



Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad

Introducción



Ilustración de Marina Wiriltsch, Año Europeo de las Personas con Discapacidad 2003

Las personas con discapacidad deberían recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y la salud no deberían utilizarse como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad. Además, un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad también resulta más seguro y accesible para todos los trabajadores, clientes y visitantes. Las personas con discapacidad están protegidas tanto por la legislación en materia de lucha contra la discriminación como por la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo europeas. Estas leyes, que los Estados miembros incorporan a las legislaciones y disposiciones nacionales, deberían aplicarse para facilitar la contratación de personas con discapacidad, no para excluirlas.

Requisitos legales

La legislación sobre la igualdad de trato y la legislación en materia de seguridad y salud adoptan planteamientos similares que son compatibles.

La **legislación en materia de seguridad y salud** exige a los empresarios realizar evaluaciones de riesgo y tomar medidas preventivas apropiadas. Los objetivos prioritarios consisten en eliminar los riesgos en el origen y adaptar el trabajo a los trabajadores. Además de estos requisitos generales aplicables a todos los riesgos y trabajadores, los empresarios tienen la obligación de:

- ✓ proteger a los grupos especialmente sensibles contra los riesgos que les afectan de manera específica ⁽¹⁾;
- ✓ acondicionar los lugares de trabajo «teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos [sic]. Esta disposición se aplicará, en particular, a las puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y puestos de trabajo utilizados u ocupados directamente por trabajadores minusválidos [sic]» ⁽²⁾;
- ✓ poner a disposición de los trabajadores equipos de trabajo adecuados para el trabajo que deba realizarse de forma que se garantice su seguridad y salud. Los principios ergonómicos deben tenerse plenamente en cuenta al aplicar las disposiciones mínimas de seguridad y salud ⁽³⁾.

La **legislación en materia de lucha contra la discriminación** también puede exigir adaptaciones en el trabajo y en los recursos del lugar de trabajo ⁽⁴⁾. Los empresarios tienen la obligación de:

- ✓ realizar acuerdos razonables para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación;
- ✓ tomar medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando los locales, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o integración.

Una **evaluación de riesgos** es un examen detallado de lo que podría perjudicar la salud de las personas en el lugar de trabajo, con objeto de determinar si las medidas preventivas son suficientes o si debería realizarse un mayor esfuerzo para preservar la salud humana. El objetivo es garantizar que nadie se lesione o se ponga enfermo. Una evaluación de riesgos consiste en identificar los riesgos presentes y, a continuación, valorar la importancia de los riesgos correspondientes, teniendo en cuenta las medidas preventivas existentes. Los resultados se utilizan para seleccionar las medidas preventivas más apropiadas.

Toda evaluación de riesgos en el lugar de trabajo debería tener en cuenta:

- ✓ la tarea, por ejemplo el diseño de la misma y las actividades laborales;
- ✓ al individuo, por ejemplo cualquier necesidad específica con respecto a la discapacidad;
- ✓ el equipo de trabajo, por ejemplo las tecnologías de asistencia, si los puestos de trabajo y equipos se ajustan a las necesidades individuales;
- ✓ el entorno de trabajo, por ejemplo la forma en que están dispuestos los locales, la iluminación, la calefacción, el acceso, las salidas;
- ✓ la organización del trabajo, por ejemplo la forma en que se organiza el trabajo y los horarios;
- ✓ los riesgos físicos, como las sustancias peligrosas; por ejemplo, las personas asmáticas pueden ser más sensibles a los productos químicos utilizados en el trabajo;
- ✓ los riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso moral; por ejemplo, la discapacidad puede utilizarse como pretexto para el acoso moral;
- ✓ las necesidades de información y formación, por ejemplo proporcionando información sobre seguridad y formación en diferentes soportes;
- ✓ la participación de los trabajadores y sus representantes, incluida la consulta a los mismos acerca de los riesgos y las medidas preventivas.

Evaluación de riesgos relacionados con la discapacidad y coordinación con acciones antidiscriminatorias

¡Recuerde! Propóngase cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud y al mismo tiempo evitar la discriminación. Posibilitar a los trabajadores discapacitados la realización de su trabajo de forma segura y adoptar medidas de seguridad y salud como, por ejemplo, impartir cursos de formación o disponer equipos especiales a la disposición de los trabajadores

⁽¹⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁽²⁾ Directiva 89/654/CEE del Consejo, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

⁽³⁾ Directiva 89/655/CEE del Consejo, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

⁽⁴⁾ Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

discapacitados suele ser un requisito tanto de la legislación sobre seguridad y salud como de la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Son pocos los casos en los que el cumplimiento de un tipo de legislación imposibilite el cumplimiento de la otra.

El proceso de toma de medidas destinadas a los trabajadores con discapacidad debe coordinarse entre todos los que participan en la gestión de la seguridad y, particularmente, en la evaluación de riesgos (véase el recuadro), a fin de que los empresarios cumplan sus obligaciones en virtud de la legislación sobre seguridad y salud y la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación, con objeto de modificar o adaptar, si es necesario, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados.

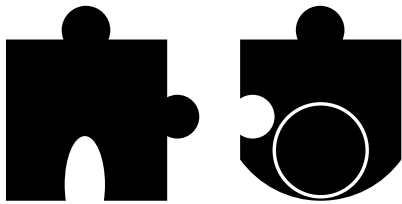


Ilustración de Marie Schimatovich, Año Europeo de las Personas con Discapacidad 2003

Evaluación de riesgos: Las evaluaciones de riesgo generales o genéricas deberían también tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores. Es importante no dar por sentado que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada. Por ejemplo:

- ✓ identificar grupos de trabajadores que podrían correr un mayor riesgo;
- ✓ realizar una evaluación específica de los riesgos que corren, teniendo en cuenta tanto la naturaleza y alcance de la discapacidad como el entorno de trabajo;
- ✓ tener en cuenta las capacidades de las personas a la hora de planificar el trabajo; los trabajadores con discapacidad suelen tener habilidades especiales, que no deberían desperdiciarse debido a unas condiciones de trabajo poco adaptadas;
- ✓ consultar a las personas implicadas durante el proceso de evaluación de riesgos;
- ✓ solicitar asesoramiento cuando sea necesario; por ejemplo, a las autoridades y servicios de seguridad y salud en el trabajo (SST), a los expertos en salud, en seguridad y en ergonomía, y a los servicios de empleo para personas con discapacidad o las organizaciones de discapacitados.

Un planteamiento que sería deseable y razonable que adoptasen los empresarios consistiría, en primer lugar, en analizar qué medidas son necesarias en virtud de la legislación en materia antidiscriminatoria. A continuación, analizar qué medidas adicionales son necesarias para satisfacer los requisitos en materia de seguridad y salud.

Prevención: El principio rector de la prevención consiste en adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no a la inversa. Las medidas preventivas pueden incluir cambios en el puesto de trabajo, en los horarios de trabajo, en los equipos, en las instrucciones, en el entorno, en los procedimientos, etc.; así como en la tecnología de apoyo y la formación. El empresario debería examinar las medidas con la persona discapacitada, dado que suele ser la más capacitada para identificar sus necesidades.

Coordinación: Personas que desempeñan una función en el ámbito de la seguridad, como los responsables de la seguridad, y los encargados de cuestiones de igualdad, como los encargados

del personal, deberían coordinar sus actividades para garantizar que se tengan en cuenta ambos aspectos. Las políticas o los planes de acción relativos a la discapacidad en el lugar de trabajo deberían incluir criterios de seguridad y salud, y las necesidades de los trabajadores discapacitados deberían tenerse en cuenta en las iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

En ocasiones, los trabajadores con discapacidad se contratan a través de servicios de empleo especializados. Estos servicios y el empresario deberían incluir la seguridad y la salud desde el comienzo de la planificación y revisar las medidas una vez que la persona discapacitada haya empezado a trabajar. Por ejemplo, los empresarios deberían facilitar a las organizaciones de apoyo al empleo una copia de su informe de evaluación de riesgos. A menudo, las organizaciones especializadas pueden facilitar información, formación y servicios relativos a las medidas apropiadas. La información sobre las evaluaciones de riesgo en talleres de trabajo «seguros» se facilita en la sección de preguntas frecuentes, en la página web sobre discapacitados (véase la información adicional).

¿Cuándo se produce la discriminación?

La Directiva marco sobre igualdad de trato en el empleo prohíbe la discriminación en el trabajo, tanto directa como indirecta, por motivos de discapacidad:

- ✓ la discriminación directa se produce cuando, por motivos de discapacidad, una persona recibe un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación similar;
- ✓ la discriminación indirecta se produce cuando una práctica, un criterio o una disposición aparentemente neutra podría perjudicar a las personas con una discapacidad determinada, frente a las demás personas.

Las medidas de seguridad y salud, diseñadas para proteger a las personas de los riesgos, no deberían utilizarse de forma discriminatoria para excluir a los discapacitados del lugar de trabajo o para tratarlos de forma menos favorable, por ejemplo, exigiendo que un trabajador en silla de ruedas no pueda escapar del edificio en caso de emergencia, o que un trabajador con discapacidad auditiva no pueda reaccionar ante una alarma de incendios. Si la seguridad y la salud se esgrimen como excusa, los empresarios deben demostrar, mediante una evaluación de riesgos adecuada y un asesoramiento competente (por ejemplo de una organización especializada en discapacitados), que existe un verdadero problema que no se puede superar si se toman medidas para dar cabida a los discapacitados, como el traslado a otro puesto de trabajo. Cuando un trabajador con discapacidad corre un riesgo determinado, no debería suponerse que todas las personas con discapacidad corren el mismo riesgo, ni establecer restricciones automáticas relativas a su trabajo.

Consejos para proporcionar un lugar de trabajo seguro a los trabajadores con discapacidad

La accesibilidad no sólo está relacionada con el acceso a los edificios. En el trabajo, la accesibilidad se refiere a la facilidad con que los trabajadores pueden utilizar los locales, permitiéndoles ser lo más independientes posible. Esto es aplicable a todas las discapacidades, incluidas las de movilidad, aprendizaje, visuales o auditivas. Existen numerosas medidas básicas y económicas que pueden marcar una gran diferencia.

¡Recuerde! Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta en la fase de diseño y planificación, en lugar de esperar a la contratación de un trabajador discapacitado y tener que hacer cambios posteriormente. Por ejemplo, cuando se instala un nuevo sistema de alarma, ésta debería ser tanto visual como acústica. Entre las medidas a tener en cuenta se incluyen las siguientes:

Entorno de trabajo

- ✓ adaptar los locales o los puestos de trabajo, por ejemplo rampas, ascensores, interruptores de la luz, escalones con los bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos;
- ✓ asignar a la persona a una zona de trabajo diferente, por ejemplo en la planta baja, en una sala de trabajo de más fácil acceso o en su casa;
- ✓ adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres;
- ✓ modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales;
- ✓ proporcionar un lector o intérprete, por ejemplo facilitando un teléfono de texto (minicom) a una persona con discapacidad auditiva y contratando a un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos;
- ✓ instalar un *software* de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona que padezca un problema musculoesquelético de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla («zoomtext»), notas en disco, correo electrónico o casetes de audio para personas con discapacidad visual;
- ✓ garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

Colocación de señales

- ✓ analizar la forma de ayudar a las personas a desplazarse por el edificio y a llegar a un lugar concreto;
- ✓ analizar qué se puede hacer para ayudar a una persona con discapacidad visual a encontrar su camino (por ejemplo, contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo);
- ✓ colocar advertencias en letras claras y grandes, para que las personas con discapacidad visual puedan verlas claramente;
- ✓ colocar señales en letras grandes, táctiles y en braille junto a los mangos de las puertas;
- ✓ colocar gráficos e imágenes, dado que las señales pueden resultar más fáciles de comprender para las personas con dificultades de aprendizaje;
- ✓ dar a las señales un acabado mate para evitar reflejos. Las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil.

Comunicación

- ✓ facilitar información sobre seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación, y accesibilidad para los trabajadores con discapacidades visuales o auditivas, dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos.

Organización del trabajo y las tareas

- ✓ asignar algunas de las tareas de la persona discapacitada a otra persona, por ejemplo la conducción de vehículos;
- ✓ trasladar al trabajador a un puesto más apropiado.

Horario de trabajo

- ✓ modificar el horario de trabajo, llegado el caso, autorizando el trabajo a tiempo parcial, para permitir a la persona discapacitada desplazarse fuera de las horas punta;

- ✓ permitir las ausencias por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento;
- ✓ organizar una reinserción escalonada al puesto de trabajo.

Formación y supervisión

- ✓ tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud, por ejemplo:
 - ✓ modificando el horario o el lugar de la formación;
 - ✓ suministrando información y material para el curso en un soporte diferente;
 - ✓ poniendo un lector o intérprete a disposición del discapacitado;
 - ✓ ofreciendo una formación individual y personalizada;
 - ✓ garantizando que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten más accesibles para todos;
- ✓ garantizar que los programas de empleo asistido abordan las necesidades de formación en materia de SST, cuando se está planificando la colocación;
- ✓ facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de SST que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar;
- ✓ facilitar a los superiores jerárquicos y al personal cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad. Los encargados de la evacuación de los trabajadores con discapacidad en caso de emergencia deberán recibir formación, incluso en el uso de cualquier equipo de evacuación especial. Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de SST.

Promoción y traslado

- ✓ garantizar la posibilidad de promoción o traslado a todos los trabajadores en términos de capacidad laboral y experiencia;
- ✓ modificar los procedimientos de ensayo o evaluación;
- ✓ a la hora de la promoción o el traslado, permitir que la persona con discapacidad visite el nuevo lugar de trabajo, para analizar si el cambio podría dar lugar a alguna necesidad especial.



Por gentileza de Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Procedimientos de emergencia

¡Recuerde! Muchas de las medidas destinadas a mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo también facilitarán la evacuación.

- ✓ ¿Es necesario **asignar** a los trabajadores con discapacidad a zonas del edificio desde las que puedan abandonarlo más fácilmente?
- ✓ ¿Se necesita algún **equipo especial** como, por ejemplo, una silla de evacuación? Pruebe el equipo antes de adquirirlo, ofrezca formación acerca de su uso y garantice su mantenimiento y supervisión igual que otros equipos de emergencia.
- ✓ ¿Cuentan las **zonas de almacenamiento** con el equipo de evacuación necesario? ¿Es fácil acceder a ellas?
- ✓ En caso de emergencia, ¿hay **miembros específicos del personal designados** para avisar y ayudar a los trabajadores



con discapacidad visual o con problemas de movilidad (ayudantes de evacuación)?

- ✓ ¿Hay señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros **dispositivos de alerta visuales o vibratorios** para complementar las alarmas sonoras? ¿Hay alarmas visuales en todas las zonas, incluidos los aseos?
- ✓ ¿Tienen en cuenta las rutas y procedimientos **el movimiento posiblemente más lento** de las personas con discapacidad?
- ✓ ¿Están todas las personas con discapacidad familiarizadas con las vías de escape y han recibido **instrucciones y formación** sobre procedimientos de seguridad? Distribuya los procedimientos de emergencia en braille, letras grandes, ficheros de texto y cintas de audio.
- ✓ ¿Han recibido **formación** los responsables de incendios y ayudantes de evacuación? Las áreas de formación incluyen: técnicas de evacuación, en particular la forma de transportar o ayudar a las personas que utilizan sillas de ruedas o aparatos similares; el uso de cualquier equipo de evacuación especial; y formación en el lenguaje básico de signos para comunicarse eficazmente con personas con discapacidad auditiva, así como instrucciones para personas que utilizan animales de asistencia.
- ✓ ¿Hay zonas **de rescate y lugares** seguros en caso de peligro inmediato?
- ✓ ¿Se **pide asesoramiento** cuando es necesario? Consulte a los departamentos locales de rescate, policía e incendios periódicamente acerca de cuestiones como, por ejemplo, si las personas con discapacidad deberían permanecer en sus lugares de trabajo, reunirse en una zona de refugio para esperar la llegada del personal de evacuación o si deberían ser evacuados de inmediato. Consulte a organizaciones especializadas en personas con discapacidad, para obtener asesoramiento específico.
- ✓ ¿Se incluyen planes para las personas con discapacidad en los **procedimientos de evacuación escritos**?
- ✓ ¿Se **revisan periódicamente los planes de evacuación**?
- ✓ ¿Se anima a los trabajadores a **hacer listas** de medicamentos, alergias, equipos especiales, nombres, direcciones y números de teléfono de médicos, farmacias, miembros de familia y amigos, y cualquier otra información importante?
- ✓ ¿Se dispone de un **equipo de suministros** con guantes apropiados (utilizados para proteger de los escombros las manos de las personas con discapacidad que empujan su propia silla de ruedas), parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de repuesto para los que utilizan sillas de ruedas motorizadas o escúteres?

Consulta a los trabajadores

La consulta en materia de seguridad y salud a los trabajadores y sus representantes es un requisito legal. Su participación también es

fundamental para una prevención de riesgos efectiva, dado que cuentan con conocimientos y experiencia en relación con su trabajo y pueden acercarse más a la realidad. Por lo tanto, la consulta a los delegados de prevención y a los trabajadores con discapacidad es importante para garantizar la identificación y prevención de los problemas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores discapacitados. Si los empresarios o los representantes de los trabajadores toman medidas sin consultar a los propios interesados, pueden perder información importante y no tener en cuenta las experiencias diferentes de los trabajadores con discapacidad.

Por idénticas razones, las personas discapacitadas y los representantes de los trabajadores deberían participar en el proceso de garantizar un «acuerdo razonable» para los trabajadores con discapacidad como, por ejemplo, en la planificación del trabajo, el entorno de trabajo, los procedimientos de emergencia, etc., y en la adquisición y utilización de cualquier equipo especial.

Formación en materia de igualdad

Puede que la discriminación no sea intencionada. Puede producirse como consecuencia de una falta de comprensión, por ignorancia o por prejuicios. Por lo tanto, la formación en materia de igualdad de trato a las personas con discapacidad es recomendable para los superiores jerárquicos, para los responsables y profesionales de la seguridad y salud, los representantes de los trabajadores y cualquier persona que participe en la evaluación de riesgos y en los comités de seguridad. Una formación exhaustiva en materia de igualdad, que tenga en cuenta la necesidad de que las organizaciones acepten la diversidad en todas sus políticas y prácticas, debería incluir la salud y la seguridad.

Información adicional

El sitio web de la Agencia incluye una sección relativa a las cuestiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo relacionadas con la integración y el mantenimiento de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo. Ofrece enlaces a directrices, consejos, monografías prácticas sobre el lugar de trabajo, pormenores de programas, estrategias en este ámbito y documentos de debate político. Contiene, asimismo, enlaces a recursos de los Estados miembros, europeos y mundiales, y preguntas frecuentes que facilitan información adicional:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

La página web de la Comisión Europea sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad se encuentra en:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Por gentileza de Lantegi Batukak
(www.lantegi.com)



El contraste de colores facilita la movilidad

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

E-mail: information@osha.eu.int