistas
y Jubilados de España)

María Luisa Forniés,
Acervo intergeneracional

En colaboración con la
Universidad Complutense de Madrid

Introducción

¿Por qué hacemos un decálogo de apoyo para una sociedad intergeneracional y para todas las edades?

Porque todas las personas independientemente de nuestra diversidad, situación, edad y género, queremos relacionarnos libremente en la sociedad, aprendiendo y aportando lo mejor. Juntas queremos y podemos hacer frente al creciente individualismo que personas y generaciones viven actualmente.

El decálogo está escrito en lectura fácil, comprensible y accesible para todos los públicos de las diferentes generaciones y pretendemos que sea un apoyo para la reflexión intergeneracional y que ayude a pensar sobre cómo vivir mejor en sociedades con tanta diversidad generacional.

Nuestro objetivo con este decálogo, es que las distintas generaciones se comprometan con retos comunes, dialogando, colaborando, aportando, aprendiendo y manteniendo un lenguaje intergeneracional de escucha activa.

Nuestra finalidad es fomentar en las personas de cualquier edad, un compromiso y una mayor relación con otras generaciones.

Cada argumento del Decálogo responde a la pregunta:

¿Por qué creemos que son necesarias las relaciones intergeneracionales?

En este Decálogo se resumen los diez compromisos básicos para edificar una sociedad que favorezca y mejore las relaciones intergeneracionales.

COMPROMISO 1. – El Estado.

Una sociedad intergeneracional y para todas las edades, es una sociedad en la que todas las personas vivimos mejor.

Por eso, el poder político y administrativo del Estado Español en sus diferentes estamentos, debe comprometerse con una firme voluntad intergeneracional.

Para ello, es necesario diseñar una política social cohesiva e inclusiva que fomente unas relaciones intergeneracionales solidarias para el conjunto de la sociedad, donde se encuentren las familias, los/as profesionales, científicos/as e investigadores/as.

Ello se conseguirá a través de la concienciación, formación, educación, cultura y el asociacionismo. Asociaciones intergeneracionales propiamente dichas o asociaciones en general que tengan entre otros fines y objetivos, los intergeneracionales.

El Estado Español en sus diferentes estamentos, dará todos los pasos convenientes para hacer de la sociedad española, una sociedad para todas las generaciones.

COMPROMISO 2. – Encuentros intergeneracionales.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, los encuentros intergeneracionales son un valor añadido, en la organización de eventos y actos públicos de cualquier índole (en espacios cerrados o abiertos).

Surge ya la necesidad de combatir los estereotipos y prejuicios asociados a la edad, desde propuestas intergeneracionales de sumar y aunar conocimientos.

Por eso, los diferentes grupos generacionales deben de estar presentes en los diferentes ámbitos sociales y culturales que se organicen en la sociedad española, para aportar sus conocimientos y su experiencia en aquellas materias de las que sean expertos/as.

Por ejemplo, en los ámbitos de lo científico, psicológico, social, literario, lúdico, cultural, educativo, artístico, musical, etc., estarán las personas de reconocida solvencia en la materia a tratar, sin discriminación por la edad.

La organización y planificación de actos públicos culturales y educativos, tendrán en cuenta a las personas relevantes de las distintas generaciones en la materia a tratar, dando así cabida a la riqueza de conocimiento y habilidades de lo intergeneracional. Todo ello, redundará en la excelencia del evento o de la acción realizada.

COMPROMISO 3. – Espacios intergeneracionales.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, los espacios intergeneracionales son un escenario indispensable para la convivencia.

Estos espacios permiten a las distintas generaciones convivir en proximidad física, junto a la base del paradigma intergeneracional de apoyo y beneficio mutuo, facilita la asistencia y ayuda mutua intergeneracional, además de la participación en actividades conjuntas.

Ejemplos de espacios de proximidad compartidos, con enfoque intergeneracional en su diseño y adaptados para todas las edades, son: Urbanizaciones de viviendas donde convivan estudiantes y personas jubiladas, bibliotecas públicas, polideportivos, universidades, escuelas intergeneracionales, etc. Por lo tanto, se trata de construir espacios nuevos intergeneracionales y también, hacer intergeneracionales a los ya existentes.

En estos espacios compartidos se organizan debates, talleres, seminarios sobre relaciones intergeneracionales.

Los espacios intergeneracionales de proximidad para la convivencia, permiten la asistencia, la participación y el aprendizaje, siendo un firme apoyo para que las personas de cualquier edad sean independientes y se relacionen mutuamente.

COMPROMISO 4. – Ocio cultural intergeneracional

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, el ocio cultural e intergeneracional es acervo (RAE. Acervo: Conjunto de valores o bienes culturales acumulados por tradición o herencia) e identidad para las personas.

El campo de aplicación del ocio es amplísimo y puede abarcar diferentes aspectos:

- Viajes compartidos entre personas jóvenes, adultas y mayores, en forma de turismo, ecoturismo, turismo cultural, etc.
- Que las personas mayores divulguen el acervo de su patria chica, además de sus lugares históricos, para riqueza de los/as habitantes.
- Mostrar a los/as más jóvenes los juegos tradicionales del lugar, por ejemplo, el chito, etc.

El ocio cultural intergeneracional promocionado desde los municipios, dota a sus habitantes de conocimientos en sus raíces materiales e inmateriales, contribuyendo a la creación de su identidad personal.

COMPROMISO 5. – La familia intergeneracional

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, el modelo de familia intergeneracional es la base de la sociedad del siglo XXI.

Es clave el respeto entre las personas a nivel familiar y social, ya que somos personas únicas y diferentes. Adicionalmente, el apoyo familiar se tiene que basar en el respeto a la diversidad de los diferentes modelos de familia, que coexisten actualmente.

Desde la comprensión, es necesario dar un salto cualitativo de las relaciones cotidianas de apoyo, cuidado y compañía, a las experiencias genuinas entre sus miembros, que contribuyen a su crecimiento personal.

Nuestra aspiración va dirigida a que las diferentes generaciones de una familia se apoyen mutuamente, para lo que es único y genuino del ser humano a cualquier edad, el desarrollo y crecimiento personal.

Sería maravilloso, ampliar el concepto de familia, de la familia actual de parentesco, al de la familia social y desde ahí desarrollar proyectos y programas desde los cuales detectar necesidades, intereses, posibilidades, anhelos, añoranzas sociales y dar una respuesta solidaria intergeneracional.

La familia intergeneracional, integra a los miembros delas distintas generaciones en un modelo que se basa en el respeto a la diversidad, trabaja para que se dé una buena comunicación e interacción y tiene en cuenta el crecimiento personal de todos y cada uno de sus miembros.

COMPROMISO 6.- Estudios intergeneracionales en el ciclo formativo

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, el paradigma intergeneracional tiene que estar presente en el sistema educativo y formativo de los más jóvenes.

Se contemplaría desde un enfoque de formación amplio, que abarcaría entre otros aspectos, los siguientes:

- En la **educación infantil**, contemplar la figura de las abuelas/os para sumar a las actividades que se organicen desde guarderías y centros infantiles.
- En los **centros de primaria**, incorporar asignaturas que permitan a los jóvenes conocer su acervo familiar y su linaje. Se incorporarán actividades que tengan en cuenta el árbol genealógico familiar, el origen geográfico de sus antepasados y los usos y costumbres del lugar. Realizar actividades que permitan conocer de primera mano a los alumnos, qué es la vejez y el envejecimiento. Para ello, se pueden visitar centros de día, residencias de mayores, etc. Abuelas/os del alumnado y personas mayores en general, tendrían el papel de orientadores.
- En los **centros de secundaria**, se introduciría el enfoque completo del ciclo vital que recorremos las personas a lo largo y ancho de la vida. Educación en valores humanos, éticos y espirituales, desde el respeto a todas las creencias.
- En la **formación profesional**, se incorporaría la experiencia y el conocimiento del oficio de las personas mayores.
- Crear **cátedras y escuelas universitarias**, en las que se desarrolle el paradigma intergeneracional. Es necesario formar a todas las profesiones, en aspectos de geriatría y gerontología.

Las relaciones entre generaciones diferentes deberían de ser los pilares de la sociedad civil del siglo XXI.

Una educación y formación intergeneracional desarrollaría el gran valor del acervo y del patrimonio vivencial y cultural humano común a todas las edades y órdenes de la vida.

COMPROMISO 7.- TIC intergeneracionales.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) resultan imprescindibles en una buena comunicación.

En esta sociedad global en la que vivimos, las TIC nos dan herramientas para comunicarnos en cualquier momento y con cualquier parte del mundo. También, nos aportan canales de nuevas formas de expresión y contacto global.

Es necesario comprender las ventajas de las TIC, sin perder el norte en ello, sabiendo que es un medio y no un fin en sí mismo y que lo más importante de los seres humanos, es el contacto personal.

En una sociedad intergeneracional, es necesario utilizar los canales de información y comunicación que nos facilitan las TIC, para establecer intercambios de opinión y experiencias interactivas de utilidad para todas las generaciones. Es útil para facilitar la comunicación, la complementación entre las TIC y las relaciones personales.

COMPROMISO 8.-
Medios de comunicación intergeneracionales.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, los medios de comunicación son la punta de lanza y los abanderados de la causa intergeneracional.

Es necesario informar a la sociedad actual de la importancia que tienen las relaciones intergeneracionales, para mejorar la calidad de vida de cada uno/a de nosotros/as.

Es interesante crear secciones intergeneracionales en revistas, periódicos, emisoras de radio, páginas web, etc. y la figura de experto/a intergeneracional en periodismo e imagen.

Los medios de comunicación incorporarán a sus debates el pensamiento de personas jóvenes, adultas y mayores.

Únicamente, desde el auténtico conocimiento y debate de ideas conoceremos lo que piensa una sociedad para todas las edades.

Por ello, es necesario aunar y conciliar puntos de vista tan diferentes, los cuales corresponden a visiones muy distintas de la misma realidad y quién mejor que los medios de comunicación para lograrlo, por supuesto, desde un enfoque amplio e integrador.

Los medios de comunicación en una sociedad intergeneracional y para todas las edades, informarán en todos sus medios, sobre las ventajas sociales que tiene el entendimiento, apoyo y convivencia intergeneracional, donde intervengan, participen y se comuniquen activamente entre sí, las personas jóvenes, adultas y mayores.

COMPROMISO 9.- Marco laboral: valorar la experiencia.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, el valor de la experiencia de la edad, es un valor añadido para los centros de trabajo y la formación de las personas jóvenes y adultas.

Las personas jubiladas podrán seguir vinculadas a sus empresas y ser mentores de trabajadores/as jóvenes.

En una sociedad intergeneracional es necesario utilizar y dar salida al valor de la experiencia de toda una vida de trabajo.

Tener en cuenta en la actual formación profesional, a los expertos/as mayores del oficio que hayan desarrollado a lo largo de su vida.

Contemplar, que cada joven tenga en su formación profesional una persona mentora mayor que le ayude y asesore en el aspecto práctico de su formación, en la rama elegida.

Todo ello, debería ser remunerado porque esta vinculación, bien reglada y organizada, es el cauce para generar grandes beneficios económicos, humanos y por ende sociales.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, se valorará la experiencia laboral de las personas jubiladas y se crearan centros de trabajo polifacéticos, multidireccionales, multidisciplinares, donde se formen y trabajen, personas jóvenes, adultas y mayores.

COMPROMISO 10. El contrato social intergeneracional.

En una sociedad intergeneracional y para todas las edades, los miembros que componemos las distintas generaciones estamos destinados, sí o sí, a convivir.

Cada generación, es un eslabón de una misma cadena que viene de lejos y que se proyecta hacia el futuro.

En este momento de principios del siglo XXI, es necesario tomar conciencia y hacer explícito el compromiso social intergeneracional, que nos lleva a hacer lo mejor para las futuras generaciones (generatividad).

La generatividad es tomar conciencia de lo que podemos aportar como generación senior y por ello, decidimos dar un paso más y pasamos de expresar interés y preocupación, a comprometernos con las generaciones futuras.

Generatividad implica una actitud de amor y solidaridad hacia las generaciones futuras, ya que es contribuir a que las futuras generaciones puedan vivir mejor y con mayor bienestar.

Desde el contrato social intergeneracional, las personas jóvenes, adultas y mayores, tenemos el deber de liderar socialmente el proyecto de una sociedad para todas las edades y que permita generar el mayor bienestar a las generaciones futuras.

10 campos de acción para el voluntariado y la participación de las personas mayores en la sociedad

AUTOR:

José Luis Jordana Laguna, CEATE
(Confederación Española
de Aulas de Tercera Edad)

A. Presentación y fundamentación

Se trata, por un lado, de presentar a la sociedad en su conjunto y al tejido social en particular, de una manera ordenada, clara y diferenciada, los diversos campos reales y potenciales de actuación de las personas mayores como voluntarios, con el fin de visualizar y comprender su importante aportación en la construcción de un mundo más justo, libre, solidario y humano. Y, al mismo tiempo, con este documento se pretende que sirva y ofrezca a las organizaciones, centros y asociaciones de personas mayores un abanico de posibilidades, reales, concretas y actuales de participación activa en la dinámica social.

Las organizaciones de mayores que están integradas en el Foro LideA son conscientes que cuando se habla de realizar acciones de Voluntariado y se anima a los mayores, jubilados y pensionistas a practicarlo, se refieren casi exclusivamente a personas que, altruista y desinteresadamente, dedican parte de su tiempo libre disponible a ayudar "a personas necesitadas" que sufren de enfermedad, abandono, soledad, hambre, exclusión social y todo tipo de problemas. Nos estamos refiriendo al Voluntariado Social que es el más conocido y practicado de todos. En este documento se abren otros muchos y diversos campos de acción, algunos insospechados, donde las personas mayores ya están o pueden estar presentes, actuando, participando y siendo protagonistas. De ahí su novedad, su utilidad y su viabilidad.

B. El voluntario: definición y características

El Voluntario es una persona, hombre o mujer, sensible, que trata de ayudar a los demás, que trabaja en grupo, organizado y planificado, con tiempo libre disponible, continuo o discontinuo, que actúa de manera desinteresada, que no busca ninguna contraprestación económica, ni ningún vínculo laboral. Es libre, solidario, activo y participativo, no individualista, ni egoísta.

El Voluntario se define por cuatro características fundamentales: se compromete libremente, actúa desde una organización, trabaja de modo altruista y su finalidad es siempre ayudar a los demás.

El jubilado, la persona mayor en general, es un potencial Voluntario de primer orden, por sus conocimientos acumulados a lo largo de su vida, su experiencia, su abundante tiempo libre disponible, su necesidad de hacer algo, su necesidad de ser alguien en una sociedad (productiva, consumista y competitiva), que tiende a marginarle y por su necesidad de sentirse útil socialmente.

C. Tipos de voluntario

1/ Voluntariado social

Es el voluntariado más desarrollado y conocido en nuestra sociedad. Es un voluntariado benéfico-asistencial para ayudar a personas necesitadas y que sufren diferentes tipos de problemas: soledad, aislamiento, enfermedades diversas, soledad, abandono, personas en riesgo de exclusión social, con discapacidad (física, sensorial o intelectual), inmigrantes, refugiados, reclusos, personas sin hogar, personas de edad en situación de dependencia, familias desestructuradas, colectivos vulnerables, etc.

TIPOS DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

- Acompañamiento presencial: en domicilios urbanos y rurales, Residencias de Mayores, Hospitales y Clínicas, en Centros de Día.
- Acompañamiento por teléfono: Teléfono Dorado, Teléfono de la Esperanza, Hilo de Plata y otros.
- Acompañamiento online: WhatsApp, Facebook, Instagram, Messenger, E-mail, Skype, etc.
- Servicios domiciliarios, alimentación, higiene, cuidados sanitarios, mantenimiento y mejora de las viviendas.
- Conversar, intercambiar vivencias y experiencias, compartir anécdotas, participar en juegos y actividades lúdicas, entretener, etc.
- Paseos a pie o en sillas de ruedas, salidas para participar en actividades ciudadanas, excursiones y viajes organizados, bailes populares, fiestas regionales o patronales.

- Colaborar en terapias de rehabilitación, de recuperación de la memoria, en actividades de convivencias y amistad.
- Prevención de riesgos dentro y fuera del hogar: caídas, peligro de incendios, quemaduras, intoxicaciones, golpes, transporte público, escaleras, barreras arquitectónicas, etc.
- Colaborar en acciones de la Lucha contra el Cáncer, el Alzheimer, el Parkinson.
- Ayudar en la tramitación de documentación, gestiones administrativas, solicitud de ayudas, etc.
- Proyecto "Adopta un abuelo".

ORGANIZACIONES Y ENTIDADES

- CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) – Foro LideA
- Fundación LARES – Foro LideA
- UDP (Unión Democrática de Pensionistas de España)-Foro LideA
- Acción Familiar
- Asociación Española contra el Cáncer
- Asociación Murcia Acoge
- Cáritas Española
- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
- CONJUPES (Confederación Nacional de Jubilados y Pensionistas de España)
- Cruz Roja Española
- FEVOCAM (Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid)
- Fundación Alicia y Guillermo
- Fundación Amigos de los Mayores
- Fundación Desarrollo y Asistencia
- Fundación MonteMadrid
- Hacesfalta.org
- HelpAge International España
- Mensajeros de la Paz
- Nagusilan – Voluntariado Social de Mayores
- Plataforma del Voluntariado de España

- Obra Social "la Caixa"
- Seniors en Red (Zaragoza)
- Solidarios para el Desarrollo
- Voluntariado.net

2/ Voluntariado cultural

Las personas mayores que practican esta modalidad de Voluntariado crean cultura, consumen cultura, promueven y difunden el arte, la historia, la cultura y la ciencia que se encuentra en el interior de los museos españoles y en el rico patrimonio histórico-artístico nacional y universal que existe por todo el territorio español. Otras personas mayores participan como voluntarios en actividades relacionadas con la música, el teatro, el cine, el canto, la literatura y las artes plásticas.

TIPOS DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Museos y Exposiciones

- "Voluntarios Culturales Mayores para enseñar los Museos de España a niños, jóvenes y jubilados" (1500 voluntarios enseñan 120 museos).
- "Acercamos los Museos a las Residencias de Mayores y Centros de Día de la Comunidad de Madrid" (conferencias).
- "Acercamos las Residencias de Mayores y Centros de Día a los Museos de la Comunidad de Madrid" (visitas).
- "¡Vamos al Museo!" dirigido a los Menores Tutelados de la Comunidad de Madrid.
- "Acercamos los Museos y Espacios Culturales a grupos de personas con discapacidad física o intelectual".
- "Acercamos los Museos y Espacios Culturales a trabajadores en activo de Empresas junto con sus cónyuges e hijos".
- "Voluntarios Culturales para enseñar las Exposiciones Itinerantes en 78 Municipios de la Comunidad de Madrid" (RED ITINER).
- Voluntarios Culturales Mayores que enseñan Museos, Iglesias, Ermitas, Monasterios, Conventos, Palacios, Castillos, Monumentos Histórico-Artísticos, Parques y Jardines, Rutas culturales, Archivos y Bibliotecas, Reales Academias, Real Jardín

Botánico, Real Observatorio Astronómico, Real Fábrica de Tapices, Banco de España, Círculo de Bellas Artes, Residencia de Estudiantes, Templo de Debod, Planetario, etc.
- Extensiones Culturales a Centros de Mayores de barrios y pueblos.

Teatro
- "Los Artríticos Reunidos" (Madrid)
- Proyecto "Gerontoteatro" (Valladolid)
- Teatro para Personas Mayores (Castellón)
- Mayores y Artes Escénicas (Barcelona)
- "Mayores a Escena" (Madrid)
- "Voluntarios Mayores sobre el Escenario" (Zaragoza)
- Grupos de Teatro Adulterats (Barcelona)
- Teatro Adaptado (personas con discapacidad intelectual)
- Certamen de Teatro Breve en los Centros de Mayores (Granada)

Música
- "Música en vena" (Hospitales)
- Rondallas en Centros de Mayores
- Folclore popular de canciones y danzas
- Grupos Corales
- Coro de "Mujeres de El Retiro" (Madrid)
- Coro de las Aulas de Tercera Edad de A Coruña
- "La Voz Lírica de los Mayores" (Madrid)
- Agrupaciones Corales de Nagusilán (País Vasco)
- Talleres Corales para Personas Mayores (Asturias)
- Aulas de Tercera Edad San Jorge (Zaragoza)
- Grupos Corales del Consejo Aragonés de Mayores

Lectura
- Proyecto Intergeneracional en Bibliotecas Públicas (Madrid)
- Proyecto "Una biblioteca para todas las edades"
- Proyecto "Biblio-carro" en el Hospital Gregorio Marañón (Madrid)
- En plazas y calles, al aire libre (Galicia)
- Animación a la lectura

Cine

- Cortometrajes realizados por Mayores
- Documentales sobre personas mayores

Organizaciones y entidades

- CAUMAS (Confederación Estatal de Asociaciones y Federaciones de Alumnos y Ex alumnos de los Programas Universitarios de Mayores) – Foro LideA
- CEATE (Confederación Española de Aulas de Tercera Edad) – Foro LideA
- Fundación LARES – Foro LideA
- Acervo Intergeneracional
- Asociación de Voluntarios Culturales Mayores de los Museos de Cartagena (Murcia)
- Asociación Voluntarios Culturales Mayores del Museo de La Alhambra (Granada)
- ATEGAL (Aulas Seniors de Galicia)
- Aulas Culturales de Mayores "María Zambrano" (Burgos)
- Ayuntamiento de San Fernando de Henares (Madrid)
- Ayuntamiento de Coslada (Madrid)
- COAPEMA (Consejo Aragonés de las Personas Mayores)
- FATEC (Federación de Asociaciones de Personas Mayores de Cataluña)
- Fundación "la Caixa"
- Fundación MonteMadrid
- Fundación REPSOL
- Fundación UPDEA – Universidad de Adultos
- Grupo de Mayores de Telefónica
- Nagusilan Madrid
- OFECUM (Oferta Cultural de Mayores)
- UNATE Universidad Permanente (Santander)
- UPUA (Universidad Permanente de la Universidad de Alicante)

3/ Voluntariado educativo

Personas mayores que colaboran altruistamente en actividades organizadas dentro y fuera de las aulas, dirigidas a niños y jóvenes en proceso de formación, a fin de mejorar su educación integral, ampliar sus horizontes, ayudar a los alumnos que sufren retraso escolar, promover actividades creativas, de ocio y tiempo libre. Así mismo, aprovechar la experiencia y los conocimientos de las personas mayores y ponerlos al servicio de los centros educativos en sus diferentes modalidades. Y también el Voluntariado que se lleva a cabo en el contexto de los Programas Universitarios de Mayores (PUM).

Tipos de programas y actividades

- Apoyo escolar e intervención socio-educativa dentro y fuera del aula
- Actividades de ocio y tiempo libre en horario extraescolar
- Labores de integración, dinamización y convivencia
- Clases de recuperación a niños y jóvenes con retraso escolar
- Cuentacuentos
- "Los mayores también cuentan"
- Apoyo a actividades lúdicas y deportivas
- Clases de apoyo a la lectura
- Apoyo educativo a mujeres emigrantes
- Clases de español a emigrantes de diferentes edades
- Monitores para educación artística
- Organización de Ludotecas
- Realización de gincanas al aire libre
- Alfabetización y educación de personas adultas
- Colonias y campamentos de verano
- Educación en valores y habilidades sociales

Organizaciones y entidades

- CAUMAS (Confederación Estatal de Asociaciones y Federaciones de Alumnos y Exalumnos de los Programas Universitarios de Mayores) – Foro LideA
- SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) – Foro LideA

- Acervo Intergeneracional
- Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (AMPA)
- CEAPA (Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos)
- Confederación Española de Alumnos de Universidades de Mayores (CAUMAS)
- FEVOCAM (Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid)
- Fundación Aprender
- Fundación Hazloposible
- Fundación Madrina
- Fundación Promete (La Rioja)
- Fundación Proyecto Senior (Sevilla)
- Fundación Telefónica de España
- Fundación Yehudi Menuhin España
- Hacesfalta.org
- ONG Te Toca Actuar (Sevilla)
- Plataforma del Voluntariado de España
- SEPIE (Servicio Español Para la Internacionalización de la Educación)

4/ Voluntariado ecológico/medioambiental

Son personas mayores que, junto a jóvenes y adultos, dedican parte de su tiempo libre a la conservación del medio ambiente, a la protección y recuperación de especies o espacios protegidos, al cuidado de animales y mascotas, al desarrollo de una conciencia medioambiental, a la defensa de la naturaleza y a favorecer actividades de educación ecológica dirigidas a niños y jóvenes.

Tipos de programas y actividades

- Campaña "Mantén limpio tu barrio"
- Protección y recuperación de especies o espacios protegidos
- Cuidado de animales y mascotas
- Desarrollar una conciencia medioambiental

- Poner "verde" mi casa, mi calle, mi barrio, mi pueblo
- Actividades de Senderismo
- Comisiones de Mayores de urbanismo y medio ambiente
- Repoblar montes calcinados por incendios
- Proyecto "Naturaleza para Todos"
- Participación en campañas de recogida de basura (botellas, bricks, plásticos, latas, mecheros, etc.) y residuos de entornos naturales (playas, montes, jardines, bosques, prados, ríos, lagunas, etc.)

Organizaciones y entidades

- Accionatura
- Amigos de la Tierra
- Asociación Naturaleza y Animales
- Asociaciones Protectoras de Animales
- Ecoembes
- Ecologistas en Acción
- Ecovidrio
- Fondo Mundial para la
- Naturaleza (WWF)
- Fundación Global Nature
- Fundación Biodiversidad
- Fundación REPSOL)
- Greenpeace España
- Surfrider España

5/ Voluntariado asesoramiento empresarial

El conocimiento y la experiencia profesional de las personas mayores al servicio de jóvenes emprendedores, micropymes, pequeñas empresas, tanto en asesoría y gestión empresarial, como a través de cursos gratuitos de formación adaptada a las necesidades e intereses del mercado laboral actual, con el objetivo de ofrecer las herramientas y habilidades necesarias para poner en marcha un proyecto empresarial, fomentando y potenciando las aptitudes y destrezas imprescindibles para garantizar el buen funcionamiento del negocio.

Este tipo de voluntariado tiene dos vertientes: por un lado, la persona mayor (asesor) que al actuar se siente útil, mejora su desarrollo emocional, su salud mental y calidad de vida. Y por otra parte, la persona asesorada se siente apoyada en el desarrollo de su proyecto empresarial para obtener su objetivo. Este proceso facilita y mejora las relaciones intergeneracionales.

Tipos de programas y actividades

- Asesoramiento a jóvenes emprendedores, autónomos y pymes
- Apoyo a gestiones básicas
- Apoyo técnico a proyectos innovadores
- Asesoría para la creación de pequeñas empresas, cooperativas, etc.
- Ayuda para la gestión de recursos humanos, materiales y económicos
- Asesoramiento On Line
- Asesoramiento técnico empresarial (jurídico, fiscal, laboral, económico financiero, comercial, etc.)
- Apoyo en la elaboración de planes de negocio y estudio de viabilidad de los proyectos
- Acompañamiento en la solicitud de microcréditos
- Información sobre legislación, ayudas y subvenciones, oportunidades de negocio
- Consultoría para Fundaciones y Asociaciones sin ánimo de lucro
- Estrategias y mejora de la gestión y funcionamiento de Ongs
- Auditorías de diagnóstico de Salud Empresarial
- Asesoría en patentes y marcas
- Educación financiera y gestión económica de proyectos
- Orientar en temas de emprendimiento a colectivos en riego de exclusión (etnia gitana, inmigrantes, instituciones penitenciarias, mujeres)
- Proyecto europeo Smart Finance (Fondo Europeo de Desarrollo Regional)

Organizaciones y entidades:

- SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) – Foro LideA
- Amics de la Gent Major
- Asociación de Trabajo Voluntario
- ASESOL (Asesoramiento online)
- CONEX (Conocimiento y Experiencia)
- Federación Amigos de los Mayores
- Fundación Amigos de los Mayores
- Fundación Repsol
- Mentor Day
- SECODES (Seniors para la Cooperación y el Desarrollo)
- Proyecto Transforma (hazloposible.org)
- Proyecto Explorer del Banco Santander
- Voluntariado Corporativo
- Voluntariado Senior para asesoramiento empresarial (Infojobs)
- Voluntariado y Emprendimiento para Jóvenes
- VOSES (Voluntariado Senior para el Emprendimiento Juvenil)

6/ Voluntariado espiritual

Colaboran altruistamente con las Parroquias, Iglesias (Católica, Evangélica, Baptista, Testigos de Jehová, Pentecostales, Adventistas, etc.) Cáritas Diocesana y Vicarías, para llevar el mensaje evangélico a las personas mayores y jubilados, aportar su fe, su experiencia y su tiempo libre a los más necesitados.

Los voluntarios mayores enseñan a las personas de edad en su tiempo libre disponible el arte de saber envejecer con salud, el arte de seguir siendo útiles a la sociedad, el arte de servir a la comunidad

Programas y actividades

- Atención a los feligreses y benefactores
- Colaborar en labores administrativas, informáticas
- Ayudar en tareas de comunicación elaborando y editando folletos divulgativos de la parroquia y sus actividades

- Colaborar en tareas de marketing y en el uso de las nuevas tecnologías
- Ayudar en relaciones instituciones con entidades y empresas del tejido social
- Colaborar en Catequesis, Bautizos, Primeras Comuniones, Confirmaciones, Cursos Prematrimoniales
- Ayudar a personas necesitadas, marginadas, excluidas, personas sin hogar.
- Visitas a enfermos e impedidos
- Apoyo a comedores sociales
- Apoyo a campamentos de veranos, fiestas, eventos, campañas
- Organizaciones y entidades
- Fundación LARES – Foro LideA
- Asociación de Caridad de San Vicente de Paúl
- Camino Neocatecumenal ("Kikos")
- Cáritas Española
- Iglesia Católica, Parroquias, Vicarías
- Iglesias y Movimientos Cristianos (Evangelistas, Adventistas, Baptistas, Testigos de Jehová, Mormones, etc.)
- Obra Social Voluntarios de San Juan de Dios
- Órdenes e Instituciones Religiosas
- Parroquia de Santa María de la Esperanza (Madrid)
- Proyecto ALMA de Obra Social "la Caixa"
- Proyecto "Punto de Apoyo" frente a la soledad de los Mayores
- Vida Ascendente (Movimiento de Apostolado Seglar de Jubilados y Mayores)
- Voluntariado Centro San Camilo
- Voluntariado Franciscano
- Voluntariado Vicenciano

7/ Voluntariado para la salud

Es un voluntariado para ayudar a los profesionales de la salud promoviendo buenos hábitos entre los ciudadanos tanto a nivel de salud física como mental, para trabajar en la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por una enfermedad, ya sea aguda o crónica, así como para dar apoyo a los familiares de enfermos, promover la donación y trasplantes de

sangre y de órganos, participar en la asistencia domiciliaria y hospitalaria, ejecutar programas de sensibilización, promoción de la salud y hábitos de vida saludables.

Tipos de programas y actividades

- Acompañamiento a enfermos crónicos, solos, en hospitales y clínicas
- Acompañamiento en Residencias de Mayores y Domicilios
- Asesoramiento
- Ayudar a repartir materiales preventivos, folletos sobre VIH
- Charlas sobre salud en Colegios e Institutos
- Sensibilización sobre infecciones de transmisión sexual
- Tareas administrativas, de comunicación, eventos, campañas
- Apoyo a páginas webs, blogs
- Proyecto "Pájaros de Papel" (lectura a pacientes y familiares)
- Apoyo psicológico, familiar, acompañamiento, en el proceso de rehabilitación y reinserción socio-laboral
- Proyecto "La Mente es Maravillosa"

Organizaciones y entidades

- CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) – Foro LideA
- Fundación LARES – Foro LideA
- AFAL (Asociaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer)
- Asociación Española contra el Cáncer
- Asociación Psicólogos sin fronteras
- CEAFA (Confederación Española de Asociaciones de Familiares de personas con Alzheimer y otras demencias)
- Federación Española de Parkinson
- Fundación Alzheimer
- Fundación Haz lo posible
- Fundación Juegaterapia
- Fundación Pascual Maragall
- Fundación Reina Sofía
- Fundación Voluntarios de Telefónica

- Fundación Recover
- Hacesfalta.org
- HelpAge International España
- Nagusilán del País Vasco y Madrid
- Voluntariado de Cruz Roja Española

8/ Voluntariado de desarrollo comunitario

Mediante el voluntariado comunitario se promueven y se participa en movimientos cívicos, vecinales, colectivos y de participación ciudadana para el desarrollo y la cohesión de la comunidad. Participando en proyectos de voluntariado comunitario puedes incidir en la mejora de tu propia comunidad mediante actividades educativas, de ocio y tiempo libre, recreativas, deportivas, culturales, medioambientales, educativas, de salud, etc.

Tipos de programas y actividades

- Rastrillo Solidario
- Tiendas Solidarias
- Banco de Alimentos
- Banco del Tiempo
- Banco de Sabiduría Popular
- Restaurantes Solidarios
- Protección Civil (Emergencias, Cataclismos, etc.)
- Educación Vial
- Programa Mayores Seguros (prevención de accidentes dentro y fuera del hogar)
- Voluntariado Turístico, Deportivo, Lúdico
- Voluntariado de apoyo a investigaciones científicas
- Cursos de Animación Social y Desarrollo Comunitario
- Programas de intervención socioeducativa
- Colaborar en Investigaciones científicas sobre el envejecimiento, prevención de enfermedades crónicas, etc.
- Organizaciones y entidades:Asociación para la Solidaridad
- Asociación para la Solidaridad - Banco de Alimentos
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

- Coordinadora Estatal de Comercio Justo
- Cruz Roja Española
- FACUA – Consumidores en Acción
- FACUM (Federación de Asociaciones Ciudadanas de Consumidores y Usuarios)
- Federaciones y Asociaciones de Vecinos
- Fundación Banco Popular
- Grandes Amigos, Grandes Vecinos
- Fundación "La Caixa"
- Fundación MAPFRE
- Fundación Mutua Madrileña
- OCU (Organización de Consumidores y Usuarios)
- Unión de Consumidores de España

9/ Voluntariado internacional

Personas interesadas en realizar acciones de voluntariado fuera de su país, en cualquier lugar del mundo, integrándose en organizaciones de desarrollo no gubernamentales. Muchos mayores pueden encontrar en este tipo de voluntariado nuevas oportunidades que coincidan con sus intereses, experiencias y habilidades. De esta manera contribuyen al desarrollo sostenible global, apoyan la búsqueda de soluciones para reducir la pobreza y el hambre en el mundo y ayudan a construir un mundo mejor, más humano y solidario.

Tipos de programas y actividades:

- Proyecto de desarrollo comunitario sostenible
- Cursos de empoderamiento de las mujeres
- Construcción de viviendas
- Compartir conocimientos y experiencias
- Programas de formación de adultos
- Atención a personas en riesgo de exclusión
- Talleres para el manejo de las nuevas tecnologías
- Servicio de apoyo educativo para niños y adolescentes
- Acompañamiento a personas mayores
- Actividades de animación sociocultural en centros y asociaciones

- Talleres de idiomas, geografía e historia, matemáticas, manualidades
- Ayudar y colaborar en tareas comunales
- Conservación del medio ambiente
- Cuidado de animales, aves, etc.
- Colaborar en tareas comunales definidas por las autoridades locales

Organizaciones y entidades

- ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados)
- Amnistía Internacional
- Asociación Albalá
- Ayuda Humanitaria
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)
- Cooperación al Desarrollo
- Cooperating Volunteers
- Entreculturas
- Fe y Alegría
- Fundación Recover
- Fundación Save The Children
- Fundación Vicente Ferrer
- Greenpeace
- HelpAge Internationale
- Manos Unidas
- Médicos del Mundo
- Médicos sin Fronteras
- Mensajeros de la Paz
- Oxfam Intermon
- Proyects Abroard
- SOS Aldeas Infantiles
- UNICEF

10/ Voluntariado on line

El voluntariado virtual consiste en colaborar a distancia con una o varias organizaciones de voluntariado utilizando las nuevas tecnologías

de la información y comunicación, especialmente internet y el correo electrónico. En las organizaciones de voluntariado hay diversas tareas que no requieren obligatoriamente una presencia física en la sede. Este tipo de voluntariado satisface las ganas de colaborar de muchas personas mayores que, sin salir de casa, debido a sus circunstancias personales, familiares o profesionales no pueden acudir a una organización de voluntariado.

Tipo de programas y actividades

- Diseño, programación y mantenimiento de sus páginas web
- Diseño y realización de Boletines digitales online
- Campañas de sensibilización para denunciar o protestar por situaciones de injusticia (trabajo infantil, maltrato a los ancianos, abusos de mujeres, etc.)
- Recogida de firmas para apoyar algún proyecto o acción solidaria
- Búsqueda ayudas y subvenciones para el desarrollo de proyectos
- Asesoramiento en temas contables, legales o fiscales
- La resolución de dudas sobre la constitución de asociaciones y fundaciones
- Búsqueda de información sobre subvenciones y ayudas económicas
- Labores de traducción de textos
- Diseño de logos o folletos informativos.
- Redacción de artículos para sus publicaciones
- La realización y mantenimiento de un blog de noticias sobre la entidad voluntaria.

Organizaciones y entidades

- Asociación Auxilia
- Asociación de Eméritos de IBM España
- Asociación Española contra el Cáncer
- Cibervoluntarios
- Educación Sin Fronteras
- Fundación Cibervoluntarios
- Fundación Codaqua
- Fundación Vodafone
- Fundación Voluntarios de Telefónica

- Help From Home
- Médicos del Mundo
- Online Volunteering.org
- Programa de Voluntariado Online de
- Naciones Unidas
- Voluntariado Digital de Cruz Roja
- Voluntariado TIC

D. Observaciones

Se ha pretendido realizar un documento sencillo, claro, de fácil lectura, no farragoso, buscando abrir horizontes y despertar inquietudes. No se ha querido entrar en disquisiciones sobre aspectos jurídicos del Voluntariado, sus derechos y deberes, su problemática inherente, sus motivaciones, etc.

Quisiéramos dejar claro en este Documento del Foro LideA, algunas consideraciones en cuanto a:

La "Descripción": se ha pretendido definir de forma genérica, amplia y sencilla, los objetivos que se buscan conseguir en cada uno de los diez campos de acción del Voluntariado.

En cuanto a "Tipos de programas y Actividades": se muestran algunos de aquellos programas y proyectos de Voluntariado más conocidos que se llevan a cabo por organizaciones, asociaciones y centros de personas mayores en diferentes regiones y ciudades de España. Son un ejemplo, un modelo y un estímulo, pero somos conscientes de que la relación es incompleta, que puede y debe enriquecerse por todos de manera permanente.

En cuanto a "Organizaciones y Entidades": se señalan a modo indicativo, no exhaustivo, una serie de entidades y organizaciones que practican ese tipo de Voluntariado. Somos conscientes de que la relación es incompleta y de que se podrían añadir muchas más.

"Si nosotros no ardemos de amor, habrá mucha gente que morirá de frío"

François Mauriac

"¿Quieres conocer una señal para saber si has cumplido tu misión en el mundo? Si estás vivo, aún no la has cumplido"

Richard Bach

"No tenemos en nuestras manos las soluciones para los problemas del mundo. Pero frente a los problemas del mundo, tenemos nuestras manos. Cuando al final de los tiempos venga el Dios de la Historia, nos mirará las manos"

Mamerto Menapace

"La participación de las personas mayores en la sociedad: un derecho, un deber, más aún, una necesidad"

CEATE

Foro LideA
Liderazgo de Mayores

CAUMAS
CONFEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES Y FEDERACIONES DE ALUMNOS Y EXALUMNOS DE LOS PROGRAMAS UNIVERSITARIOS DE MAYORES

CEATE
Confederación Española de Aulas de Tercera Edad

CEOMa
Confederación Española de Organizaciones de Mayores

EULEN SOCIOSANITARIOS
Estamos por ti

Lares
COMPROMISO y SOLIDARIDAD con la PERSONA

Secot

GRUPO SENDA

UDP

Sociedad Española de Geriatría y Gerontología

CEATE
Confederación Española
de Aulas de Tercera Edad

Avda. de América nº1
28002 – MADRID
Telef. : 914 557 665
www.ceate.es

Foro LideA
Liderazgo de Mayores Activos

Con la colaboración de:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES

IMSERSO