

La gestión preventiva de trabajadores con discapacidad

PREVENCIÓN Y DISCAPACIDAD: UN BINOMIO POSIBLE

28 DE OCTUBRE DE 2016



**¿HEMOS DE INCLUIR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS
DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA
GESTIÓN PREVENTIVA?**



¿HEMOS DE INCLUIR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA GESTIÓN PREVENTIVA?

SÍ, PORQUE NOS LOS EXIGE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”

Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, Ley 31/1995

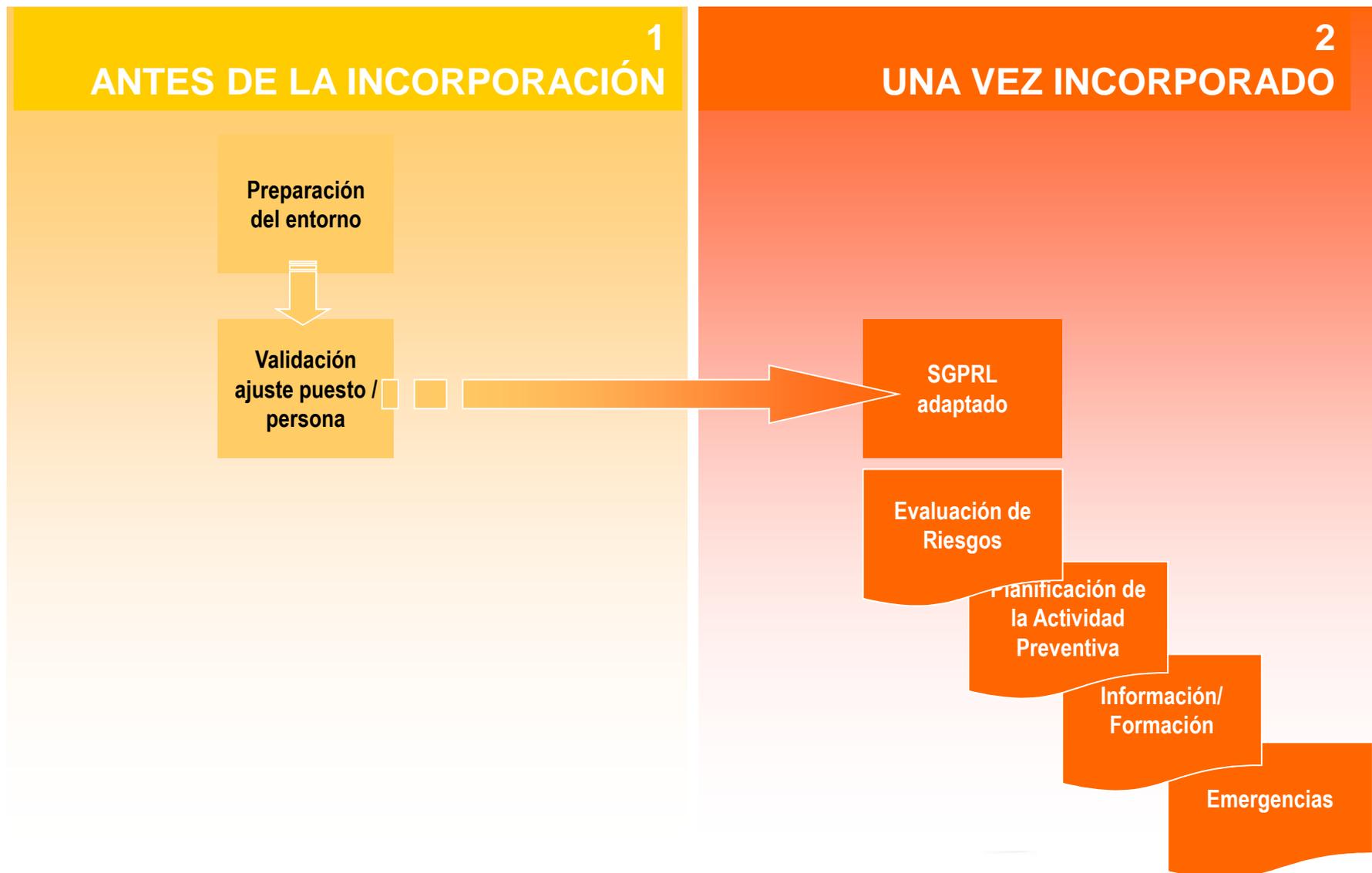
¿CÓMO GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD?



¿CÓMO GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD?

TENIENDO EN CUENTA TODOS LOS ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES...INCLUSO ANTES DE INCORPORAR TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD





1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

Entorno físico: Hay que prever un entorno seguro y accesible desde el Diseño.

Requisitos de obligado cumplimiento en su ámbito de aplicación:

Código técnico de Edificación – Documento Básico de Seguridad de Utilización y Accesibilidad (CTE DB-SUA) según *Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.*

Requisitos de carácter voluntario:

UNE 170001-1:2007 de Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO (Deambulaci3n, Aprehensi3n, Localizaci3n y Comunicaci3n) para facilitar la accesibilidad al entorno.

-Entorno actitudinal:

- Conocimiento de la discapacidad.
- Aprender a tratar a las personas con discapacidad.

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

CTE DB-SUA:

1 Condiciones de accesibilidad:

- Accesibilidad en el exterior del edificio
- Accesibilidad entre plantas del edificio
- Accesibilidad en las plantas del edificio
- Dotación de elementos accesibles (plazas de aparcamiento, servicios higiénicos, mobiliario, interruptores, dispositivos de alarma y de intercomunicación...).

2 Condiciones y características de la información y señalización para la accesibilidad

- Qué señalar: Señalización de los elementos accesibles: aparcamiento, servicios higiénicos, ascensores, bucle magnético  , itinerarios...
- Cómo señalar: SIA  , braille, altorrelieve, contraste cromático...

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

UNE 170001-1: Requisitos DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación).

DEAMBULACIÓN:

- Iluminación
- Pavimento
- Espacios
- Zonas de circulación
- Cambios de plano

APREHENSION

- Altura y profundidad
- Altura mostradores y estanterías
- Accesibilidad grifos, palancas, mandos
- Barandillas, pasamanos

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

UNE 170001-1: Requisitos DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación).

LOCALIZACIÓN

- Señalización visual, acústica y táctil
- Contraste, simbología, accesibilidad
- Medios alternativos a la señalización

COMUNICACIÓN

- Telefonía de texto/videoteléfono
- Braille en botoneras, teclados, impresoras
- Bucle magnético
- Software adaptado

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste
puesto/persona

Se han de contemplar los requisitos del puesto y compararlos con las capacidades de las personas. Allí donde las capacidades son insuficientes se ha de valorar cómo se puede subsanar el desajuste.

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste puesto/persona

Ejemplo:

ÁMBITO	ASPECTOS	Requisito puesto A / M / B	Aptitud candidato A / M / B
Procesos mentales	<ul style="list-style-type: none"> – Toma de decisiones, razonamiento y planificación – Uso de la información aprendida – Semejanzas y diferencias – Conocimiento numérico – Aprendizaje de tareas – Aptitudes lectura y escritura – Orientación espacial 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Acciones/Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Uso de instrumentos y equipos – Actividades manuales – Nivel de esfuerzo físico – Posturas corporales – Exigencias dinámicas 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación – Supervisión 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Condiciones del puesto	<ul style="list-style-type: none"> – Condiciones físicas – Jornadas de trabajo – Demandas del puesto (ritmo, multitareas,...) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Condiciones del centro	<ul style="list-style-type: none"> – Accesibilidad con transporte público – Accesibilidad del centro de trabajo 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Personas – Materiales – Herramientas – Mantenimiento puesto de trabajo 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste
puesto/persona

http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/adaptacion-de-puestos-de-trabajo#.WAc_d_uCLQ2w

Acceso a la aplicación:

Manual de instrucciones



app adaptación de puestos de trabajo



Presentación | Datos Empresa | Adaptaciones de puestos de trabajo | Buenas Prácticas

La gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas debe garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores sin excepciones.

De la revisión de las exigencias legales, se observa que la adaptación del puesto de trabajo incluye una casuística que puede ser muy diversa. Para ello, la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, ha creado una aplicación informática que permite realizar una valoración de las capacidades personales y de los requisitos del puesto de trabajo. El objeto de dicha aplicación es ofrecer una herramienta para ayudar en el proceso de adaptación de los puestos de trabajo. En la aplicación se han recogido los siguientes supuestos: discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, maternidad, menores de edad, cambios de salud, personas de edad avanzada y características antropométricas.



Una vez se hayan introducido las características personales y los requisitos del puesto de trabajo, el aplicativo realizará una comparación de ambas valoraciones que permita identificar los desajustes y proponer acciones para poder adaptar aquellas situaciones donde se haya detectado que los requisitos del puesto de trabajo son superiores a las capacidades personales.

Con la finalidad de poder utilizar la herramienta en diversos ámbitos, estas acciones son de carácter orientativo y general. Asimismo, se exponen Buenas Prácticas implantadas en diferentes organizaciones a modo de ejemplo para demostrar que otra realidad es posible.

Entrar

Introducción de los datos:

AP app adaptación de puestos de trabajo

Presentación | Datos Empresa | **Adaptaciones de puestos de trabajo** | Buenas Prácticas

Nombre Empresa: **EMPRESA 1**

Puesto:

Funciones y actividades desarrolladas:

Casuística:

Añadir Puesto

Nombre Puesto: CAMARERA DE PISOS

Funciones: Limpieza de habitaciones y zonas comunes.
Utilización de herramientas manuales y carro para transporte.
Productos químicos de limpieza.

Casuística: Discapacidad Sensorial

Cancelar

con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
07 6191/0512

Foment del Treball Nacional
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

Selección de la casuística en la pantalla inicial:

AP app adaptación de puestos de trabajo

Presentación | Datos Empresa | Adaptaciones de puestos de trabajo | Buenas Prácticas

Nombre Empresa: EMPRESA 1 | Puesto: CAMARERA DE PISOS

Afectación	SI DISPONEMOS DE UN CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD			SI DISPONEMOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE	SI DISPONEMOS DE PERSONAS:	SI EN LOS EXÁMENES DE SALUD SE DETECTA:		
	DISCAPACIDAD FÍSICA	DISCAPACIDAD SENSORIAL	DISCAPACIDAD PSÍQUICA-INTELLECTUAL	MATERNIDAD, EMBARAZO, PARTO LACTANCIA NAT.	MENORES DE EDAD	CAMBIOS DE SALUD	PERSONAS DE EDAD AVANZADA	CARACTERÍSTICAS PERSONALES
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Id	Puesto	Disc. Física	Disc. Sensorial	Disc. Intelectual	Maternidad	Menores	Cambios Salud	Personas de Edad	Caract. Antropom.	Generar informe	Duplicar puesto	Cumplim. Evaluación	Borrar
10	CAMARERA DE PISOS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									

Valoración de las capacidades personales:

Bloque 1 Bloque 5

Valoración de las capacidades personales Requisitos del puesto de trabajo

Capacidades Personales: Sistema Visual

¿Existe afectación visual?

Sí

No

Afectación total: ceguera absoluta. ⓘ

Afectación parcial: Disminución de la agudeza visual. ⓘ No corregible

Afectación parcial: Miopía. ⓘ

Afectación parcial: Hipermetropía. ⓘ

Afectación parcial: Alteración campo visual. ⓘ

Afectación parcial: Diplopia. ⓘ

Afectación parcial: Estigmatismo. ⓘ

Capacidades Personales: Identificación de colores

¿Existen afectaciones en la visión de los colores?

Sí

No

Afectación total. ⓘ

Afectación parcial en la visión de los colores. ⓘ

Capacidades Personales: Visión en condiciones de poca iluminación

¿Existen afectaciones de la visión en condiciones de poca iluminación? ⓘ

Sí

No

Cancelar Guardar

Requisitos del puesto de trabajo:

Añadir/Editar discapacidades y puestos de trabajo

Bloque 1 Bloque 5

Requisitos del puesto de trabajo

Valoración de las capacidades personales

Características del puesto: Sistema visual

¿Se requiere la identificación visual de elementos?

Sí

Nunca

- Formas.
- Zonas de trabajo.
- Tamaño de los objetos a identificar.
- Información gráfica.
- Mecanismos.
- ¿Se requiere utilizar elementos cortantes?
- ¿Se requiere realizar desplazamientos?

Sin detalles

Frontal y lateral

Grandes, medianos y pequeños

- Escrita.
- Carteles informativos.
- Señalización.

Instalaciones interiores y exteriores

- Vías de circulación.
- Vías de evacuación.
- Puertas.
- Rampas.
- Escaleras.

Características del puesto: Identificación de colores

¿Se requiere identificar los colores?

Sí

Nunca

- No es necesario identificar colores, aunque es recomendable.
- Siempre.

Cancelar Guardar

Valoración de las capacidades personales:

Bloque 1 Bloque 5

Valoración de las capacidades personales Requisitos del puesto de trabajo

Capacidades personales: Accesibilidad al puesto de trabajo: deambulación

¿Pueden existir dificultades para acceder al puesto de trabajo...?

Sí

No

Capacidades personales: Accesibilidad al puesto de trabajo: mecanismos

¿Existen dificultades para acceder a los mecanismos? ⓘ

Sí

No

Relacionadas con la coordinación y el movimiento

Relacionadas con discapacidades visuales

Relacionadas con la utilización de productos de apoyo ⓘ

Se incluyen mecanismos de accionamiento (interruptores, apertura y cierre de puertas, elementos de mando y control, tomas de corriente y señal, pulsadores de alarma)

Requisitos del puesto de trabajo Valoración de las capacidades personales

Características del puesto: Accesibilidad al puesto de trabajo: deambulación

¿Se dispone de itinerarios y rampas accesibles?

Sí

No

Cancelar Guardar

Valoración de las capacidades personales:

Bloque 1 Bloque 5

Requisitos del puesto de trabajo

Valoración de las capacidades personales

Capacidades personales: Accesibilidad al puesto de trabajo: deambulación

¿Pueden existir dificultades para acceder al puesto de trabajo...?

Sí

No

Capacidades personales: Accesibilidad al puesto de trabajo: mecanismos

¿Existen dificultades para acceder a los mecanismos? ⓘ

Sí

No

Relacionadas con la coordinación y el movimiento.

Relacionadas con discapacidades sensoriales.

Relacionadas con las características antropométricas.

Relacionadas con la utilización de productos de apoyo. ⓘ

Requisitos del puesto de trabajo:

Añadir/Editar discapacidades y puestos de trabajo

Bloque 1 Bloque 5

Capacidades personales: Accesibilidad al puesto de trabajo: mecanismos

¿Existen dificultades para acceder a los mecanismos? ⓘ

Sí

No

Relacionadas con la coordinación y el movimiento.

Relacionadas con discapacidades sensoriales.

Relacionadas con las características antropométricas.

Relacionadas con la utilización de productos de apoyo. ⓘ

↓ **Requisitos del puesto de trabajo** Valoración de las capacidades personales

Características del puesto: Accesibilidad al puesto de trabajo: deambulación

¿Se dispone de itinerarios y rampas accesibles?

Sí

No

Características del puesto: Accesibilidad al puesto de trabajo: mecanismos

¿Se dispone de mecanismos accesibles? ⓘ

Sí

No

Cancelar Guardar

Creación del informe con propuestas de acciones:

AP app adaptación de puestos de trabajo

Presentación | Datos Empresa | Adaptaciones de puestos de trabajo | Buenas Prácticas

Nombre Empresa: EMPRESA 1 | Puesto: CAMARERA DE PISOS

Afectación	SI DISPONEMOS DE UN CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD			SI DISPONEMOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE	SI DISPONEMOS DE PERSONAS:	SI EN LOS EXÁMENES DE SALUD SE DETECTA:			
	DISCAPACIDAD FÍSICA	DISCAPACIDAD SENSORIAL	DISCAPACIDAD PSÍQUICA-INTELLECTUAL	MATERNIDAD, EMBARAZO, PARTO LACTANCIA NAT.	MENORES DE EDAD	CAMBIOS DE SALUD	CARACTERÍSTICAS PERSONALES		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	PERSONAS DE EDAD AVANZADA	CARACTERÍSTICAS ANTROPOMÉTRICAS	

Id	Puesto	Disc. Física	Disc. Sensorial	Disc. Intelectual	Maternidad	Menores	Cambios Salud	Personas de Edad	Caract. Antropom.	Generar informe	Duplicar puesto	Cumplim. Evaluación	Borrar
10	CAMARERA DE PISOS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									

Informe con propuestas de acciones:

AP app adaptación de puestos de trabajo

I

PROPUESTAS DE ACCIONES PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

	EMPRESA	EMPRESA 1
	PUESTO	CAMARERA DE PISOS
	FECHA	08/10/2014

AP app adaptación de puestos de trabajo

INTRODUCCIÓN

Esta aplicación permite realizar la valoración de los siguientes ítems, tanto desde el punto de vista de las capacidades personales como de los requisitos del puesto de trabajo:

- Sistema visual.
- Sistema visual: identificación de los colores.
- Sistema visual: visión en condiciones de poca iluminación.
- Sistema auditivo.
- Sistema fonador o lenguaje hablado.
- Sistema fonador: tono de voz.
- Comprensión escrita.
- Expresión escrita.
- Comprensión oral.
- Expresión oral.
- Operaciones matemáticas y lenguaje numérico.
- Aprendizaje.
- Capacidad de retención.
- Movimiento y coordinación: extremidades inferiores.
- Movimiento: tronco.
- Movimiento: cabeza y cuello.
- Deambulación.
- Repetibilidad de movimientos.
- Alcanzar y coger objetos.
- Aprehensión de objetos y tareas de precisión.
- Posturas: bipedestación.
- Posturas: sentada.
- Manipulación y levantamiento de cargas y/o equipos.
- Sensibilidad en las manos.
- Ritmo de trabajo.
- Trabajo en altura.
- Higiene personal e imagen.
- Desplazamiento hasta la empresa.
- Desplazamientos durante jornada laboral.
- Responsabilidad en la realización de la tarea.
- Percepción de los riesgos y de la seguridad.
- Seguimiento de pautas de trabajo/ normas de seguridad.
- Organización del trabajo / planificación/ control del tiempo.
- Turno de noche.
- Turnos rotativos.
- Descanso.
- Horas extraordinarias.
- Actuación en situaciones nuevas / resolución de problemas e incidencias.
- Relaciones Interpersonales y habilidades sociales.
- Accesibilidad al puesto de trabajo: deambulación.
- Accesibilidad al puesto de trabajo: macanudos.
- Condiciones térmicas.
- Humedad relativa.
- Condiciones sonoras (ruido).
- Condiciones lumínicas.
- Productos químicos.
- Campos electromagnéticos.
- Alérgenos.
- Vibraciones.

Se incluyeron los ítems según la casuística seleccionada: Discapacidad Física, Discapacidad Sensorial, Discapacidad psíquica: intelectual, Maternidad/ Embarazo/ Parto reciente/ Lactancia Natural, Monarca de Edad, Personas de Edad Avanzada y Características Antropométricas.

2

SGPRL
adaptado

Evaluación de
Riesgos

2
UNA VEZ INCORPORADO

EVALUACIÓN O REVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Hay que considerar:

¿Existen factores de riesgo adicionales derivados de la discapacidad?

Por ejemplo: la altura o profundidad a la que está dispuesto un mecanismo de accionamiento puede representar una postura forzada para una persona con discapacidad en las extremidades superiores

SGPRL
adaptado

Evaluación de
Riesgos

2
UNA VEZ INCORPORADO

EVALUACIÓN O REEVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Hay que considerar:

¿Puede variar la probabilidad o severidad de un riesgo?

Por ejemplo: bipedestaciones cortas pueden representar un riesgo elevado para una persona con discapacidad en las extremidades inferiores.

SGPRL
adaptado

Evaluación de
Riesgos

2
UNA VEZ INCORPORADO

EVALUACIÓN O REEVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Hay que considerar:

¿Necesita medidas preventivas adicionales o diferentes?

Por ejemplo: una alarma acústica asociada a un riesgo deberá ser complementada con una alarma visual cuando hay personas con discapacidad auditiva.

SGPRL
adaptadoPlanificación de
la Actividad
Preventiva2
UNA VEZ INCORPORADO

En la **Planificación de la Actividad Preventiva** habremos de considerar las diferentes medidas identificadas. En concreto, hay que preguntarse:

¿Se requiere de algún producto de apoyo?

¿Se requiere de alguna adaptación del software?

¿La señalización existente es adecuada?

¿Se requiere de medidas organizativas: adaptación de horarios, pausas?

SGPRL
adaptadoInformación/
Formación2
UNA VEZ INCORPORADO

Desde la incorporación del trabajador con el **Plan de Acogida** se ha de tener presente la accesibilidad del trabajador a toda la oferta formativa.

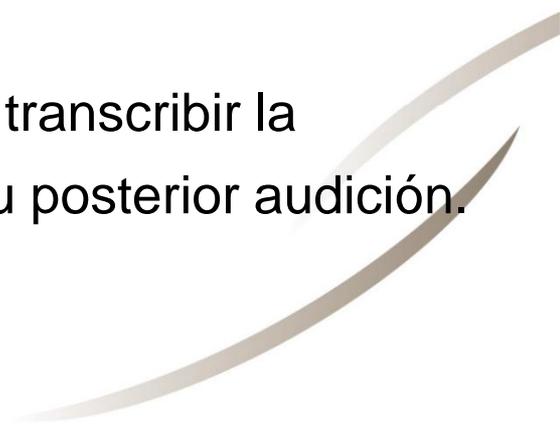
La Formación sobre los Riesgos Específicos es de carácter obligatorio, por lo que la empresa debe garantizar la **accesibilidad** a dicha Formación.

Tanto la información, instrucciones como la formación de prevención de riesgos laborales deberán por tanto de adaptarse a las capacidades del trabajador.

DISCAPACIDAD VISUAL

FORMACIÓN

Formación Presencial

- **Formadores** con especiales habilidades de comunicación oral, es decir, una correcta dicción y habilidades para establecer un ritmo y timbre adecuados. Es posible además prever la necesidad de *Formación de Formadores*, orientada especialmente a la impartición de cursos para alumnado con estas características.
 - **Traductores texto-voz** que permitan al alumno transcribir la formación que reciban a mensaje de voz para su posterior audición.
- 

DISCAPACIDAD VISUAL

FORMACIÓN

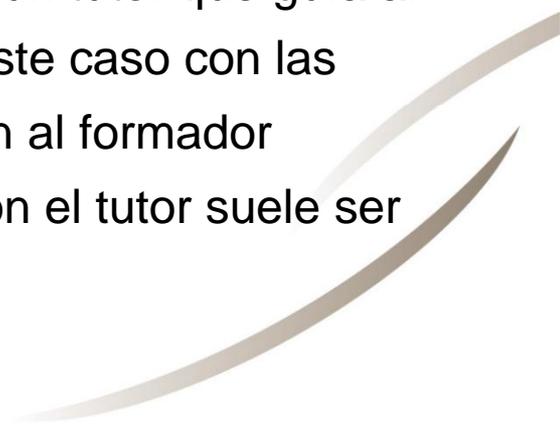
Para discapacidades visuales **parciales**:

- Salas con iluminación de la pantalla contrastada respecto al resto de la sala.
- Documentación que resalte, mediante contraste cromático, los diferentes conceptos.
- Formato de letra con fuentes de tamaño superior al habitual.
- Mayor uso de imágenes respecto a texto escrito.
- Proliferación de dibujos esquemáticos en detrimento de imágenes complejas.
- Combinaciones cromáticas simples, evitando difuminados, sombreados, etc.

DISCAPACIDAD VISUAL

FORMACIÓN

Formación a Distancia

- El material debe estar disponible en soporte braille.
 - El material debe estar en soporte CD para su audición.
 - Los programas informáticos deben estar adaptados a personas con discapacidad visual mediante herramientas de traducción a mensajes de voz o con magnificación de texto.
 - Las formaciones a distancia suelen contar con la figura de un tutor que guía al alumno en sus posibles dudas. El tutor deberá contar en este caso con las mismas habilidades de comunicación oral que se requieren al formador presencial, más aún teniendo en cuenta que el contacto con el tutor suele ser telefónico.
- 

DISCAPACIDAD AUDITIVA

FORMACIÓN

En el caso de **formación presencial** y siempre que sea posible, se deberá facilitar la posibilidad de un intérprete en lengua de signos.

Otras recomendaciones:

- La utilización de un espacio o aula bien iluminada
- La comunicación ha de ser siempre frontal, mirando a los ojos del interlocutor.
- Complementar la formación con Información por escrito.
- Buena movilidad en la pronunciación del profesor para facilitar la lectura de labios.
- Distancias no superiores a los 3 metros.
- También se pueden utilizar sistemas de Frecuencia Modulada en los que el profesor lleve el emisor colgado al cuello y el alumno lleve su audífono o implante coclear adaptado.

DISCAPACIDAD AUDITIVA

FORMACIÓN

Respecto a la **formación a distancia** hay que facilitar lo siguiente:

- Material en soporte escrito.
- Material en soporte CD para su visualización. Lo ideal es que se facilite la información a través de videos en lengua de signos y con subtítulo incorporado.
- Las formaciones a distancia suelen contar con la figura de un tutor que guía al alumno en sus posibles dudas. Este tutor deberá contar en este caso con las mismas habilidades de comunicación oral que se requieren al formador y conocer la estructura escrita de la lengua de signos.
- Los canales de comunicación adecuados deberán ser por escrito, con un lenguaje y gramática clara y sencilla. A las personas sordas usuarias de la lengua de signos deberían facilitarles las consultas a través de lengua de signos por video conferencia o mediante Webcam.

PREVENCIÓN Y DISCAPACIDAD: UN BINOMIO POSIBLE

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FORMACIÓN

General

- Seguir un orden cronológico.
- Introducir ejemplos prácticos.
- Introducir explicaciones en gráficos y tablas.
- No saturar de texto cada página y usar márgenes amplios.

Léxico

- Lenguaje sencillo y directo.
- Escaso uso de conceptos abstractos.
- Mayor uso de vocablos cotidianos y menor de jergas y abreviaciones.
- Evitar los neologismos y los extranjerismos.
- Repetir las mismas palabras para los mismos conceptos.
- Utilizar un lenguaje positivo.
- Usar voz activa frente a la pasiva.
- Utilizar palabras que sean de uso actual y de frecuencia alta.
- Controlar el uso de metáforas y lenguaje figurado.
- Evitar el subjuntivo por ser impreciso
- Usar siempre caracteres numéricos y no la palabra equivalente, incluso para números como el 10.
- No emplear nunca caracteres romanos.

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FORMACIÓN

Texto

- No usar más de dos tipos de letra.
- Tipos recomendados de letra: Arial o Helvética.
- Tamaño: mínimo 12.
- No usar mayúsculas en largos pasajes.
- Texto alineado a la izquierda.
- No superponer texto sobre imagen.
- No intercalar las imágenes con el texto, colocarlas a un lado.

Sintaxis

- Usar oraciones cortas en su mayoría, con 15 palabras como máximo.
- Utilizar una sola línea para cada oración.
- Evitar separar los elementos constitutivos de la oración, de modo que ésta quede siempre dentro de una sola página.
- No usar guiones para separar palabras largas en el margen derecho del texto.

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

Imágenes

- Mayor uso de imágenes, preferiblemente, dibujos esquemáticos en detrimento de imágenes complejas.
- Las ilustraciones deben corresponder al texto, esto es, deben poner en imágenes la palabra escrita.
- Las ilustraciones deben ser “naturales”, poco “recargadas” o “barrocas”.
- Prescindir de elementos más vistosos si éstos no resultan fácilmente comprensibles

Presentaciones en Power Point

- Para facilitar la lectura, evitar la dispersión y focalizar la atención sobre los aspectos básicos, usar la Regla del 6:
- No más de 6 palabras por línea
 - No más de 6 líneas de texto
 - No más de 6 elementos en un gráfico
 - No más de 6 palabras en el título

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FORMACIÓN

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FORMACIÓN

El tutor de empresa

El trabajador con discapacidad intelectual puede requerir para el desempeño de su actividad un facilitador interno que le ayude a interpretar mensajes o resolver dudas. Esta figura es especialmente importante ante cambios en la organización, nuevas tareas, situaciones críticas, pero en general se trata de un apoyo que el trabajador tiene para que pueda desempeñar su trabajo sin distorsiones externas.

El tutor deberá disponer de la formación necesaria en prevención de riesgos laborales para identificar posibles desajustes del trabajador con las condiciones de trabajo del puesto.

PREVENCIÓN Y DISCAPACIDAD: UN BINOMIO POSIBLE

SGPRL
adaptado

Emergencias

2
UNA VEZ INCORPORADO

Cualquier trabajador debe saber actuar ante una emergencia.

DISCAPACIDAD VISUAL EMERGENCIAS

Vías y salidas de evacuación

- No deberán ser obstruidas por ningún objeto que pueda resultar un impedimento para una persona con discapacidad visual.
- Las puertas deberán abrirse hacia el exterior (y no ser de vaivén ni giratorias) y nunca deberán estar cerradas con llave o candados.
- Deberán estar señalizadas claramente.
- Se deben instalar pasamanos en vías de evacuación para facilitar la dirección hacia el exterior.
- Se debe Instalar suelo de color contrastado y/o de diferente textura que guíe hacia la salida de emergencia.

DISCAPACIDAD VISUAL EMERGENCIAS

Señalización

- La señalización debe ser fácilmente localizable e interpretable: cerca de puertas y vías de evacuación con símbolos sencillos, táctiles, braille, colores contrastados....
- Deberá existir un contraste cromático con el fondo donde estén ubicados los elementos de detección/extinción.
- El sistema de alarma debe incluir megafonía y/o señalización acústica.
- Los indicadores de aviso de emergencia deben ser luminosos parpadeantes.
- Deben instalarse señalización acústica a lo largo del recorrido de evacuación.

DISCAPACIDAD AUDITIVA EMERGENCIAS

Señalización alarma y recorridos de evacuación

- No podemos olvidar que hay personas que conservan restos auditivos y no debemos sacrificar su posibilidad de escucha, es por ello que se debe aumentar los decibelios de la alarma de emergencia.
- Junto con las señales de alarma tradicionales, se debe garantizar el funcionamiento de la iluminación de emergencia para el caso de ausencia de la corriente eléctrica.
- Deberán instalarse indicadores parpadeantes para situaciones de aviso de emergencia y otros dispositivos de alerta visuales o vibratorios para complementar las alarmas sonoras.
- Se dispondrá de señalización visual en todas las salidas y de todo el recorrido
- Se situarán Planos de ubicación y señalización de la evacuación lo más cerca posible de las puertas y vías de evacuación con pictogramas claros.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL EMERGENCIAS

Hemos de comprobar que el trabajador tiene claras las **consignas de actuación en caso de emergencia**. Ha de saber contestar a: ¿qué harías si oyeras la alarma?

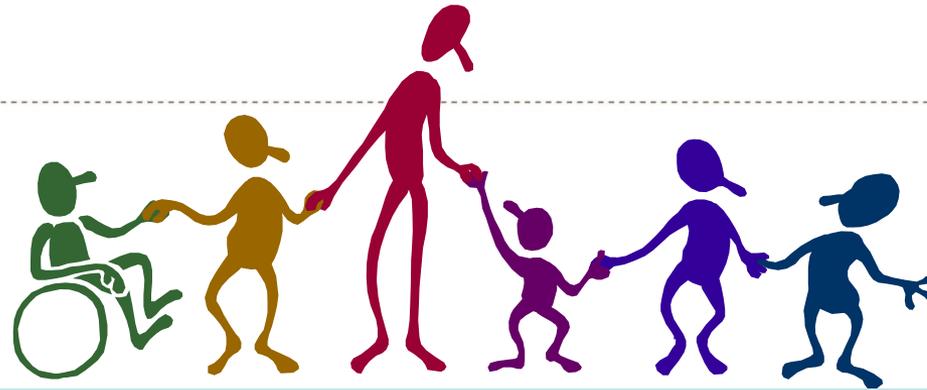
Hay que evitar añadir un factor estresor al trabajador al abordar el tema de las emergencias, por lo que se hablará de la emergencia como algo remoto pero posible y se transmitirá tranquilidad con la figura del equipo de evacuación.

Entre estos trabajadores es frecuente que se produzcan problemas de desorientación espacial, por lo que es especialmente relevante tener previsto el acompañamiento en situaciones donde se requiera la evacuación del centro, para lo que debe nombrarse un **responsable de acompañamiento**, evaluándose las necesidades en cuanto a número y distribución en función de la dispersión de los mismos y las características del centro de trabajo.

EMERGENCIAS

Simulacros

- Debe **formarse** a los trabajadores con discapacidad de manera que conozcan perfectamente las consignas de actuación en caso de emergencia. Han de familiarizarse con los diferentes recorridos de evacuación del centro, con la ubicación de los elementos de detección y extinción y con el sonido de las diferentes alarmas para que sepan actuar correctamente en una situación real de emergencia.
- Se debe garantizar la **participación** de los trabajadores con discapacidad en los simulacros periódicos. Han de contar con personal de acompañamiento en el adiestramiento y ejecución de simulacros de evacuación mediante designación de acompañantes en los equipos de evacuación. Estos acompañantes deberán estar formados no sólo como miembros de los equipos de evacuación, sino también en su labor como acompañantes de compañeros con discapacidad.



Un centro de trabajo adaptado a trabajadores con discapacidad es un centro de trabajo más seguro para todos.

Todos ganamos.

Muchas gracias

mbrinques@fullaudit.es

