

Análisis normativo y prospectivo de la gestión de los Recursos Humanos en la Ergonomía y la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad en las Organizaciones

Antonio Espínola Jiménez

Tesis doctoral dirigida por:

**Pedro Antonio García López
María del Pilar Bensusan Martín**



Universidad de Granada

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales
Autor: Antonio Espinola Jimenez
ISBN: 978-84-9163-834-6
URI: <http://hdl.handle.net/10481/50940>

El doctorando / The doctoral candidate Antonio Espínola Jiménez y los directores de la tesis / and the thesis supervisor/s: Pedro Antonio García López y María del Pilar Bensusan Martín.

Garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por el doctorando bajo la dirección de los directores de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

/

Guarantee, by signing this doctoral thesis, that the work has been done by the doctoral candidate under the direction of the thesis supervisor/s and, as far as our knowledge reaches, in the performance of the work, the rights of other authors to be cited (when their results or publications have been used) have been respected.

Lugar y fecha / Place and date:

Granada, 8 de febrero de 2017

Director/es de la Tesis / Thesis
supervisor/s;

Doctorand / Doctoral
candidate:

Firma / Signed

Firma / Signed

Agradecimientos

Mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que de una forma u otra han estado presentes en estos años, que me han apoyado en este largo camino y me han ayudado a encontrar las claves para el desarrollo de este trabajo.

- A mi familia y mi mujer por ese apoyo constante durante todos estos años.
- A mis tutores, los profesores Pedro Antonio García López y Pilar Bensusan por haber confiado en mí la tarea de llevar a cabo este trabajo de investigación y por haberme guiado con rigor y acierto durante estos años.
- A Antonio Tejada de La Ciudad Accesible y Mariela Fernández-Bermejo, por impulsarme a desarrollar una investigación de estas características.
- A todas aquellas personas que de una forma u otra han contribuido a mis investigaciones.
- A Fundación Universia por becarme en la “V Convocatoria de Becas Fundación Universia para la Formación de Doctores con discapacidad”.
- Seguro que me dejo a gente sin mencionar, que me disculpen y se den por agradecidos.

Muchas gracias.

Índice

1. Introducción.....	13
1.1. Objetivos de la investigación.....	17
1.2. Hipótesis.....	17
1.3. Delimitación del objeto de estudio. Ámbitos disciplinar, geopolítico y temporal.....	18
1.4. Metodología.....	19
2. Las personas con discapacidad, la accesibilidad y la PRL en las organizaciones.....	21
2.1. Marco teórico y normativo sobre discapacidad y situación laboral de las personas con discapacidad.....	21
2.2. Marco teórico y normativo en materia de accesibilidad universal, diseño para todos y ajustes razonables en los centros de trabajo. Estudio de normativa.....	43

2.3. Accesibilidad, ergonomía, adaptación de puestos de trabajo y PRL para las personas con discapacidad.....	96
2.4. Adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad.....	151
2.5. La formación de los trabajadores y empresarios.....	166
3. La gestión de los RRHH en las organizaciones.....	169
3.1. La selección y contratación de personas con discapacidad. Tipos de empleo y obligaciones de los empresarios. Ventajas de la contratación.....	169
3.2. La Responsabilidad Social Corporativa, la Responsabilidad Social Empresarial y discapacidad.....	179
3.3. Los sistemas de Gestión de la Calidad, de la Accesibilidad y PRL Inclusiva (SGPRLI).....	187
3.4. El compromiso y seguimiento de los RRHH. Modelo de cuestionario para empresarios y para trabajadores.....	192
4. La situación actual de las personas con discapacidad en materia de accesibilidad e inclusión laboral.....	195
4.1. Objeto y necesidad del estudio.....	195
4.2. Elaboración y metodología de difusión.....	196
4.3. Análisis de los datos extraídos.....	197
4.4. Discusión.....	208
4.5. Aportaciones y sugerencias de los encuestados.....	210
5. Conclusiones y líneas futuras de investigación.....	211
5.1. Falta de concienciación y formación.....	212
5.2. Necesidad de nuevos estudios y elaboración de indicadores básicos.....	215

5.3. Elaboración de una normativa única y más completa, donde se vele por su cumplimiento.....	215
5.4. Encuesta más amplia, accesible y dirigida también a empresarios.....	216
5.5. Estudio pormenorizado de los riesgos asociados a cada tipo de discapacidad.....	217
5.6. Ampliación del estudio a todos los posibles puestos de trabajo diferenciando por tipo de discapacidad.....	218
5.7. Fusión de las tres disciplinas: accesibilidad, discapacidad y PRL.....	218
6. Referencias bibliográficas.....	219
6.1. Referencias normativas.....	219
6.2. Bibliografía.....	236
7. Anexos.....	253
Anexo I. Tablas de evaluación de riesgos laborales en función del tipo de discapacidad.....	253
Anexo II. Encuesta “La accesibilidad y PRL de las personas con discapacidad en las organizaciones” dirigida a personas con discapacidad.....	281
Anexo III. Análisis de las observaciones vertidas en el cuestionario (pregunta abierta).....	287
Anexo IV. Modelo de cuestionario de seguimiento para los departamentos de RRHH y directivos.....	299
Anexo V. Modelo de cuestionario de seguimiento para los trabajadores con discapacidad.....	307
Anexo VI. Guía de pautas de trato adecuado a personas con discapacidad.....	309

Anexo VII. Repercusión en los medios de comunicación....	321
Anexo VIII. Glosario.....	328

1. Introducción

Hoy en día, las organizaciones están cada vez más sensibilizadas a la hora de contratar a personas con discapacidad y como consecuencia, mejoran la accesibilidad y ergonomía de sus trabajadores. Sin embargo, se siguen detectando muchos incumplimientos en materia de accesibilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad que se deben subsanar cuanto antes.

Esta investigación surge de la necesidad de aumentar el bajo grado de cumplimiento actual de la normativa de inclusión, accesibilidad y Prevención de riesgos Laborales (PRL) para ir eliminando todas las barreras que dificultan la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La CE ha desarrollado la Estrategia 2020 para fomentar una salida más fortalecida de este periodo de crisis y desempleo en el momento en el que se desarrolla esta investigación, y con un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, donde la crisis ha supuesto un punto de inflexión y las empresas están cada vez más decididas a incorporar a trabajadores con discapacidad.

Destaca dentro de esta línea, una estrategia concreta para la discapacidad, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. El objetivo general es capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único.

La Comisión Europea ha identificado ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.

Además se prevén objetivos clásicos e imprescindibles como la accesibilidad a los entornos, la mejora del conocimiento sobre la situación vital de las personas con discapacidad, la participación, la igualdad de trato y la no discriminación.

A través de esta investigación se pretende concienciar sobre la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, así como poder facilitar a los diferentes departamentos de Recursos Humanos (RRHH) cuales son las pautas a seguir en materia de accesibilidad, diseño para todos, inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, PRL y adaptación de puestos de trabajo.

No obstante para poder encuadrar todos estos temas, es necesario tener en cuenta otros factores y estudios, que son los que se describen en los siguientes capítulos:

- En el **Capítulo 1**, se hace una breve introducción y referencia a las hipótesis que se barajan a lo largo de este trabajo de investigación, así como la metodología llevada a cabo para la realización de la misma. Además, se establece la delimitación del objeto de estudio en diferentes ámbitos: disciplinar, geopolítico y temporal.
- El **Capítulo 2** se divide en cinco apartados:
 1. Se centra en la inclusión laboral de personas con discapacidad, definiendo los conceptos principales que se relacionan con el colectivo, así como la legislación vigente en la materia. Se realiza una actualización de los datos de empleo de las personas con discapacidad observar cuál es el estado actual del colectivo en el mercado laboral.
 2. Este subapartado se centra en la accesibilidad universal

y el diseño para todos. Se hace un recorrido conceptual y normativo para pasar a analizar quiénes son los beneficiarios de la accesibilidad, los diferentes tipos de accesibilidad y cuáles son las medidas que se deben implantar en las organizaciones. Se incluye un estudio comparativo sobre la normativa de accesibilidad en España en el ámbito del urbanismo y la edificación, a nivel estatal, autonómico y de Entidades Locales.

3. En este apartado se hace referencia a la PRL enfocada a las personas con discapacidad. Se hace mención a un estudio sobre la normativa actual para posteriormente establecer unos modelos de evaluación de dichos riesgos de forma inclusiva y específica según el tipo de discapacidad. Se hace también especial hincapié a la evacuación de personas con discapacidad en casos de emergencia.

4. En este apartado se desarrollan los principales aspectos que se deben tener en cuenta en la adaptación de puestos de trabajo. Para ello se realiza un marco teórico donde se incide en la importancia de realizar una evaluación y adaptación específica según las necesidades del trabajador.

5. Por último se hace incidencia en la importancia de la formación de trabajadores y empresarios en materia de PRL, de accesibilidad y de concienciación en materia de discapacidad.

• En el **Capítulo 3** se hace referencia a la gestión inclusiva que deben adoptar los diferentes departamentos de RRHH de las organizaciones. Para ello se diferencian cuatro apartados:

1. La selección y contratación de personas con discapacidad. Se establecen las pautas para la realización del proceso de selección, la posibilidad de contratos existentes y las obligaciones que tiene el empresario en materia de contratación de personas con discapacidad.

Por último se exponen las ventajas que tiene dicha contratación tanto para la sociedad, como para la organización, y para la persona con discapacidad.

2. Se analiza como han de ser las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en materia de discapacidad en las organizaciones.

3. En este punto se hace mención a la importancia de implantar Sistemas de Gestión de la Calidad, de la Accesibilidad y de PRL Inclusiva en la organización.

4. Por último, se ha elaborado un cuestionario que sirva como modelo para empresarios y responsables de RRHH de las organizaciones para que puedan comprobar autónomamente su implicación en materia de accesibilidad, PRL y discapacidad, con el objetivo de que durante su realización puedan detectar las carencias que presentan en los diferentes puntos y tengan la posibilidad de corregirlos y mejorar su política.

- En el **Capítulo 4** se exponen los resultados de un estudio realizado sobre la situación actual de las personas con discapacidad en las organizaciones, haciendo especial hincapié en los diferentes aspectos en materia de inclusión, accesibilidad, adaptación del puesto de trabajo y PRL. También se hace un marco teórico sobre la situación actual en materia de empleo de las personas con discapacidad.
- En el **Capítulo 5** se exponen las diferentes conclusiones de todos los estudios que se desarrollan en el trabajo así como de las hipótesis planteadas.
- En el **Capítulo 6**, se detallan las referencias bibliográficas que se han utilizado para este trabajo de investigación, así como otras de especial interés que se han tenido en cuenta para la conceptualización y redacción del presente trabajo.
- Por último, en el **Capítulo 7**, se exponen todos los anexos que cumplimentan los aspectos detallados en cada apartado, además de una serie de pautas de trato adecuado, así como otros datos de interés sobre el impacto y la repercusión que ha tenido en los medios de comunicación la realización de este trabajo. También aparece aquí un glosario de términos.

Justificación del texto

Por último, es importante hacer hincapié en que la maquetación del trabajo se ha realizado con el texto alineado a la izquierda con el objetivo de facilitar la lectura a personas con discapacidad visual y cognitiva, ya que si se hubiera justificado a ambos lados, los espacios que quedan entre palabras pueden dificultar la lectura a dichos colectivos.

1.1. Objetivos de la investigación

El objetivo principal de esta investigación es tratar de demostrar que aún existen muchas carencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, en la implantación de la accesibilidad universal, el diseño para todos y en la PRL inclusiva, así como en la correcta aplicación de la ergonomía y adaptación del puesto de trabajo. Para ello, se pretende demostrar que el amplio bagaje normativo (especialmente en materia de accesibilidad) da lugar a confusiones y malinterpretaciones a la hora de su aplicación, lo que influye en el desconocimiento de las mismas por parte de las diferentes organizaciones públicas y privadas. Para ello, uno de los objetivos marcados es conocer la implicación de las organizaciones en estas disciplinas mediante un cuestionario dirigido a personas con discapacidad.

Es por ello que se pretende establecer unos indicadores estándares de autoevaluación dirigidos a las organizaciones y especialmente a los responsables y departamentos de RRHH.

De este modo se pretende que los mismos puedan conocer y aplicar cómo pueden lograr que su organización sea socialmente responsable e inclusiva a través del fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando disciplinas tan importantes como lo son la accesibilidad universal y la PRL en sus diferentes especialidades: seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología.

1.2. Hipótesis

- Hipótesis 1: ¿Es importante la unificación de la normativa en materia de accesibilidad para facilitar su cumplimiento?
- Hipótesis 2: ¿Influye el desconocimiento de la normativa y las buenas prácticas en materia de accesibilidad y PRL en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
- Hipótesis 3: ¿Están las organizaciones implicadas en materia de inclusión laboral, accesibilidad y PRL?
- Hipótesis 4: ¿Tiene relación directa la accesibilidad y la PRL inclusiva en los ámbitos organizacionales con la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Estas hipótesis se han contrastado mediante la búsqueda, estudio, análisis y comparación de la normativa actual existente, así como un estado del arte sobre los diferentes estudios realizados en dichas disciplinas, además de entrevistas cualitativas a actores relacionados con la materia.

También se han utilizado test estadísticos paramétricos y no paramétricos de comparación de medias para el análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario construido sobre 'La accesibilidad y PRL para las personas con discapacidad en las organizaciones'.

Sobre los datos obtenidos en éste, se han obtenido asimismo las medidas de asociación para el cruce de variables (Test de Fisher y valores Chi-cuadrado). Para el caso de comparación de medias en factores con más de dos niveles, se ha utilizado la técnica del Análisis de la Varianza (ANOVA).

1.3. Delimitación del objeto de estudio. Ámbitos disciplinar, geopolítico y temporal

Para un correcto análisis e implantación de cada uno de los apartados que en este trabajo se desarrollan, es necesario realizar un análisis con mayor profundidad y un estudio más exhaustivo a la hora de implantarlo en cualquier organización.

Con los resultados obtenidos en este estudio, se pueden marcar líneas futuras de investigación que desarrollen y complementen todas las prescripciones aquí expuestas.

Entre las limitaciones que se pueden encontrar en estudio, destaca el hecho de no haber utilizado una encuesta adaptada al colectivo de personas con discapacidad intelectual, por lo que sería conveniente abordarlo en futuras investigaciones.

También sería necesario contrastar y estudiar detenidamente cada uno de los apartados aquí expuestos con profesionales de diferentes ámbitos (arquitectos, arquitectos técnicos, psicólogos, ergónomos, informáticos, profesionales de los RRHH, trabajadores sociales, fisioterapeutas, economistas, profesionales de la comunicación y el marketing, etc.) de modo que el estudio, desarrollo e implantación sea lo más transversal posible y no excluya ni discrimine a nadie.

Este estudio se ha centrado única y exclusivamente en España, aunque bien es cierto que muchas políticas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, accesibilidad y PRL laborales son iniciativas que se promueven desde fuera de España, el estudio se ha acotado a este ámbito geográfico de modo que permita centrarse con mayor profundidad en todos los aspectos normativos que en estas disciplinas se encuentran, así como en el análisis cuantitativo que se ha realizado a través de la encuesta dirigida a personas con discapacidad.

Por último, aunque la evolución normativa viene desde hace varias décadas, el análisis se ha centrado en la normativa vigente, así como los diferentes estudios, manuales y aportaciones que se han realizado sobre las diferentes disciplinas estudiadas: inclusión laboral y social de personas con discapacidad, accesibilidad universal y PRL.

1.4. Metodología

a) Análisis bibliográfico y normativo. Se han revisado y analizado multitud de publicaciones, informes, encuestas, datos estadísticos, manuales, trabajos científicos y normativa en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, accesibilidad universal, PRL y RRHH. La búsqueda se ha realizado mediante la inspección bibliográfica en las bibliotecas de instituciones especializadas, así como en las propias webs y diferentes puntos de encuentro a nivel científico, que tratan sobre la materia. A todas estas búsquedas se le han realizado mejoras y nuevas aportaciones, actualizando, ampliando y modificando todos los aspectos que en las mismas se recogían en todas las disciplinas, siempre dándole el enfoque desde el punto de vista de la inclusión de personas con discapacidad y la accesibilidad.

Además, se ha realizado un análisis normativo en materia de accesibilidad universal. Para ello se ha tomado la normativa de accesibilidad de cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales de España en materia de accesibilidad en el urbanismo y la edificación, ya que son los puntos más importantes a tener en cuenta en la inclusión laboral.

El fin es estudiar las diferencias entre las mismas, y obtener una serie de conclusiones. Todo este trabajo se expone en unas tablas comparativas donde aparecen todos los puntos analizados.

b) Análisis cuantitativo para personas con discapacidad. Se ha elaborado y diseñado una encuesta dirigida a personas con discapacidad con el principal objetivo de conocer el grado de implicación por parte de las diferentes organizaciones (empresas, entidades públicas, universidades, colegios, asociaciones, etc.) en materia de discapacidad, accesibilidad y PRL.

Dicha encuesta está dirigida únicamente a personas con discapacidad y se lanzó mediante web y un envío masivo de más de 5000 mailing a entidades y organizaciones de personas con discapacidad en España. Se han completado en total de 690 encuestas a personas con discapacidad de toda España. La duración aproximada para su realización era de 3-4 minutos y se realizaron del 19 de mayo al 30 de junio de 2015.

Hay que tener en cuenta que evaluar las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad, accesibilidad universal y PRL, no es una tarea sencilla desde el punto de vista de la metodología a aplicar.

En primer lugar, estudiar la implicación de los empresarios y departamentos de RRHH es una tarea un tanto difícil, ya que se intentó realizar entrevistas a los mismos sin éxito, ya que suponemos que no accedían por tiempo o por falta de ganas, y en cualquier caso, en la mayoría de las mismas no se contestaba con veracidad.

En segundo lugar acceder a las organizaciones para comprobar su accesibilidad y las adaptaciones de puestos de trabajo en las organizaciones, también es una tarea un tanto complicada, ya que los responsables de las mismas no permiten acceder a sus instalaciones, con lo cual el estudio en esta materia se complica.

Por tanto, se pensó que la forma más idónea de poder conocer la implicación en la materia es realizando una encuesta dirigida al colectivo de personas con discapacidad, de forma que los datos pudieran ser más fiables.

c) Elaboración y diseño de cuestionarios modelos para trabajadores y personas con discapacidad. Este modelo de cuestionario se ha elaborado con el objetivo de que en un futuro las organizaciones puedan utilizarlo para detectar posibles carencias y/o necesidades en su política en materia de inclusión, accesibilidad y PRL.

2. Las personas con discapacidad, la accesibilidad y la PRL en las organizaciones

2.1. Marco teórico y normativo sobre discapacidad y situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral

2.1.1. Discapacidad e inclusión. Salud

Según el Decreto Legislativo 1/2013¹, la discapacidad es *“una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

El concepto de discapacidad ha sufrido numerosos cambios a lo largo de la historia. Hasta hace poco se consideraba desde un punto de vista tal que una persona con discapacidad era una persona dependiente e "inútil". Actualmente este concepto está adquiriendo un nuevo enfoque y ya se ve al colectivo como personas con habilidades, recursos y potencialidades. A continuación se muestra un breve esquema sobre la evolución histórica de este concepto, de cómo las personas con discapacidad han pasado a ser una parte importante de la población, reconociendo la necesidad de su inclusión social y laboral².

Prueba de los cambios que está sufriendo este concepto en la actualidad, es que parte de la población cree que el planteamiento del concepto de discapacidad no es el adecuado, por lo que está cobrando más fuerza el de "Diversidad funcional".

Por último, hay que tener en cuenta que en muchos casos la discapacidad va asociada con la salud, ya que esas necesidades que presentan la población por razón de discapacidad en muchos de los casos vienen originados por problemas de salud, que en su mayoría, con los avances actuales, hacen mejorar la calidad de vida del colectivo. A modo de guía se puede consultar la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)³ en la que el enfoque parte de las capacidades de la persona, y la discapacidad es entendida como una relación de desventaja debida a las limitaciones y restricciones a la hora de desarrollar experiencias vitales en el entorno. La "desventaja" guarda relación, por un lado, con funciones y estructuras corporales, y por otro, con factores ambientales y personales que puedan suponer barreras y ayudas⁴.

² Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³ Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁴ Fundación Largo Caballero. (2008). *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*. Madrid: Imserso.

Época	Enfoque	Tratamiento	Actitud a nivel social
En las culturas antiguas	Enfoque mágico-religioso: la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las personas por algún mal cometido.	Remedios: magia e intervención de brujos y chamanes, masajes, baños, hierbas...	Objeto de rechazo y a veces causa de muerte. Postración pasiva y culpabilizada.
Desde el s.XV	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	Instituciones manicomiales orientadas a la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.	Internamiento masivo, las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y cronificación de los atendidos.
Finales s.XIX y II Guerra Mundial	Enfoque médico y asistencial: Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil).	Atención educativa y asistencial. Implicación del estado. Creación de "centros especiales" de educación y ocupación.	Efecto estigmatizador: Prevalecen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral
2ª Mitad del s.XX	Se pone acento en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Se favorecen centros de salud y servicios comunitarios. Se defiende la inclusión y normalización escolar y laboral con el soporte que sea necesario.	Movimiento social, a través de asociaciones, formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las personas con discapacidad.

2.1.1.1. Inclusión

Según el Decreto Legislativo 1/2013, inclusión social *"es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás"*.

El término inclusión es diferente al de integración, por muy similar que pueda parecer. El esquema gráfico que se expone a continuación ayuda a comprender mejor el concepto de inclusión frente a los de exclusión, separación e integración⁵. Se ha de considerar a las personas con discapacidad como los puntos de colores, y al resto de la población como los puntos grises. Mientras que en el gráfico de integración vemos que toda la población se encuentra dentro de un mismo entorno, en el de exclusión los encontramos apartados del mismo. En los gráficos de separación observamos al colectivo de personas con discapacidad en un grupo aislado, fuera del resto de la población.

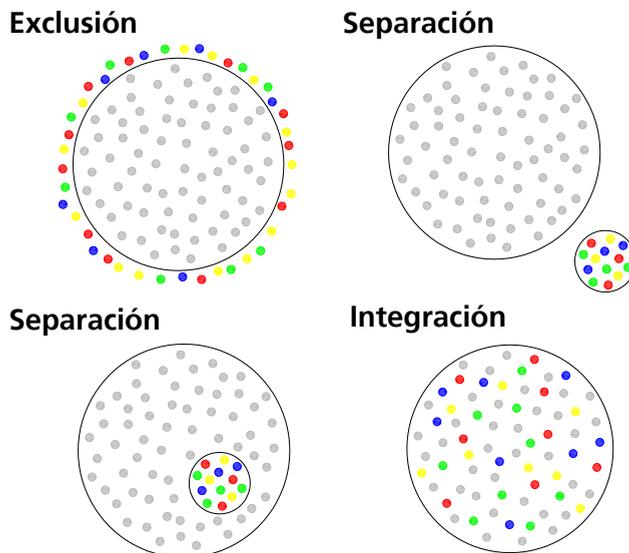


Figura 1. Gráfico conceptual de inclusión, exclusión, separación e integración.

⁵ Fernández-Bermejo, M., Tejada, A. y Espínola A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.

2.1.2. Tipos de discapacidad

Debido al gran número de tipos y subtipos de discapacidad existentes, establecer una clasificación de las mismas podría llevar a confusión. Es por ello que recurrimos al concepto de “tipos de discapacidad” para su clasificación. Aún así, es conveniente diferenciar discapacidad de necesidad, ya que algunas de las funciones establecidas anteriormente no son objeto de discapacidad en la persona.

Para poder comprender de forma más precisa cuales son los diferentes tipos de “necesidades” que puede presentar una persona se puede recurrir a la clasificación de las funciones corporales de la mencionada Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF):

Capítulo 1. Funciones mentales.

Capítulo 2. Funciones sensoriales y dolor.

Capítulo 3. Funciones de la voz y el habla.

Capítulo 4. Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio.

Capítulo 5. Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.

Capítulo 6. Funciones genitourinarias y reproductoras.

Capítulo 7 Funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento.

Capítulo 8 Funciones de la piel y estructuras relacionadas.

Cabe diferenciar lo que es una discapacidad permanente, de una lesión temporal o “discapacidad temporal”. La discapacidad temporal es adquirida durante un periodo de tiempo debido a una limitación de la persona en la capacidad de realizar una tarea. Además, se podría hablar de que los tres tipos de accesibilidad universal englobarían a todas las discapacidades: física, sensorial y cognitiva. A continuación se exponen los tipos de discapacidad más frecuentes⁶:

⁶ Fernández-Bermejo, M., Tejada, A. y Espínola A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.

2.1.2.1. Discapacidad física

Se relaciona principalmente con la discapacidad física y las dificultades de movimiento. Se entiende por discapacidad física la disminución en la capacidad de movimiento en una o varias partes del cuerpo. Entre ellas destacan las lesiones medulares, la esclerosis múltiple, la parálisis cerebral, etc.

Se diferencian dos grupos:

a) Movilidad:

I. Dependiente: se incluye a la gran mayoría de los usuarios de sillas de ruedas o personas con algún tipo de prótesis.

II. Independiente: se encuentran las personas de talla baja personas amputadas, personas con problemas musculares, etc.

b) Destreza: la discapacidad afecta a los miembros superiores.

La mayoría de las dificultades de este colectivo vienen determinadas en problemas de desplazamiento, en la manipulación y en el alcance de objetos. Bien es cierto que, cada persona tendrá unas necesidades y funcionalidades distintas, por lo que se debe garantizar la accesibilidad tanto horizontal como vertical, además de que todos los objetos o dispositivos que tengan a su alcance sean accesibles.

Se podría clasificar por sistemas afectados de acuerdo con los criterios establecidos en la siguiente estructura⁷:

- Sistema musculoesquelético.
- Sistema nervioso.
- Aparato respiratorio.
- Sistema cardiovascular.
- Sistema hematopoyético.
- Aparato digestivo.
- Aparato urogenital.

⁷ Foment del Treball Nacional. (2007). *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

- Sistema endocrino.
- Piel y anejos.
- Neoplasias.

2.1.2.2. Discapacidad sensorial

Se divide en discapacidad auditiva, discapacidad visual y discapacidad del sistema fonador.

2.1.2.2.1. Discapacidad auditiva

La discapacidad auditiva es la privación o disminución en la facultad de oír. Aunque existen diferentes grados de necesidades y capacidades, los principales problemas que presentan las personas con discapacidad auditiva son de comunicación.

Es importante hacer referencia a la ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas⁸.

Existen diferentes tipos de discapacidad auditiva, con distintos grados de pérdida que provocan una repercusión de diversa índole en cada persona. Estas pérdidas auditivas que pueden ser hereditarias, adquiridas o indeterminadas, pueden calificarse en diferentes tipos⁹:

- Pérdida conductiva: ocurre cuando el sonido tiene problemas para pasar desde el oído externo al interno. Puede ser por otitis, cerumen, malformación, etc.
- Pérdida neurosensorial: cuando hay una lesión en el oído interno.
- Neuropatía: se produce cuando hay una lesión a nivel nervioso en la vía auditiva.

⁸ Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo ciegas. Boletín Oficial del Estado, 24 octubre 2007, 255.

⁹ Espínola Jiménez, A. (2015). *Accesibilidad auditiva. Pautas básicas para aplicar en los entornos*. Granada: La Ciudad Accesible.

- Pérdida mixta: hay problema en el oído externo o medio, así como al interno.

2.1.2.2.2. Discapacidad visual

La discapacidad visual es la privación o disminución en la facultad de ver. Al igual que el resto de las discapacidades hay diferentes tipos, grados y necesidades. Los principales obstáculos que encuentran las personas con discapacidad visual son de localización, comunicación y seguridad.

Se pueden considerar diferentes grados de limitación¹⁰:

a) Ceguera total o parcial:

- Ceguera total: ausencia total de visión o como máximo percepción luminosa.
- Ceguera parcial: Visión reducida, que permite la orientación en la luz y percepción de masas uniformes.

b) Baja visión:

- Baja visión severa: visión reducida que permite distinguir volúmenes, escribir y leer muy de cerca y distinguir algunos colores.
- Baja visión moderada: Permite la lectoescritura si se adaptan unas ayudas pedagógicas y/u ópticas adecuadas.

2.1.2.3. Problemas del sistema fonador o discapacidades relacionadas con el habla¹¹

Se pueden dar los siguientes casos:

- Trastornos del desarrollo del lenguaje.
- Trastornos del lenguaje establecido.
- Trastornos que afectan al habla o a la voz.

¹⁰ Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹¹ Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de preventiva de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad sensorial*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

2.1.2.4. Discapacidad psíquica

Según Goldman y Cols (1981) son aquellas personas que sufren ciertos trastornos mentales o emocionales además de otros trastornos que pueden llegar a ser crónicos y erosionan o impiden el desarrollo de sus capacidades funcionales sobre tres o más aspectos primarios de la vida cotidiana y menoscaban o impiden el desarrollo de la propia autosuficiencia económica.

Engloba a las personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental, personas con problemas cognitivos, personas con autismo, asperger, etc.

2.1.2.5. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual¹² se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica. La discapacidad se origina antes de los 18 años.

Por tanto, el origen más frecuente de la discapacidad intelectual es antes del nacimiento y se pueden originar en el Síndrome de Down, el Síndrome X frágil, afecciones genéticas, etc.

La discapacidad intelectual se diagnostica a partir de la consideración del¹³:

- Funcionamiento intelectual.
- Funcionamiento de conducta adaptativa.

2.1.2.6. Trastorno mental o enfermedad mental¹⁴

Dar un concepto exacto de enfermedad mental resulta un tanto difícil, ya que son numerosas las patologías que pueden afectar y de forma totalmente distinta en función de la persona.

¹² Schalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero*, 40 (1), 22-39.

¹³ Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁴ Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

No obstante, un concepto válido podría ser en el que se basa la CIE-10 de la OMS y la DSM-NITR Asociación Psiquiátrica Americana¹⁵: *"una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traduce en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión"*.

La CIE-10 establecida por la OMS, es una clasificación muy amplia de trastornos entre los que destacan: depresión, trastorno bipolar, esquizofrenia, trastornos de ansiedad generalizada, trastornos de pánico, etc. Los principales efectos que puede tener el trastorno mental en el funcionamiento de una persona pueden ser¹⁶:

a) Efectos directos del trastorno mental sobre el individuo:

- Alteraciones en el funcionamiento: cognitivo, perceptivo, afectivo e interpersonal.
- Evolución episódica, variable e impredecible.
- No implica necesariamente discapacidad intelectual.

b) Efectos sobre las "precondiciones" relacionadas al desarrollo de una actividad laboral:

- Pérdida o adquisición de habilidades sociales.
- Desarrollo de valores, actitudes y aspiraciones inadecuadas.
- Alteraciones en el proceso aprendizaje.
- Alteraciones en el autoconcepto y la motivación.
- Efectos de la medicación.

c) Efectos sobre el contexto, barreras sociales:

- Estigma social.
- Dificultades de accesibilidad.
- Discriminación.

¹⁵ Donada, C., Prunés, M^a.A., y Nogareda, C. (2014). *NTP 1003: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos*. Madrid: INSHT.

¹⁶ Hilarión, P. y Koatz, D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Fundación La Caixa.

2.1.2.7. Discapacidad cognitiva¹⁷

La discapacidad cognitiva se define como la caracterizada por la existencia de limitaciones en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa.

En este grupo se incluyen a personas con diferentes grados de discapacidad en atención o percepción, y de memoria o pensamiento.

Las mayores dificultades que presenta este colectivo están relacionadas con las habilidades conceptuales: lenguaje, lectura y escritura, conceptos de dinero, autodirección, etc., habilidades sociales (relaciones interpersonales, responsabilidad, autoestima, etc.), habilidades prácticas; actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, habilidades ocupacionales, etc. Algunos ejemplos son: autismo, síndrome de down, asperger, retraso mental, etc.

2.1.2.8. Discapacidad orgánica

Se puede hablar de discapacidad orgánica cuando se presenta una deficiencia en las funciones y estructura de los órganos.

En la discapacidad orgánica¹⁸ son los órganos internos los que están dañados, por eso muchas veces se asocia a enfermedades que no son perceptibles. Algunos ejemplos conocidos son fibrosis quística, trasplantes de riñón o pulmón, cardiopatías, la hemofilia, la hepatitis, la diabetes, enfermedad de Crohn, el VIH y las cardiopatías congénitas, etc.

2.1.2.9. Otros tipos de discapacidad o necesidades

Además de todas los tipos de discapacidad mencionados anteriormente, habrá que tener en cuenta las necesidades que puedan presentar otros colectivos, como lo son las personas vegetarianas, con obesidad, alérgicas, etc., ya que se les deberá hacer una evaluación específica para su puesto de trabajo.

¹⁷ Alonso, M. Á. V. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34 (205), 5-19.

¹⁸ Cocemfe. *¿Qué conocemos por discapacidad física y orgánica?* Recuperado de: http://www.cocemfe.es/con+otra+mirada/informacion_1-1.html.

2.1.3. Legislación en materia de discapacidad

Actualmente, en España se dispone de un marco normativo bastante completo en materia de discapacidad. Las diferentes normativas, a las que a continuación se hará alusión, inciden en la importancia y obligatoriedad de que las personas con discapacidad se encuentren totalmente incluidas en la sociedad y en el mercado laboral.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹⁹.

Artículo 5. Ajustes razonables para las personas con discapacidad.

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

Constitución Española²⁰.

En la Constitución Española de 1978 ya se venían recogiendo los derechos de las personas con discapacidad en su articulado. Entre los mismos cabe hacer mención a los siguientes:

Artículos 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

¹⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de la Unión Europea, 2 de diciembre de 2000, 303.

²⁰ Constitución Española, 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, 311.

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 27.1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.

Artículo 49. Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006²¹.

Artículo 3. Principios generales. Los principios generales que recoge la Convención son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
- b) La no discriminación;*
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*
- e) La igualdad de oportunidades;*
- f) La accesibilidad;*
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;*
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.*

²¹ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Boletín Oficial del Estado, 21 de abril de 2008, 96.

El artículo 27 especifica que “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²².

Tiene como objeto adecuar la regulación en materia de discapacidad en España a las directrices marcadas por la Convención, recogiendo las pertinentes adaptaciones en su articulado.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²³.

Esta norma se dictó en aplicación de lo previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley supuso la consolidación de un modelo de intervención en el que la supresión de barreras deja de ser el centro de las políticas a favor de la accesibilidad y se convierte en sólo una parte de una política más amplia, a favor de la integración y no discriminación de las personas con discapacidad. Su finalidad es refundir en una sola ley la normativa dispersa existente sobre los derechos de las personas con discapacidad adoptando la estructura y el contenido a la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Este documento derogó varias Leyes:

²² Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 2 de agosto de 2011, 184.

²³ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos²⁴.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad²⁵.
- La Ley 49/2007, de 2 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad²⁶.

Es muy importante destacar los principios básicos de esta ley, que son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.*
- b) La vida independiente.*
- c) La no discriminación.*
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.*
- e) La igualdad de oportunidades.*
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.*
- g) La normalización.*
- h) La accesibilidad universal.*
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.*

²⁴ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1982, 103.

²⁵ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, 289.

²⁶ Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre de 2007, 310.

j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

k) El diálogo civil.

l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y, su derecho a preservar su identidad.

m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

En materia de empleo y accesibilidad destacan los siguientes puntos:

- En materia de trabajo y empleo, la Ley ordena por primera vez y de forma sistemática los tipos de empleo a través de los que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: el empleo ordinario, incluidos el empleo con apoyo, el empleo protegido (que incluye tanto los centros especiales de empleo como los enclaves laborales) así como el empleo autónomo.
- Derecho a la vida independiente y accesibilidad. Se sistematizan y regulan las condiciones de accesibilidad que deben reunir los distintos ámbitos:
 - a) Telecomunicaciones y sociedad de la información.
 - b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
 - c) Transportes.
 - d) Bienes y servicios a disposición del público.
 - e) Relaciones con las administraciones públicas.
 - f) Administración de justicia.
 - g) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico.
 - h) Empleo.

En materia laboral, conviene hacer referencia a los siguientes artículos:

- *Artículo 17. Apoyo para la actividad profesional.*
- *Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo.*
- *Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad.*
- *Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad.*
- *Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.*
- *Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.*

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril , por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad²⁷.

Se ha de considerar que los aspectos que se recogen en derogada Ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de minusválidos, deben entenderse referidas al Real Decreto Legislativo 1/2013, mencionado anteriormente²⁸.

En este Real Decreto cabe hacer mención a los siguientes artículos:

Artículo 1. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 2. 1. Medidas alternativas.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo²⁹.

El empleo con apoyo consiste en un conjunto de actividades de

²⁷ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 20 de abril de 2005, 94.

²⁸ Ruiz Puertas, J.S. (12 de enero de 2014) ¿A quién afecta la reserva del 2%, al menos, de trabajadores con discapacidad? Recuperado de: <https://aflabor.wordpress.com/2014/01/12/a-quien-afecta-la-reserva-del-2-al-menos-de-trabajadores-con-discapacidad-colaboracion-de-jose-silvano-ruiz-puertas/>.

orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones parecidas al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares.

2.1.4. La situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral

2.1.4.1. Introducción

Actualmente, se siguen detectando muchos incumplimientos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, debido a factores tales como la escasa formación cualificada del colectivo, la ausencia de accesibilidad universal, el bajo grado de concienciación e implicación, etc³⁰., por lo que se pone en duda la verdadera aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que se aprobó el 13 de diciembre de 2006³¹, en la que se establecía que los Estados miembros de la ONU debían adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a los entornos laborales, así como su derecho a la inclusión laboral y a la adaptación del puesto de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha hecho aportaciones a la normativa de inclusión laboral de personas con discapacidad (como los convenios números 142 y 159 y las recomendaciones números 99, 150 y 168), en las que se trata al colectivo como potenciales trabajadores y se sitúa la discapacidad en el contexto de las políticas del mercado de trabajo. En estas normas, la discapacidad se entiende, básicamente, como una situación de desventaja laboral que se puede y se debe superar por medio de una serie de medidas, regulaciones, programas y

²⁹ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2007, 168.

³⁰ Garrido, E., y Ferradans, C. (2012). *Estudio sobre Discapacitados, Universidad y Empleo*. Cádiz: Universidad de Cádiz.

³¹ United Nations. (2006). *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006*. New York: Naciones Unidas.

servicios³². Además, se ha desarrollado la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, con el objetivo de convertirla en una organización que incluye realmente a las personas con discapacidad en todos los ámbitos³³.

Para el cumplimiento de los objetivos marcados por las diferentes normas y el fomento del empleo, los gobiernos de los países occidentales también han hecho hincapié en el trabajo remunerado como una ruta clave para la inclusión social de las personas con discapacidad. Aunque el porcentaje de personas con discapacidad empleadas ha aumentado en las últimas décadas, las tasas siguen siendo significativamente inferiores a los de las personas sin discapacidad y más aún cuando se habla de personas con una gran discapacidad o con dificultades en el aprendizaje.

Para el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad y consecuentemente su adaptación al puesto de trabajo y a su entorno laboral, es necesario que la normativa nacional e internacional sean uniformes y velen por los mismos objetivos, algo que actualmente no existe. Prueba de ello, son los resultados de un estudio realizado en Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México³⁴, donde se demuestra que existe una gran dispersión normativa entre países, y a su vez, se contradice en las definiciones y perspectivas utilizadas para incluir a las personas con discapacidad. Lo mismo sucede con la normativa en materia de accesibilidad sobre la que un informe sobre legislaciones de Accesibilidad en Europa, en el que se estudiaba la situación de las normas de construcción, estándares, y directrices de diseño³⁵, indicaba la existencia de grandes diferencias entre países en cuanto a la aplicación y estructura de las mismas. En la actualidad, esta situación no ha sufrido grandes cambios, a lo que hay que sumar

³² Momm, W., y Luchi, M. (2001). Normas laborales internacionales y legislación nacional de empleo en favor de las personas discapacitadas. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 1 (17), 16-21.

³³ Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Ginebra: OIT.

³⁴ Pinilla-Roncancio, M. (2015). Disability and social protection in Latin American countries. *Disability & Society*, 30 (7), 1005-1020.

³⁵ Toegankelijkheidsbureau V.Z.W. Hasselt, and Living Research and Development S.P.R.L. (2001). *Accessibility Legislation in Europe: status Report on building regulations, standards, design guidelines and other measures for ensuring access to the built environment for persons with disabilities*. Brussels: Toegankelijkheidsbureau V.Z.W. Hasselt.

el hecho de que en muchos países, las normativas y políticas que regulan la accesibilidad son competencia de las entidades federales o las autoridades locales, suponiendo una dificultad añadida en cualquier intento de recopilación de normativas y divulgación, ya sea a nivel nacional, de la Unión Europea o internacional³⁶, aunque sí es cierto que existe un alto grado de paridad en cuanto a los parámetros de dimensionamiento exigidos en las normativas de Irlanda, Suecia, Estados Unidos, Australia, Canadá y Francia.

Este conflicto normativo refleja la gran discriminación, la incertidumbre laboral y la falta de reconocimiento que manifiestan los propios trabajadores con discapacidad, como se demuestra en países como Estados Unidos, Noruega³⁷ y Canadá³⁸. La falta de inclusión laboral, ha supuesto un aumento en el autoempleo de las personas con discapacidad, ya que ofrece al colectivo una mayor flexibilidad e independencia, según se observa en un estudio realizado con los datos del Panel de Hogares de la Comunidad para 13 países de Europa³⁹.

No obstante, como datos positivos a destacar, la inversión en políticas en materia de discapacidad van en crecimiento positivo y según cifras entre los años 2007 y 2013 del Fondo Social Europeo (FSE), Reino Unido, Francia, España e Italia son los países que han asignado un mayor porcentaje de sus presupuestos del FSE a ejes prioritarios que tienen como objetivo la discapacidad⁴⁰.

En Europa, la Comisión Europea ha desarrollado la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020⁴¹, con el objetivo de fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado

³⁶ Reyes, R., y Viéitez, A. (2010). La normativa de accesibilidad en los espacios públicos urbanizados de distintos países y su aplicación a la configuración del itinerario peatonal. En *Ministerio de Vivienda. Accesibilidad en los Espacios Públicos Urbanizados*, 53-65.

³⁷ Solstad, J. (2014). Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition. *Disability & Society*, 29 (4), 597-610.

³⁸ Shier, M., Graham, J., y Jones, M. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24 (1), 63-75.

³⁹ Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24 (2), 217-229.

⁴⁰ Unión Europea. (2010). *El Fondo Social Europeo y las personas con discapacidad*. Belgium: UE.

⁴¹ Comisión Europea. (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Bruselas: CE.

laboral. Esta estrategia europea ha derivado en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012- 2020⁴² cuyo propósito es configurarse como el elemento troncal de una visión y una acción consolidadas e integrales a largo plazo, que sirva de referencia permanente y sea la hoja de ruta de las futuras políticas públicas en materia de discapacidad en España.

El trabajo es un derecho y deber de todas las personas, por lo que el mismo debe estar al alcance de cualquier persona, disponiendo de los medios, servicios o herramientas necesarios para ello.

En este aspecto, el reciente Real Decreto Legislativo 1/2013⁴³ realiza varias consideraciones y conceptos en sus diferentes artículos, tal y como se recoge a continuación.

- En el artículo 17 especifica en sus diferentes apartados el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de programas de orientación profesional adaptadas en función de las necesidades y capacidades de la persona.
- El artículo 36 define el concepto de igualdad de trato como *"la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo"*.

En la actualidad, la realidad es bien distinta a lo que exige la normativa, ya que no hay igualdad de oportunidades, la aplicación de la accesibilidad universal es escasa, no hay concienciación social, no se confía en las capacidades de las personas con discapacidad, existe un desconocimiento de la propia discapacidad, falta formación especializada para las diferentes discapacidades.

2.1.4.2. Datos de empleo en España

En España, según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad 2015, hay 1.774.800 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años con certificado de discapacidad (personas con grado de discapacidad certificado superior al 33 %), cifra que representa el 5,9 % de la población española en edad laboral.

⁴² Real Patronato sobre Discapacidad. (2011). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012- 2020*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

⁴³ *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

Teniendo en cuenta, además, que según los datos que arroja la Encuesta de Población Activa y la Base Estatal de Personas con Discapacidad del Instituto Nacional de Estadística⁴⁴, el 38,0% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos, tasa de actividad 44,2 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, y que la tasa de paro para el colectivo fue del 9,1 puntos superior a la de la población sin discapacidad. Otros estudio más reciente del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España⁴⁵ afirma que tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral no tienen empleo.

Este porcentaje de personas está en riesgo de exclusión, ya que en la mayoría de los casos le es muy difícil acceder a un empleo, así como participar plenamente en la sociedad. Este hecho, además de constituir una discriminación a los derechos personales de una parte importante de la población, ocasiona un perjuicio al conjunto social, pues esta no puede contar con todos sus miembros debido a la falta de accesibilidad y a la falta de apoyo social.

Por tanto, para lograr una plena inclusión del colectivo es importante que se aplique la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, mencionada anteriormente, y la relativa en materia de accesibilidad universal⁴⁶ en los centros de trabajo, de modo que sea más factible aplicar la normativa en materia de PRL⁴⁷, que permita mejorar la adecuación de los trabajadores a su entorno laboral y su puesto de trabajo⁴⁸, así como evitar posibles accidentes.

⁴⁴ Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Madrid: INE.

⁴⁵ Fundación Once. (2016). *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. La Situación laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

⁴⁶ *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*. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

⁴⁷ *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, 269.

⁴⁸ Donada, C., Prunés, M^a.A., y Nogareda, C. (2014). *NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: INSHT.

2.2. Marco teórico y normativo en materia de accesibilidad universal, diseño para todos y ajustes razonables en los centros de trabajo. Estudio comparativo sobre la normativa

2.2.1. Qué es la accesibilidad universal

Haciendo un breve recorrido por los diferentes conceptos de accesibilidad se puede comprobar que son varias las definiciones que se encuentran; y aunque las descripciones de cada una son distintas, el significado no varía.

a) La Real Academia de la Lengua⁴⁹, lo define como *“Cualidad de Accesible”*. Y en este caso, es necesario recurrir al concepto de accesible⁵⁰, que lo define de tres formas:

- i. Que tiene acceso.
- ii. De fácil acceso o trato.
- iii. De fácil comprensión, inteligible.

b) Según la Wikipedia⁵¹, *“la accesibilidad es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas”*.

c) Concepto europeo de ‘accesibilidad’ 1996⁵². La accesibilidad es el *“conjunto de criterios que permite que cualquier entorno, producto o servicio sea respetuoso con la diversidad humana, seguro, saludable, funcional, comprensible y estético”*.

d) Según el Decreto Legislativo 1/2013⁵³, la accesibilidad *“es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos,*

⁴⁹ Cocemfe. *¿Qué conocemos por discapacidad física y orgánica?* Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=accesibilidad&o=h>.

⁵⁰ Diccionario de la Real Academia Española. *Accesibilidad*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=accesible&m=form&o=h>.

⁵¹ Wikipedia. *Accesibilidad*. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Accesibilidad>.

⁵² Ceapat. (1998). Concepto Europeo de Accesibilidad. *Boletín del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas*, 22.

⁵³ *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño universal o diseño para todas las personas", y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse".

e) Este Real Decreto también define el concepto de 'exigencias de accesibilidad' como, "los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas".

Debido a la falta de concienciación que la sociedad actual presenta en materia de accesibilidad universal, es necesario llevar a cabo una serie de estrategias y establecer unos objetivos que promuevan la accesibilidad universal mediante la concienciación, formación y participación ciudadana. Para ello es necesario reconocer la implantación de la accesibilidad como un beneficio para todas las personas⁵⁴ en la vida social, económica y cultural, y se han de tener en cuenta los siguientes rangos de la accesibilidad universal⁵⁵:

- a. La calidad del diseño.
- b. La seguridad.
- c. La comodidad.
- d. La innovación.
- e. La funcionalidad.
- f. La vida independiente.
- g. La normalización.

El Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA).

El Símbolo Internacional de Accesibilidad se utilizó para representar la presencia de accesibilidad en un determinado entorno, producto

⁵⁴ Sala, E. y Alonso, F. (2005). *La Accesibilidad Universal en los Municipios: guía para una política integral de promoción y gestión*. Barcelona: Acceplan

⁵⁵ Guillamón, J. (2003). La accesibilidad, reto profesional y exigencia social. *Ingeniería y Territorio*, 63, 4-9.

o servicio en función de unos criterios fiables y conocidos, de tal forma que cualquier persona al ver el S.I.A. en un recinto, sepa que en ese espacio hay un control sobre las normas de accesibilidad. Sus características de diseño y formato vienen recogidas en la norma española UNE 41501⁵⁶ Símbolo de accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso y en la norma internacional ISO 7000⁵⁷.

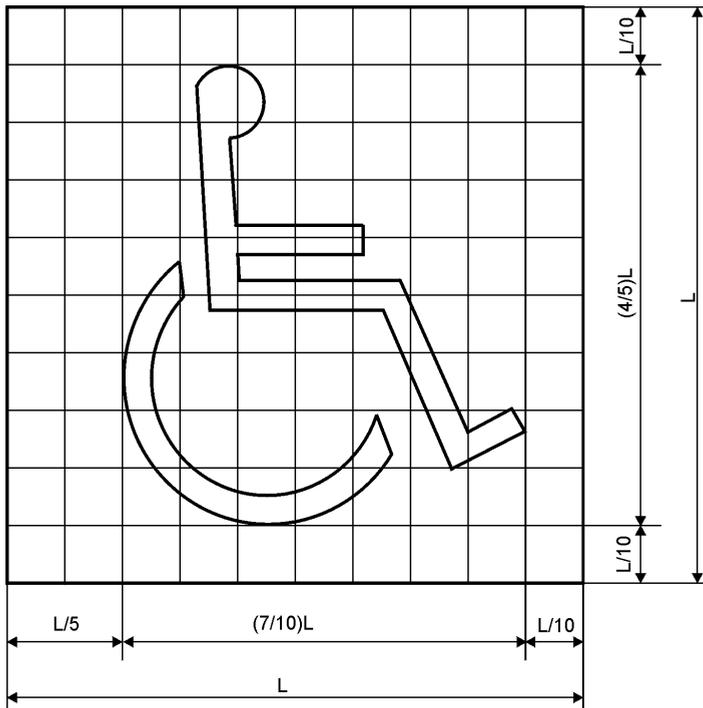


Figura 2. Símbolo Internacional de Accesibilidad extraído de la UNE 41501.

En la actualidad este Símbolo está evolucionando a un concepto más inclusivo e integrador, tal y como se puede observar en la siguiente imagen⁵⁸:

⁵⁶ Aenor. (2002). *UNE 41501. Símbolo de accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso*. Madrid: Aenor.

⁵⁷ International Organization for Standardization (2014). *Graphical symbols for use on equipment - Registered symbols*. Switzerland: International Organization for Standardization.

⁵⁸ *Evolución del Símbolo de Accesibilidad*. Recuperado de: <https://www.facebook.com/unidaddediscapacidad.compinconcepcion/posts/990169951047695>.



Figura 3. Evolución del Símbolo Internacional de Accesibilidad según la UNE 41501.

- En primer lugar, y a la izquierda de la imagen, el Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA), que no de discapacidad, y adoptado oficialmente en todos los países, creado en 1968 por la Comisión Internacional de Tecnología y Accesibilidad (siglas en inglés ICTA) con un diseño de Susanne Koefoed y consistente en una imagen de una persona en silla de ruedas en blanco con fondo azul.
- En segundo lugar y en el centro, figura un Símbolo de Accesibilidad (SA) más activo, en el que la figura de la persona usuaria de silla de ruedas (también blanca con fondo azul) parece que está en movimiento, creado por Accessible Icon Project, con un diseño de Sara Hendren del año 2012, que la ciudad de Nueva York instauró como oficial.
- En último lugar, y a la derecha de esta imagen, está el Símbolo de Accesibilidad Universal (SAU) creado por la ONU en el año 2015, con un diseño de la Unidad de Diseño Gráfico del Departamento de Información Pública de la ONU y que representa a la figura humana universal, dentro de un círculo, con los brazos y piernas extendidos.

Actualmente, el oficial es el de la norma UNE 45501.

2.2.2. Qué es el diseño para todos

«El Diseño Universal es buen diseño al tratarse de un diseño para la persona usuaria y no de un diseño para el diseñador.»

(M. Harrison)

Según el Decreto Legislativo 1/2013⁵⁹ se puede definir "Diseño para todos" como *"la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal o diseño para todas las personas" no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten"*.

Esta filosofía del diseño universal, ha de estar presente en todos los centros de trabajo, como componente sustancial de todas las decisiones que se tomen en lo referente a su ubicación, ordenación y dotación de los puestos de trabajo y de sus entornos anexos.

En los años noventa nacen los "siete principios del Diseño Universal" y ofrecen una guía para integrar mejor las características que resuelven las necesidades de tantas personas como sea posible. Estos principios son⁶⁰:

1. **Uso equitativo:** el diseño es útil y vendible a personas con diversas capacidades.
2. **Uso flexible:** el diseño se acomoda a un amplio rango de preferencias y habilidades individuales.
3. **Simple e intuitivo:** el uso del diseño es fácil de entender, atendiendo a la experiencia, conocimientos, habilidades lingüísticas o grado de concentración actual del usuario.
4. **Información perceptible:** el diseño comunica de manera eficaz la información necesaria para el usuario, atendiendo a

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

⁶⁰ Observatorio de la accesibilidad. *Breve historia de la accesibilidad*. Recuperado de: <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/accesibilidad/breve-historia/>.

las condiciones ambientales o a las capacidades sensoriales del usuario.

5. Con tolerancia al error: el diseño minimiza los riesgos y las consecuencias adversas de acciones involuntarias o accidentales.

6. Mínimo esfuerzo físico: el diseño puede ser usado eficaz y confortablemente y con un mínimo de fatiga.

7. Tamaño y espacio para el acceso y uso: que proporcione un tamaño y espacio apropiados para el acceso, alcance, manipulación y uso, atendiendo al tamaño del cuerpo, la postura o la movilidad del usuario.

2.2.3. Qué es un ajuste razonable

Según el del Real Decreto Legislativo 1/2013 los ajustes razonables⁶¹ *"son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos"*. Se establece un plazo máximo para la realización de los diferentes ajustes razonables para el 4 de diciembre del año 2017.

Por otro lado, según la ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas⁶² se definen los ajustes razonables como las medidas de adecuación de un edificio para facilitar la accesibilidad universal de forma eficaz, segura y práctica, y sin que supongan una carga desproporcionada. Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que su no adopción podría representar, la estructura y características de la persona o entidad que haya de ponerla en práctica y la posibilidad que

⁶¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

⁶² Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas. Ley 8/2013, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación urbana. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 2013, 153.

tengan aquéllas de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda. Se entenderá que la carga es desproporcionada, en los edificios constituidos en régimen de propiedad horizontal, cuando el coste de las obras repercutido anualmente, y descontando las ayudas públicas a las que se pueda tener derecho, exceda de doce mensualidades ordinarias de gastos comunes.

2.2.4. Beneficiarios de la accesibilidad universal y el diseño para todos

En primer lugar, hemos de tener en cuenta que el número total de personas residentes en hogares españoles que declaran tener alguna discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población⁶³.

Por otro lado, a 1 de noviembre de 2011 había contabilizadas en España 8.116.347 personas de 65 años o más. Esta cifra se corresponde con el 17,3% de la población total (46.815.916 millones). Si bien las personas de más de 65 años pueden estar en plenas facultades físicas y mentales, está demostrado que sus capacidades se ven mermadas en todos los sentidos, por lo que se consideran un grupo beneficiario de la accesibilidad.

Si sumamos ambos datos: 8,5% + 17,3% se obtiene un total de 25,8% de la población. A este porcentaje se le debe añadir también el número de personas que por accidente (lesionados temporales) o circunstancias puntuales (como el embarazo) son también beneficiarios de las mejoras en accesibilidad, así como todos aquellos que por su trabajo o actividad deben cargar con peso o llevar bultos. Este último grupo de beneficiarios temporales, entre los que cualquier persona puede estar, se estima en torno a un 14,5% de la población. En definitiva, se puede hablar de que las mejoras en accesibilidad benefician de forma directa en torno a un 40% de la población española⁶⁴. Con el objeto de establecer una clasificación aproximada de los beneficiarios directos de la accesibilidad, se puede considerar la siguiente clasificación⁶⁵:

⁶³ Instituto Nacional de Estadística. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*. Madrid: INE.

⁶⁴ Fernández-Bermejo, M., Tejada, A. y Espínola, A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.

⁶⁵ Arjona, G. (2015). *La Accesibilidad y el Diseño Universal entendido por todos. De cómo Stephen Hawking viajó por el espacio*. Granada: La Ciudad Accesible.

- **Personas con discapacidad permanente:**

- Persona con discapacidad física:**

- Personas con movilidad reducida.

- Personas con discapacidad física ambulante.

- Personas con discapacidad para asir o manipular algo.

- Personas usuarias de silla de ruedas:

- Personas hemipléjicas.

- Personas tetrapléjicas.

- Personas con falta de coordinación.

- Personas con dificultad para inclinarse, arrodillarse.

- Personas con dificultad para hablar.

- Personas con talla alta o baja.

- Personas con limitaciones de resistencia.

- Personas con discapacidad sensorial:**

- Persona con discapacidad visual:**

- Personas ciegas.

- Personas con baja visión.

- Persona con discapacidad auditiva:**

- Personas sordas.

- Personas hipoacúsicas.

- Persona con discapacidad intelectual:**

- Personas con dificultades para interpretar información.

- Personas con dificultades de orientación.

- Otras discapacidades:**

- Personas obesas.

Personas alérgicas.

Personas asmáticas.

Personas con problemas cardiorrespiratorios.

- Personas mayores:

Personas mayores discapacitadas.

Personas mayores no discapacitadas.

- Niños.

- Personas afectadas por circunstancias transitorias:

Personas con discapacidad transitoria.

Personas con movilidad reducida temporal.

Mujeres embarazadas.

Personas con carritos de bebé.

Personas que portan bultos (Carritos de la compra, mochilas, maletas, bolsas, etc.).



Figura 4. Iconos de beneficiarios de la accesibilidad de La Ciudad Accesible./ La Ciudad Accesible.

No obstante, hay que tener en cuenta al otro 60 % de la población que hacen uso y se benefician también de las mejoras de accesibilidad. Por tanto, debemos empezar a trabajar de tal modo que cuando se hable de accesibilidad no se piense exclusivamente en medidas que benefician al colectivo de personas con discapacidad. Debemos hablar de entornos, productos y servicios accesibles, cómodos y fáciles de usar por todas las personas, por lo que la verdadera beneficiaria de la accesibilidad es toda la población.

Las personas no se pueden agrupar en categorías cerradas de capacidad o incapacidad, sino que han de ser vistas como sujetas a cambios en sus condiciones funcionales, tales como la edad, el estado de salud o las consecuencias temporales de accidentes o lesiones.

¿Qué conseguimos con la accesibilidad en el entorno laboral?

La aplicación de la accesibilidad en un entorno, producto o servicio, permite que muchas personas puedan desarrollar su vida de manera independiente y autónoma, además de permitir su inclusión dentro de la sociedad.

2.2.5. Tipos de accesibilidad

2.2.5.1. Tipos de accesibilidad en función de la discapacidad de la persona

Como se ha mencionado anteriormente, los beneficiarios directos de la implantación de la accesibilidad universal son las personas mayores y las personas con discapacidad, Los tipos de accesibilidad se podrían clasificar en tres: accesibilidad física, sensorial y cognitiva.

2.2.5.1.1. Accesibilidad física

Se relaciona principalmente con la discapacidad física y las dificultades de movimiento.

En este caso los mayores problemas se presentan en la movilidad, incidiendo en aspectos como: fuerza, resistencia, manipulación, precisión en los movimientos, distancia de alcance, posturas, movimientos, falta de sensibilidad, reflejos, productos de apoyo, etc.

Dentro de este apartado diferenciamos entre: personas usuarias de sillas de ruedas, personas con dificultades para caminar y a las personas que tienen problemas de manipulación, es decir, que tienen dificultades para usar brazos y manos.

Las medidas de accesibilidad que se apliquen en este caso también beneficiarán al resto de la población y especialmente a personas mayores, niños, usuarios de carros de la compra, usuarios de carritos de bebé, etc. Esta es la que tradicionalmente se ha podido entender como 'eliminación de barreras arquitectónicas' pero que toma una dimensión más amplia ya que no se trata solo de cuestiones de acceso físico, sino de manipulación y apertura de puertas y elementos, y sobre todo de dotar de la mayor independencia posible.

2.2.5.1.2. Accesibilidad sensorial

En este grupo se incluyen a personas con discapacidad visual y auditiva, con sus diferentes grados, pérdidas y necesidades⁶⁶.

a) Accesibilidad auditiva

En este caso los principales problemas que presentan las personas con discapacidad auditiva son de comunicación. Es por tanto que se debe garantizar su acceso al entorno facilitándoles diferentes medidas de accesibilidad, entre otras:

- Información visual.
- Facilitar la lectura labial y la comprensión lectora.
- Disponer de intérprete de lengua de signos en los casos que sean necesarios.
- Facilitar el acceso a ayudas técnicas como el bucle magnético y las emisoras FM.
- Garantizar la calidad acústica, la iluminación y la comunicación mediante paramentos verticales transparentes.
- Disponer de medios accesibles de comunicación como en teléfonos, en videoportero, etc.

⁶⁶ Fernández-Bermejo, M., Tejada, A. y Espínola, A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.

También es importante recurrir a la ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

b) Accesibilidad visual

Los principales obstáculos que encuentran las personas con discapacidad visual son de localización, comunicación y seguridad:

- **Localización:** hay que implantar sistemas auditivos y táctiles que permitan la movilidad del colectivo. Sin olvidarnos de la correcta señalización para personas con restos de visión, el uso de bastones o de perros guía.
- **Comunicación:** El uso del sistema braille o los lectores de pantalla son algunos de los sistemas que permiten la comunicación a personas con discapacidad visual.
- **Seguridad:** Se deben eliminar todos los obstáculos tanto en recorridos verticales u horizontales.

2.2.5.1.3. Accesibilidad cognitiva

En el caso de trabajadores con discapacidad intelectual, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros: información (lectura fácil), cantidad y complejidad de la información, tiempo para realizar las tareas, inteligibilidad, dificultades para salir de la rutina, etc.

En este grupo se incluyen a personas con diferentes grados de discapacidad en atención o percepción y de memoria o pensamiento.

Las mayores dificultades que presenta este colectivo están relacionadas con las habilidades conceptuales: lenguaje, lectura y escritura, conceptos de dinero, autodirección etc., habilidades sociales (relaciones interpersonales, responsabilidad, autoestima, etc.), habilidades prácticas, actividades instrumentales de la vida diaria, habilidades ocupacionales, etc.

Por tanto, hay que tener en cuenta que estas personas tienen su propio ritmo de vida, suelen tener un ritmo de comprensión más lento, aunque sí pueden pensar por sí mismos. Es por ello que se debe fomentar medidas que mejoren la orientación en los lugares, señalización no compleja, elementos de lectura fácil y ayudas o

acciones encaminadas a la interpretación cultural de modo sencillo.

Estas medidas de accesibilidad también benefician a personas con bajo nivel de alfabetización, a personas con discapacidad auditiva, personas mayores, niños, extranjeros, etc.

2.2.5.2. Tipos de accesibilidad en función del entorno

Aunque ya se ha establecido una clasificación por tipos de accesibilidad según las necesidades que puedan presentar las personas, es conveniente establecer una nueva clasificación por tipos de espacios: urbanos, edificados, transporte y TIC.

2.2.5.2.1. Accesibilidad en espacios urbanos: Urbanismo, playas y espacios naturales

Se deberán tener en cuenta todos los espacios que se pueden encontrar en un espacio urbano, desde un paso de peatones, un aparcamiento, una papelería, hasta la accesibilidad en la arena de la playa o un sendero accesible de un espacio natural. Todos estos aspectos vienen recogidos en la normativa correspondiente⁶⁷, aunque presenta varias carencias tal y como se comprobará en los siguientes apartados. Entre los aspectos más importantes a tener en cuenta destacan: cabinas y teléfonos públicos, parques, parques infantiles⁶⁸, jardines, playas accesibles, piscinas, espacios naturales protegidos y zonas al aire libre, etc.

2.2.5.2.2. Accesibilidad en espacios edificados

En este caso se deberán tener en cuenta todos los recursos que se puedan encontrar en un espacio edificado: museos, teatros, instalaciones deportivas, patrimonio cultural, bibliotecas, hoteles, etc. En este caso, la accesibilidad de los espacios se podrá consultar en la normativa vigente⁶⁹, aunque será necesario recurrir a

⁶⁷ Orden VIV/561/2010, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 4057.

⁶⁸ Palomero, J. (2015). *Parques Infantiles Accesibles*. Granada: La Ciudad Accesible 2015.

⁶⁹ 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 a las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

manuales y experiencias de usuario para establecer la accesibilidad en recintos que no vienen recogidos normativamente como la accesibilidad en visitas guiadas en museos, realización de deporte adaptado, etc.

2.2.5.2.3. Accesibilidad al transporte

Por otro lado, no debemos olvidarnos del Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, que regula las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad⁷⁰.

Es importante destacar que el sistema de transporte no lo forman sólo los vehículos de la flota correspondiente, sino que las infraestructuras del transporte también deben estar englobadas en este punto.

En materia de infraestructuras (estaciones y terminales) se recogen las siguientes medidas generales para todos los medios de transportes, que afectan a:

- a) El entorno inmediato de la infraestructura, siempre y cuando esté gestionado por la estación y/o terminal, deberá contar con un itinerario exterior accesible, señalizado y que permita el acceso a personas con discapacidad (por ejemplo, el enrasado de registros y tapas).
- b) Los aparcamientos, siempre y cuando estén gestionados por la estación, deberán contar con plazas reservadas para personas con discapacidad. El número de plazas, señalización, características y dimensiones de las mismas se ajustarán a la normativa específica sobre aparcamientos públicos.
- c) En las estaciones, el establecimiento y señalización adecuada de itinerarios interiores accesibles que deberán conectar el acceso adaptado de la estación con puntos esenciales de la misma: venta de billetes, información, aseos, cafetería, andenes, o pasarelas de acceso.

⁷⁰ Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 4 diciembre 2007, 290, 49948-49975.

d) Se deberá garantizar la correcta información a las personas con discapacidad mediante la información básica visual y acústica ante variaciones de última hora, incidencias o situaciones de emergencia.

2.2.5.2.4. Accesibilidad TIC

En este caso es importante que todos los recursos que se dispongan en las tecnologías de la información y la comunicación sean accesibles para personas con cualquier tipo de discapacidad, personas mayores, etc.

Para ello, los equipos informáticos disponibles en el puesto de trabajo deben permitir su utilización a cualquier persona. Todo equipo informático dispone de unos componentes físicos (hardware) y de otros lógicos (software) para los que existen una serie de normas UNE relacionadas con la accesibilidad de los mismos⁷¹. Se pueden citar:

- UNE 139801:2003 Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware.
- UNE 139802:2009 Requisitos de accesibilidad del software.

2.2.5.3. Los requisitos DALCO

Por último, es conveniente hacer referencia a los requisitos DALCO como criterio para implantar y/o reconocer la accesibilidad al entorno, de modo que sea más eficaz.

Estos criterios están marcados en la norma UNE 170001-1:2007. Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno⁷², que resumidos brevemente son:

- Deambulación. Se establecen los requisitos para la acción de desplazarse de un sitio a otro: espacios de maniobra, pavimentos, iluminación, zonas de circulación, cambios de plano, etc.
- Aprehensión. Se establecen los requisitos para la acción de coger o asir alguna cosa: alcances, elementos de accionamiento y

⁷¹ Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral. (2015). *Guía de Buenas Prácticas Empresariales en Accesibilidad*. Madrid: Aespla.

⁷² Aenor. (2007). *Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la Accesibilidad al entorno. UNE 170001-1*. Madrid: Aenor.

agarre, herramientas para el transporte de productos u objetos, etc.

- **Localización.** Se establecen los requisitos para la acción de averiguar el lugar preciso en el que está algo o alguien.
- **Comunicación.** Se establecen los requisitos para la acción de intercambio de la información necesaria para el desarrollo de una actividad: comunicación personal (atención al cliente, lengua de signos, etc.) comunicación unidireccional (pantallas táctiles, teclados, avisos sonoros, etc.), comunicación no interactiva (señales acústicas o luminosas, en papel, etc.).

2.2.6. Marco normativo en materia de accesibilidad

Actualmente, los incumplimientos normativos son notorios, por lo que se deduce que la aplicación de la normativa no es homogénea ni se siguen los criterios básicos marcados por la misma⁷³. Por otro lado, aunque se han producido grandes avances (como la elaboración de la legislación actual), todavía nos encontramos muy lejos de que la accesibilidad esté presente en los edificios y espacios urbanos de todas las ciudades, y más lejos aún de ser un requisito plenamente asumido por los gestores y planificadores de las mismas⁷⁴.

En muchos de los casos, estos incumplimientos normativos se han resuelto mediante procedimientos judiciales, que demuestran el gran desconocimiento y baja concienciación existente en la materia. Entre las múltiples sentencias del Tribunal Supremo cabe destacar las siguientes:

- Adaptación de la piscina de uso común en un edificio de viviendas a un propietario con movilidad reducida⁷⁵.
- En otra sentencia, se establece que tanto las personas que convivan con una persona con discapacidad o personas

⁷³ Alonso López, F. (2002). *El Libro Verde: la Accesibilidad en España*. Madrid: Imserso.

⁷⁴ Sala Mozos, E. y Alonso López, F. (2005). *La Accesibilidad Universal en los Municipios: guía para una política integral de promoción y gestión*. Barcelona: Equipo Aceplan.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil. Sentencia nº 619/2013, de 10 de Octubre de 2013.

mayores también pueden ejercitar acciones para la mejora de la accesibilidad en edificios⁷⁶.

- Por último, en otra sentencia se reconoce que las comunidades de propietarios deben adoptar acuerdos con el objetivo de mejorar la accesibilidad en los elementos de uso común de un edificio, entre ellos los relativos a la instalación de aparatos elevadores, siempre y cuando dicha instalación no perjudique gravemente los intereses de los propietarios que se vean afectados por la ejecución de las obras⁷⁷.

A continuación se realiza un breve análisis sobre el estado actual de la normativa en materia de accesibilidad en España.

2.2.6.1. Evolución de la normativa en materia de accesibilidad desde la década de los 80

En la década de los ochenta la normativa en materia de accesibilidad universal y diseño para todos en España venía regulada por Órdenes o Decretos que permitían una mayor flexibilidad, aunque suponían mayores riesgos en los resultados debido a su aplicación⁷⁸.

En la década de los noventa comenzó a regularse la accesibilidad mediante Leyes que fueron pioneras y aún siguen vigentes, ya que no han sido actualizadas, tal y como se podrá comprobar a lo largo de este estudio.

En el año 2003 se promulgó la Ley 51/2003⁷⁹, Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (en adelante, LIONDAU). Fue la primera Ley que reconoció que las desventajas de las personas con discapacidad tenían su origen en los obstáculos y condiciones limitativas que imponía una sociedad concebida con arreglo a un patrón de persona sin discapacidad. Y, en consecuencia, plantea

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Supremo. Sentencia nº 140/2008, de 18 de febrero de 2008.

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo. Sentencia nº 879/2007, de 19 de julio de 2007.

⁷⁸ Alegre Valls, L., Casado Martínez, N. y Vergés, J. (2005). *Análisis Comparado de las Normas Autonómicas y estatales de Accesibilidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

⁷⁹ *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, 289.

la necesidad y obligatoriedad de diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las condiciones ambientales.

Se introduce así en la normativa española el concepto de “accesibilidad universal”. Esta concepción se fundamenta en los criterios del diseño para todos y autonomía personal, e incorpora una perspectiva de la discapacidad y de las condiciones funcionales de la población mucho más plural.

Dicha Ley fue modificada posteriormente por la Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁸⁰. El objetivo de esta Ley era imprimir un nuevo impulso para alcanzar el objetivo de adecuación concreta de la regulación en materia de discapacidad a las directrices marcadas por la Convención. Para ello, se modifican distintos artículos de la LIONDAU, así como los plazos para la realización de ajustes razonables, estableciéndose el plazo máximo para diciembre del año 2017.

En el año 2006, se publicó el Real Decreto 1417/2006⁸¹, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad, que tenía por objeto establecer y regular el sistema arbitral previsto en el artículo 17 de la citada Ley 51/2003. Con este Decreto se incluye en el ordenamiento jurídico un sistema de defensa de los intereses de las personas con discapacidad para resolver sus conflictos sin necesidad de acudir a la vía judicial, cosa que queda demostrada que no se lleva a cabo en su totalidad tras las sentencias que se han citado anteriormente. Entre estos intereses demandados por las personas con discapacidad pueden ser objeto de solicitud las quejas y reclamaciones que surjan en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal siempre y cuando estén referidas a una de las siguientes disciplinas: espacios

⁸⁰ Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 2 de agosto de 2011, 184.

⁸¹ Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad por razón de Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 13 de diciembre de 2006, 297.

públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, telecomunicaciones y sociedad de la información, en bienes o servicios, así como también las relaciones con las Administraciones Públicas en el ámbito del derecho privado.

En el mismo año 2006, la Convención⁸² sobre los derechos de las personas con discapacidad también hizo referencia a la accesibilidad, establecimiento en su artículo 9 que *"a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales"*.

En el año 2007, se publicó el Real Decreto 505/2007⁸³, por el que se aprobaron las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones. Con este Real Decreto se regula por primera vez en una norma de rango estatal dichas condiciones, pues hasta entonces sólo las Comunidades Autónomas habían desarrollado una normativa específica relativa al diseño de los entornos urbanos. Este Real Decreto se desarrolló en el año 2010 con la Orden de VIV/561/2010⁸⁴, cumpliendo así con el contenido de la disposición final cuarta del Real Decreto 505/2007 que demandaba la elaboración de un documento técnico de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.

⁸² *Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.* Boletín Oficial del Estado, 21 de abril de 2008, 96

⁸³ *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de Accesibilidad y No Discriminación de las personas con Discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.* Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 2007, 113.

⁸⁴ *Orden VIV/561/2011, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.* Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

Días después de la publicación de dicha Orden, se publica el Real Decreto 173/2010⁸⁵, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación (CTE). Con esta modificación, el requisito básico 'Seguridad de utilización (SU)' pasa a denominarse 'DB-SUA Seguridad de Utilización y Accesibilidad'. Este Real Decreto, que deroga el Decreto 556/1989 y la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 1980, mencionadas anteriormente, incorpora las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y la utilización de los edificios, aunque no lo hace de forma completa, ya que quedan algunos aspectos sin recoger, como la accesibilidad cognitiva⁸⁶ o la auditiva⁸⁷, que son dos de las grandes olvidadas en el ámbito normativo y de aplicación real, especialmente la cognitiva ya que los estudios realizados hasta la fecha son escasos y su correcta aplicación es desconocida por los profesionales. La accesibilidad cognitiva es de vital importancia para la correcta deambulación por un espacio para cualquier persona y especialmente para colectivos con problemas cognitivos, de comprensión o de orientación.

En el año 2013 se promulgó el Real Decreto Legislativo 1/2013⁸⁸ por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Supone la consolidación de un modelo de intervención en el que la supresión de barreras deja de ser el centro de las políticas a favor de la accesibilidad y se convierte en una parte de una política más amplia, a favor de la integración de las personas con discapacidad.

En el año 2013 también se promulgó la Ley 8/2013⁸⁹, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación urbana. Esta Ley marcaba entre sus objetivos los siguientes:

⁸⁵ 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 a las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

⁸⁶ Brusilovsky Filer, Berta. (2014). *Modelo para diseñar espacios accesibles. Espectro Cognitivo*. Granada: La Ciudad Accesible.

⁸⁷ Espínola Jiménez, A. (2015). *Accesibilidad auditiva. Pautas básicas para aplicar en los entornos*. Granada: La Ciudad Accesible.

⁸⁸ Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

⁸⁹ Ley 8/2013, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación urbana. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 2013, 153.

- Potenciar la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbanas, eliminando trabas existentes y creando mecanismos específicos que la hagan viable y posible.
- Ofrecer un marco normativo adecuado para permitir la reconversión y reactivación del sector de la construcción, encontrando nuevos ámbitos de actuación, en concreto, en la rehabilitación edificatoria y en la regeneración y renovación urbanas.
- Fomentar la calidad, la sostenibilidad y la competitividad, tanto en la edificación, como en el suelo, acercando nuestro marco normativo al marco europeo, sobre todo en relación con los objetivos de eficiencia, ahorro energético y lucha contra la pobreza energética.

En materia de accesibilidad, esta Ley modifica a la Ley 49/1960, sobre Propiedad Horizontal y contiene toda la información precisa para orientar a los vecinos que tienen su vivienda en inmuebles acogidos a la Ley de Propiedad Horizontal y que pretenden mejorar la accesibilidad del edificio. Además, regula las normas sobre el Informe de Evaluación de los Edificios⁹⁰ en los que se deben tener en cuenta los diferentes requisitos de accesibilidad, para que supere dicha inspección de forma favorable.

Ante esta evolución normativa, cabe hacer una valoración favorable de la misma, aunque su desarrollo haya sido demasiado lento en comparación con la de la sociedad y ha sido prácticamente en los últimos 10 años cuando se ha procedido al desarrollo de actualización y aprobación de las diversas normativas.

No obstante, es necesaria una nueva revisión y planteamiento de las mismas, en las que se abarque a toda la diversidad humana y se reconozca su derecho a participar en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, estableciendo las diferentes medidas a aplicar según las necesidades de cada persona.

Además sería conveniente considerar la unificación de toda la normativa existente en la materia, con el objetivo de facilitar su acceso e impulsar su conocimiento.

⁹⁰ Pacheco, M.N. (2013). Resumen y comentario de la Ley 8/2013, de 26 junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 6, 267-280.

2.2.6.2. Reparto competencial entre el Estado y Comunidades Autónomas en materia de accesibilidad

Es importante hacer referencia al reparto competencial que existe entre el Estado y las Comunidades Autónomas, tal y como se establece en los artículos 148 y 149 de la Constitución Española⁹¹, donde se indica que la normativa vigente se debe aplicar por orden de jerarquía (estatal, autonómica y local) y que cuando la normativa inferior sea más restrictiva y no se contradiga con ninguno de los preceptos de la superior, se aplicará la restrictiva.

Además de la normativa estatal y de cada Comunidad Autónoma, las provincias también disponen de normativa al respecto, por lo que existe un gran bagaje normativo, que hace que su aplicación pueda llegar a ser malinterpretada y generar confusión a la hora de su aplicación⁹². Este factor unido a la baja cualificación y especialización en los diferentes ámbitos profesionales en materia de accesibilidad, hace más complejo su conocimiento, estudio y correcta aplicación de la misma. Es por ello que surge de la necesidad de una recopilación y unificación de dicha normativa, para permitir una mejor comprensión y facilitar su aplicación.

2.2.6.3. Normativa de accesibilidad en las Comunidades Autónomas

Todas las Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva en la elaboración de normativa y todas ellas disponen de normativa, aunque con bastantes diferencias en cuanto a antigüedad, actualización, extensión y nivel de exigencia⁹³.

A continuación se hace un estudio gráfico donde se pueden comparar las diferentes fechas de promulgación de las normativas vigentes en las diferentes Comunidades Autónomas. Para la realización de dicho estudio se ha tenido en cuenta la fecha de promulgación de los Decretos que desarrollan los parámetros técnicos de cada Ley, puesto que son los que contienen las medidas.

⁹¹ *Constitución Española, 1978*. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, 311.

⁹² Fundación Once y Fundación ACS. (2011). *Manual de Accesibilidad para técnicos municipales*. Madrid: Fundación Once.

⁹³ Guasch Murillo, D., Álvarez Suau, M^a. H., Dotras Ruscalleda, P., Llinares Fité, M., Guasch Murillo, Y., Díaz Boladeras, M., Soret Lafraya, P. y Pérez Villar, F. (2010). *La Accesibilidad del entorno universitario y su percepción por parte de los estudiantes con Discapacidad*. Barcelona: Observatorio Universidad y Discapacidad.

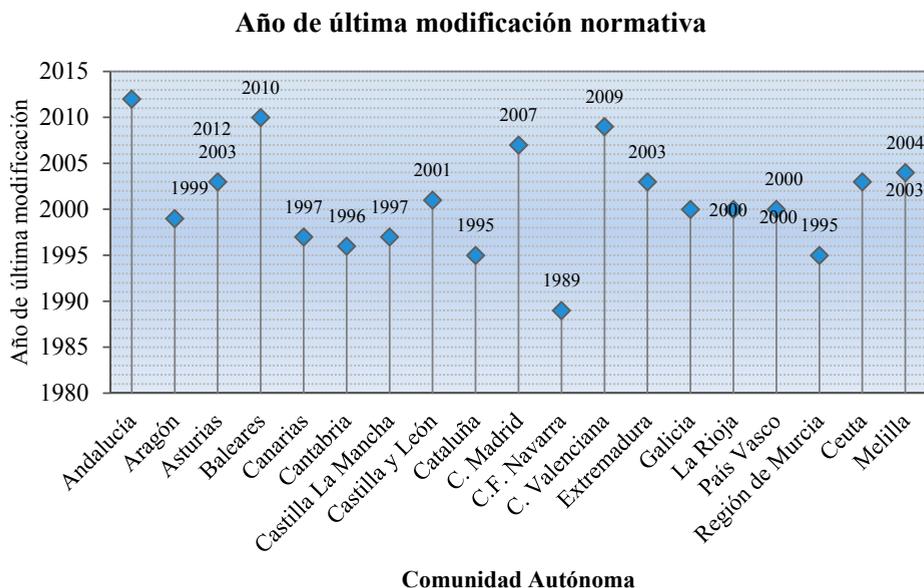


Figura 5. Antigüedad normativa Comunidades Autónomas./ Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que la normativa estatal más reciente data del año 2010, se comprueba que tan sólo Andalucía⁹⁴ y Baleares⁹⁵ tienen su normativa actualizada con fecha posterior a la de la normativa de rango estatal. Las demás Comunidades disponen de una normativa más anticuada e incluso algunas, como la de Navarra⁹⁶, Cataluña⁹⁷ o Región de Murcia⁹⁸ son de los años 80 y 90,

⁹⁴ Orden de 9 de enero de 2012, por la que se aprueban los modelos de fichas y tablas justificativas del Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, aprobado por el Decreto 293/2009, de 7 de julio, y las instrucciones para su cumplimentación. Boletín Oficial de Junta de Andalucía, 19 de enero de 2012, 12.

⁹⁵ Decreto 110/2010, de 15 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento para la mejora de la Accesibilidad y la Supresión de Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial de las Islas Baleares, 29 de octubre de 2010, 157.

⁹⁶ Decreto Foral 154/1989, de 29 de junio, por el que se aprueba el reglamento para el desarrollo y aplicación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales. Boletín Oficial de Navarra, 17 de julio de 1989, 88.

⁹⁷ Decreto 135/1995, de 24 de marzo, de desarrollo de la Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, y de aprobación del Código de accesibilidad. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 28 de abril de 1995, 2043.

⁹⁸ Orden de 15 de octubre de 1991 de la Conserjería de Política Territorial, Obras Públicas y Medio Ambiente sobre Accesibilidad en Espacios Públicos y Edificación. Boletín Oficial de la Región de Murcia, 11 de noviembre de 1991, 260.

respectivamente. Es considerable destacar que Navarra y Cataluña fueron las pioneras en promulgar las Leyes de accesibilidad, aunque es ahora cuando se trabaja en la actualización de las mismas.

Los datos del gráfico pueden inducir a confusión, ya que en los últimos años varias Comunidades han promulgado diferentes Leyes para proceder a su actualización, como lo son:

1. Cataluña. En noviembre de 2014 promulga una nueva Ley de Accesibilidad⁹⁹ en la que se establece en su Disposición Adicional Primera un plazo de tres años para la entrada en vigor de reglamento que la desarrolle, por lo que en ese plazo se actualizarán todos los parámetros de accesibilidad.

2. Navarra. En abril del año 2010 se promulgó la nueva Ley de Accesibilidad¹⁰⁰ en la que en su Disposición Final Primera establecía que en 6 meses, se elaboraría la reglamentación para su desarrollo. Esta Ley aún no ha sido aprobada, por lo que una vez más se pone de manifiesto el escaso compromiso por parte de la propia Administración en la materia, cuando realmente son las entidades que mayor implicación deberían mostrar. También, en el año 2014, se aprobó un Decreto¹⁰¹ que desarrollaba parte de la reglamentación que citaba dicha ley. Ese desarrollo ha ido enfocado a medidas tendentes a mejorar la Accesibilidad Universal en la atención a los ciudadanos dispensada por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. Este Decreto nace con el objetivo de que se alcance una atención global accesible para todos los ciudadanos sea cual sea su relación concreta con dichas entidades. Para ello, se exponen medidas que establecen las condiciones que deben cumplir las oficinas de atención al ciudadano tendiendo a alcanzar un diseño para todos y una plena accesibilidad. También se desarrollan medidas para garantizar la accesibilidad universal de los impresos y documentos electrónicos.

⁹⁹ Ley 13/2014, de 30 de octubre, de Accesibilidad. Boletín Oficial del Estado, 20 de noviembre de 2014, 281.

¹⁰⁰ Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de Accesibilidad universal y Diseño para Todas las personas. Boletín Oficial del Estado, 26 de mayo de 2010, 128.

¹⁰¹ Decreto Foral 58/2014, de 16 de julio, de medidas tendentes a la accesibilidad universal en la atención a los ciudadanos dispensada por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. Boletín Oficial de Navarra, 18 de agosto de 2014, 160.

3. Extremadura. En diciembre de 2014 se promulga una nueva Ley de Accesibilidad¹⁰² en la que establecía en su Disposición Final Primera un plazo máximo de un año para aprobar las disposiciones reglamentarias que contengan las normas técnicas aplicables, cosa que aún no se ha hecho a fecha de septiembre de 2016.

4. Galicia. En diciembre de 2014 se promulga una nueva Ley de Accesibilidad¹⁰³, en la que establece en su Disposición Final Primera que en el plazo de dos años se aprobará el reglamento de desarrollo y el código de accesibilidad que contemple todas las normas técnicas aplicables en la materia.

Para poder visualizar los parámetros y medidas técnicas de accesibilidad, la normativa vigente en Cataluña, Navarra, Extremadura y Galicia, hay que remitirse a los Decretos vigentes que se promulgaron con fecha anterior a dichas leyes, siempre y cuando no se opongan a algún precepto recogido en las nuevas normativas. Dentro de estas normativas se suelen encontrar medidas encaminadas a la mejora de la accesibilidad en la edificación, el urbanismo, el transporte y la comunicación. No obstante, como se podrá comprobar en este estudio, las medidas expuestas en dichas normativas están incompletas, ya que no abarcan ni profundizan lo necesario en determinados tipos de discapacidades, como lo son la discapacidad cognitiva o la auditiva.

2.2.6.4. Normativa de accesibilidad en Entidades locales

En las Entidades Locales (excluyendo a Ceuta y Melilla puesto que se han incluido en el gráfico anterior), es importante tener en cuenta que no todas disponen de Ordenanza al respecto y que incluso muchas de ellas la tienen demasiado anticuada.

A continuación se expone un gráfico donde se puede comparar las fechas de entrada en vigor de las diferentes Ordenanzas disponibles hasta la fecha:

¹⁰² Ley 11/2014, de 9 de diciembre, de Accesibilidad universal de Extremadura. Boletín Oficial de Extremadura, 12 de diciembre de 2014, 239.

¹⁰³ Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de Accesibilidad. Diario Oficial de Galicia, 17 de diciembre de 2014, 241.

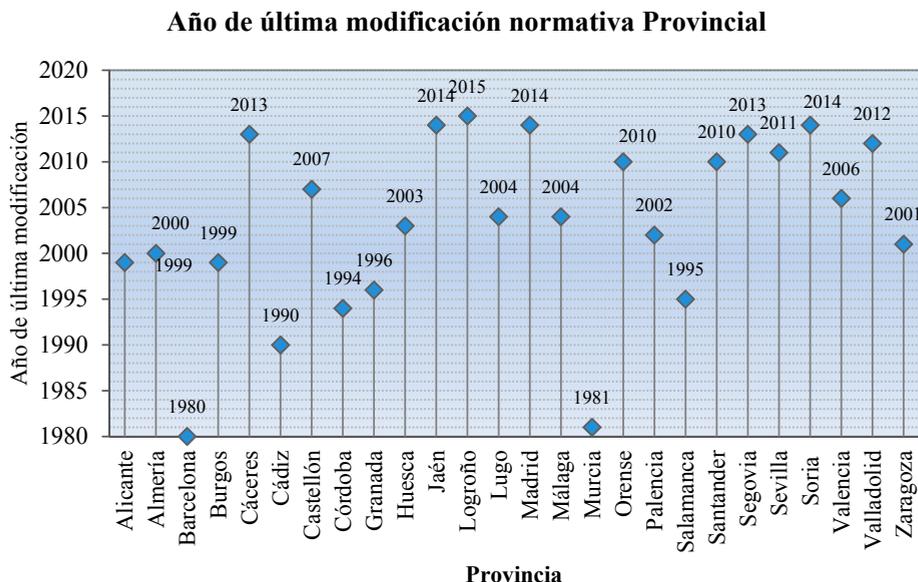


Figura 6. Antigüedad de la normativa por Entidades Locales. / Elaboración propia.

Se puede comprobar en este gráfico que tan sólo 26 capitales de provincia disponen de normativa vigente al respecto, es decir, aproximadamente el 50% del total. Estos datos son más alarmantes aún si tenemos en cuenta que la gran mayoría de ellas están anticuadas y bastante incompletas, tal y como se analiza en el siguiente apartado. Por otro lado, hay que tener en cuenta que nueve de estas normas (las de Cáceres¹⁰⁴, Jaén¹⁰⁵, Madrid¹⁰⁶, Orense¹⁰⁷, Santander¹⁰⁸, Segovia¹⁰⁹, Sevilla¹¹⁰, Soria¹¹¹ y Valladolid¹¹²)

¹⁰⁴ Ordenanza reguladora de la Accesibilidad Universal en el municipio de Cáceres. Boletín Oficial de Cáceres, 21 de febrero de 2013, 36.

¹⁰⁵ Ordenanza Municipal de Accesibilidad de Jaén. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, 3 de noviembre de 2014, 211.

¹⁰⁶ Ordenanza de instalación de ascensores en fachada de edificios construidos de uso residencial. Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 30 de junio de 2014, 7197. La norma que regula los demás parámetros de accesibilidad es la Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en las Vías Públicas y Espacios Públicos. Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 4 de diciembre de 1980, nº 4375.

¹⁰⁷ Ordenanza Municipal Reguladora de las Condiciones de Accesibilidad en Edificios existentes de carácter Residencial. Boletín Oficial de la Provincia de Orense, 17 de septiembre de 2010, 215.

¹⁰⁸ Ordenanza Reguladora de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación. Boletín Oficial de Cantabria, 10 de diciembre de 2010, 236.

están publicadas con fecha posterior a la de la entrada en vigor de la normativa estatal.

No obstante, estos datos pueden inducir a confusión, puesto que hay provincias que no han desarrollado y actualizado todos los parámetros de accesibilidad que requiere un entorno urbano y edificado, como por ejemplo Soria, Segovia, Valladolid y Madrid que han publicado unas Ordenanzas sobre la mejora de la accesibilidad en edificios existentes mediante la instalación de ascensores, beneficiando tan sólo al colectivo de personas con movilidad reducida.

Dichas Ordenanzas son completamente válidas y aplicables para el objetivo que se promulgan, pero insuficientes teniendo en cuenta que se deben disponer de normas de accesibilidad universal para todos los entornos y servicios de una ciudad, y que tengan en cuenta las medidas necesarias para todo el resto de colectivos de personas con discapacidad. Una vez más, queda demostrada la falta de implicación por parte de las Administraciones Públicas en la elaboración de una normativa de estas características, cuando realmente son éstas las que deben dar ejemplo y velar por su cumplimiento.

Es importante considerar que en muchos de los casos la implicación de los Ayuntamientos viene derivada de la presencia en los cargos políticos o públicos de personas con discapacidad o personas cercanas y concienciadas en la materia, que son las promueven y luchan por la implantación, desarrollo y aplicación de estas normas.

Otras Ordenanzas de Municipios y Provincias.

Por último, conviene hacer referencia a otras Ordenanzas que tienen en cuenta parámetros de accesibilidad. Tal es el caso de

¹⁰⁹ *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la accesibilidad y eliminación de barreras físicas en edificios existentes.* Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, 25 de noviembre de 2013, 141.

¹¹⁰ *Ordenanza Municipal para la Accesibilidad Universal de Sevilla.* Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, 20 de mayo de 2011, 114.

¹¹¹ *Ordenanza para instalación de ascensores en exteriores de edificios.* Boletín Oficial de la Provincia de Soria, 26 de Septiembre de 2014, 110.

¹¹² *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la Accesibilidad y eliminación de Barreras Físicas en edificios existentes.* Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, 13 de marzo de 2012, 61.

las Ordenanzas reguladoras de la ocupación del dominio público mediante la instalación de Quioscos y otros elementos, como por ejemplo Valencia¹¹³ o Almería¹¹⁴, entre otras.

Por otro lado, también hay que considerar que varias ciudades también disponen de Ordenanzas, como por ejemplo: Abruca¹¹⁵ (Almería) o Elche¹¹⁶ (Alicante). A pesar de que cada una de las Entidades Locales no son objeto de este estudio, se hace hincapié a dichas normas en este apartado, ya que es importante tener en cuenta esta consideración para demostrar la dispersión normativa que puede existir en todo el territorio español.

También hay que tener en cuenta que en la normativa sobre Inspección Técnica de Edificios (ITE)¹¹⁷ se remite a las normas de accesibilidad que deben cumplir los edificios que deban realizar esta inspección. Algunas de estas normas son las de Granada¹¹⁸ o Málaga¹¹⁹.

Una vez más se demuestra la gran dispersión normativa existente, donde en cada una de ellas se indican unos parámetros de accesibilidad o puntos de actuación diferentes, lo que lleva a confusión, desconocimiento e ineficacia a la hora de la aplicación de la misma. Este hecho demuestra la necesidad de unificar toda la normativa y promulgar una única que abarque todos los parámetros del diseño incluyendo la accesibilidad¹²⁰.

¹¹³ Ordenanza Reguladora de la ocupación del dominio público municipal. Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, 15 de julio de 2014, 166.

¹¹⁴ Ordenanza reguladora de la ocupación del dominio público mediante la instalación de quioscos y otros, en las vías públicas y espacios libres de la ciudad de Almería. Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 23 de septiembre de 2013, 182.

¹¹⁵ Ordenanza Municipal de Accesibilidad de Abruca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 29 de abril de 2014, 80.

¹¹⁶ Ordenanza sobre accesibilidad al medio de las personas con capacidades de movilidad reducida. Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, 19 de junio de 2002, 139.

¹¹⁷ Se realizan en edificios con una antigüedad superior a 50 años.

¹¹⁸ Ordenanza reguladora del deber de conservación de los edificios en Granada. Boletín Oficial de la Provincia de Granada, 15 de julio de 2014, 132.

¹¹⁹ Ordenanza Municipal de Conservación e Inspección Técnica de las Edificaciones. Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, 25 de noviembre de 2013, 225.

¹²⁰ Bensusan Martín, M^a.P. y Espínola Jiménez, A. (2016). La normativa de accesibilidad en el ámbito legal del urbanismo y la edificación: un reto pendiente. *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 50 (307), 17-75.

2.2.6.5. Otras normas vigentes

También hay que tener en cuenta otras normas que no son de obligado cumplimiento pero si son muy recomendables, ya que establecen requisitos muy básicos de accesibilidad en el entorno urbano y edificado que ayudan a comprender su aplicación. Entre estas normas destacan las siguientes:

- UNE 170001:2007 Accesibilidad global. Criterios para facilitar la accesibilidad al entorno. Parte 1¹²¹ y Parte 2¹²².
- UNE 41500 IN. Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño¹²³.
- UNE 41524:2010. Accesibilidad en la edificación. Reglas generales de diseño de los espacios y elementos que forman el edificio. Relación, dotación y uso¹²⁴.
- UNE-ISO 21542:2012. Edificación. Accesibilidad del entorno construido¹²⁵.
- UNE 41510. Accesibilidad en el urbanismo¹²⁶.
- UNE 41512. Accesibilidad en las playas y su entorno¹²⁷.
- UNE EN 81-70: Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Parte 70: Accesibilidad a los ascensores de personas, incluyendo personas con discapacidad¹²⁸.

¹²¹ Aenor. (2007). *UNE 170001-1. Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la Accesibilidad al entorno*. Madrid: Aenor.

¹²² Aenor. (2007). *UNE 170001-2. Accesibilidad universal. Parte 2: Sistema de gestión de la Accesibilidad*. Madrid: Aenor.

¹²³ Aenor. (2002). *UNE 41500 IN. Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño*. Madrid: Aenor.

¹²⁴ Aenor. (2010). *UNE 41524. Accesibilidad en la edificación. Reglas generales de diseño de los espacios y elementos que forman el edificio. Relación, dotación y uso*. Madrid: Aenor.

¹²⁵ Aenor. (2012). *UNE-ISO 21542. Edificación. Accesibilidad del entorno construido*. Madrid: Aenor.

¹²⁶ Aenor. (2001). *UNE 41510. Accesibilidad en el urbanismo*. Madrid: Aenor.

¹²⁷ Aenor. (2001). *UNE 41512. Accesibilidad en las playas y su entorno*. Madrid: Aenor.

¹²⁸ Aenor. (2004). *UNE EN 81- 70. Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Aplicaciones particulares para los ascensores de pasajeros y de pasajeros y cargas. Parte 70: Accesibilidad a los ascensores de personas, incluyendo personas con discapacidad*. Madrid: Aenor.

- PNE-EN 81- 82. Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Ascensores existentes. Parte 82: Reglas para la mejora de la accesibilidad de los ascensores existentes para personas, incluyendo personas con discapacidad¹²⁹.
- UNE 41501. Símbolo de Accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso¹³⁰.
- UNE 139801. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware¹³¹.
- UNE 139802. Requisitos de accesibilidad del Software¹³².
- UNE 139803. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web¹³³.
- UNE 153010. Subtitulado para personas sordas y personas con discapacidad auditiva¹³⁴.

Por tanto, hay una gran dispersión normativa¹³⁵ a tener en cuenta a la hora del diseño o análisis de un espacio, lo que induce a confusión y desconocimiento a la hora de su aplicación¹³⁶ por parte de los profesionales.

¹²⁹ Aenor. (2013). *PNE-EN 81- 82 Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Ascensores existentes. Parte 82: Reglas para la mejora de la accesibilidad de los ascensores existentes para personas, incluyendo personas con discapacidad*. Madrid: Aenor.

¹³⁰ Aenor. (2002). *UNE 41501. Símbolo de Accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso*. Madrid: Aenor.

¹³¹ Aenor. (2003). *UNE 139801. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware*. Madrid: Aenor.

¹³² Aenor. (2009). *UNE 139802. Requisitos de accesibilidad del Software*. Madrid: Aenor.

¹³³ Aenor. (2012). *UNE 139803. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web*. Madrid: Aenor.

¹³⁴ Aenor. (2012). *UNE 153010. Subtitulado para personas sordas y personas con discapacidad auditiva*. Madrid: Aenor.

¹³⁵ De Benito Fernández, J., García Milá, J., Juncà Ubierna, J.A., De Rojas Torralba, C. y Santos Guerras, J. J. (2005). *Manual para un Entorno Accesible*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

¹³⁶ Del Moral Ávila, C. (2004). *Modelo de Verificación de la Accesibilidad en los Edificios de Concurrencia Pública de usos Docente y Residencial Colectivo Hotelero: Sistema de Cualificación de los espacios para una mejor percepción y comprensión de su Configuración Arquitectónica y Funcionamiento*. Granada: Universidad de Granada.

Estas normas UNE, expuestas han sido elaboradas por la entidad privada Aenor, y aunque no son obligatorias, son completamente válidas y útiles para aplicarlas en el diseño accesible de los entornos, ya que son normas consensuadas y abiertas a la participación pública durante su elaboración y dirigidas por unos órganos técnicos internos de Aenor que son los denominados Comités Técnicos. Estos Comités estudian, plantean y aprueban los proyectos de normas que finalmente se publican como normas UNE.

Uno de los principales motivos del desconocimiento y no aplicación de estas normas es su coste, ya que no son gratuitas, por lo que dificulta el acceso a cualquier persona que quiera consultarlas.

Además, a través de entidades como Aenor, cualquier organización puede certificarse en materia de accesibilidad. Esta certificación supone un reconocimiento y una distinción de las competencias de las organizaciones en los productos y servicios que ofrece.

Estas certificaciones no son obligatorias y la implicación de las organizaciones en la materia viene determinada por las características de la misma, por sus necesidades y por los servicios que ofrece. Este compromiso con la accesibilidad y con la igualdad de oportunidades debería estar presente en todas las organizaciones, de modo que se ofrezcan entornos accesibles a todos los usuarios, ya sean trabajadores o clientes.

2.2.7. Estudio comparativo sobre la normativa de accesibilidad a nivel Estatal de Comunidades Autónomas y Entidades Locales en materia de urbanismo y edificación

Procediendo al análisis normativo con mayor profundidad, se realiza un estudio comparativo sobre las diferentes normas de las distintas jerarquías, analizando cada uno de los parámetros que vienen contenidos en las mismas y cuyas tablas comparativas se pueden consultar en la publicación¹³⁷ "Comparativa sobre normativa de accesibilidad en urbanismo y edificación en España. Administración Estatal, Comunidades Autónomas y Entidades Locales".

¹³⁷ Espínola Jiménez, A. (2016). *Comparativa sobre normativa de accesibilidad en urbanismo y edificación en España. Administración Estatal, Comunidades Autónomas y Entidades Locales*. Granada: La Ciudad Accesible.

Tomando como base la normativa de rango estatal en el ámbito urbanístico (Orden de Vivienda¹³⁸) y la de edificación (CTE¹³⁹) junto a la de las Comunidades Autónomas y provincias se procede al análisis normativo, centrándose con mayor profundidad en las dictadas en el ámbito Autonómico.

Andalucía.

La Comunidad de Andalucía dispone del Real Decreto 293/2009¹⁴⁰ que desarrolla la Ley de atención a personas con discapacidad de 1999¹⁴¹ y actualizado en 2012¹⁴² con la Orden de 9 de enero de 2012. La disponibilidad y actualización por provincias es la siguiente: Almería¹⁴³ (2000), Cádiz¹⁴⁴ (1990), Córdoba¹⁴⁵ (1994), Granada¹⁴⁶ (1996), Huelva (no dispone), Jaén¹⁴⁷ (2014), Málaga¹⁴⁸ (2004) y Sevilla¹⁴⁹ (2011).

¹³⁸ Orden VIVI/561/2011, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

¹³⁹ 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 a las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

¹⁴⁰ Decreto 293/2009, de 7 de Julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la Accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 21 de julio de 2009, 140.

¹⁴¹ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con Discapacidad en Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 17 de abril de 1999, 45.

¹⁴² Orden de 9 de enero de 2012, por la que se aprueban los modelos de fichas y tablas justificativas del Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, aprobado por el Decreto 293/2009, de 7 de julio, y las instrucciones para su cumplimentación. Boletín Oficial de Junta de Andalucía, 19 de enero de 2012, 12.

¹⁴³ Ordenanza Municipal de Accesibilidad y Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 22 de diciembre de 2000, 245.

¹⁴⁴ Ordenanza Municipal sobre Accesibilidad en la ciudad de Cádiz. Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, 29 de marzo de 1990.

¹⁴⁵ Ordenanza Municipal sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, en el Transporte y en la Comunicación Sensorial. Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, 15 de julio de 1994, 162.

¹⁴⁶ Ordenanza para la Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, del Transporte y de la Comunicación. Boletín Oficial de la Provincia de Granada, 8 de julio de 1996, 155.

¹⁴⁷ Ordenanza Municipal sobre de Accesibilidad de Jaén. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, 3 de noviembre de 2014, 211.

La normativa autonómica viene bastante completa y se asemeja mucho a la estatal; incluso, en algunos casos la complementa, como es el caso del mobiliario urbano. Sin embargo, aunque son pocos los vacíos normativos que existen, si se aprecian algunas carencias, como los requisitos de señalización en isletas o las características de los pavimentos táctiles. Junto a Baleares¹⁵⁰ es una de la Comunidades Autónomas que tiene su normativa actualizada con fecha posterior a la de rango estatal.

Por provincias, destaca sobre todas la de Jaén, ya que ha sido actualizada recientemente y no solamente los recoge parámetros que marca la norma de ámbito estatal y Autonómico, sino que los complementa con otras disposiciones reglamentarias como las actuaciones de mejora de la accesibilidad en la reforma de edificios existentes o en lo relativo a la Inspección Técnica de Edificios, lo que pone de manifiesto la implicación por parte de la Administración competente en la elaboración de una normativa unificada y útil.

Por otro lado, la de Sevilla, a pesar de ser de reciente publicación, presenta grandes vacíos que no permiten establecer las condiciones de accesibilidad en un espacios urbano o edificado. En dicha Ordenanza se prevé la futura elaboración de unas fichas u otros documentos técnicos que faciliten el cumplimiento de las prescripciones técnicas contenidas en la misma que aún no han sido elaboradas.

El resto de provincias, dispone de una normativa demasiado anticuada donde se presentan vacíos en diferentes ámbitos y sus parámetros son en la gran mayoría de los casos demasiados. La de Cádiz y la de Sevilla son las más incompletas.

Pese a la dispersión existente en las diferentes provincias, cabe destacar la norma de la Comunidad Autónoma, que complementa a la estatal y que además ofrece unos esquemas gráficos que facilitan su interpretación. Esta normativa podría ser un modelo

¹⁴⁸ *Ordenanza reguladora de Accesibilidad del Municipio de Málaga*. Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, 20 de febrero de 2004, 35.

¹⁴⁹ *Ordenanza Municipal para la Accesibilidad Universal de Sevilla*. Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, 20 de mayo de 2011, 114.

¹⁵⁰ *Decreto 110/2010, de 15 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento para la mejora de la Accesibilidad y la Supresión de Barreras Arquitectónicas*. Boletín Oficial de las Islas Baleares, 29 de octubre de 2010, 157.

base a cumplimentar y desarrollar para elaborar una normativa más completa y única que sea aplicable a todo el territorio español.

Aragón.

La Comunidad Autónoma de Aragón dispone de un Decreto del año 1999¹⁵¹ que desarrolla la Ley de Promoción de la Accesibilidad¹⁵² y regula los parámetros técnicos. En cuanto a sus provincias, Teruel no dispone de Ordenanza y Huesca¹⁵³ y Zaragoza¹⁵⁴ disponen de una del año 2003 y 2001, respectivamente.

La normativa autonómica recoge unos parámetros que se asemejan bastante a los exigidos en la normativa estatal y por lo general aparece bastante completa, aunque no menciona nada sobre las condiciones exigibles a escaleras mecánicas, tapices rodantes, bancos, contenedores de residuos, señalización en isletas, características de los pavimentos táctiles, cocinas o la no inclusión de un doble pasamanos en escaleras.

En cuanto a sus provincias, la de Huesca está más completa que la de Zaragoza y en ambas se echan en falta las condiciones en elementos de mobiliario urbano y en la segunda, además, se presentan carencias en materia de accesibilidad en la edificación.

Como se puede observar, al igual que en muchas de las Comunidades Autónomas, toda la normativa está bastante anticuada e incompleta, por lo que haría falta realizar una nueva actualización en todos los niveles o en cualquier caso hacer referencia a la norma estatal, sin olvidar que ésta tampoco está completa totalmente.

Principado de Asturias.

En Asturias, el Decreto que desarrolla la Ley de Promoción de la

¹⁵¹ Decreto 19/1999, de 9 de febrero, por el que se regula la Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, de Transportes y de la Comunicación. Boletín Oficial de Aragón, 15 de marzo de 1999, 31.

¹⁵² Ley 3/1997, de 7 de abril, sobre promoción de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, urbanísticas, transportes y de la comunicación. Boletín Oficial de Aragón, 18 de abril de 1997, 44.

¹⁵³ Ordenanza Municipal de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas y Urbanísticas. Boletín Oficial de Aragón, 4 de junio de 2003, sección VI Huesca, 126.

¹⁵⁴ Ordenanza de Supresión de Barreras Arquitectónicas y Urbanísticas del Municipio de Zaragoza. Boletín Oficial de Aragón, 22 de enero de 2001, 9.

Accesibilidad¹⁵⁵ es del año 2003¹⁵⁶. Su capital, Oviedo, no dispone de Ordenanza al respecto.

Los parámetros definidos en la normativa autonómica se asemejan bastante a los indicados en la normativa estatal. Sin embargo, destacan vacíos en varios apartados: pasos peatonales, pavimentos táctiles, espacios reservados a personas con discapacidad en edificios públicos, mobiliario urbano y en las estancias de la vivienda, excepto los aseos.

Una vez más se pone de manifiesto que la disponibilidad no va asociada a un desarrollo completo y adecuado de la misma, por lo sería necesaria una nueva revisión y actualización.

Islas Baleares.

La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares dispone de un Decreto actualizado en el año 2010¹⁵⁷, que desarrolla la Ley¹⁵⁸ sobre accesibilidad. Su provincia, Baleares, no dispone de Ordenanza al respecto. Con respecto a la normativa autonómica, no aparecen grandes diferencias entre los parámetros indicados y los recogidos en la normativa estatal. Sin embargo, si se aprecian varios apartados incompletos como: señalización en pasos de peatones e isletas, teléfonos públicos, tapices rodantes, escaleras mecánicas, espacios reservados en edificios de uso público o la no inclusión de doble pasamanos en escaleras. Junto con Andalucía¹⁵⁹, es una de las Comunidades Autónomas que tiene su normativa actualizada después de la de rango estatal.

¹⁵⁵ Ley 5/95, de 6 de abril, de promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras. Boletín Oficial del Principado de Asturias, 19 de abril de 1995, 89.

¹⁵⁶ Decreto 37/2003, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley del Principado de Asturias 5/1995, de 6 de abril, de promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras, en los ámbitos urbanístico y arquitectónico. Boletín Oficial del Principado de Asturias, 11 de junio de 2003, 134.

¹⁵⁷ Decreto 110/2010, de 15 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento para la mejora de la Accesibilidad y la Supresión de Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial de las Islas Baleares, 29 de octubre de 2010, 157.

¹⁵⁸ Ley 3/1993, de 4 de mayo, para la mejora de la Accesibilidad y de la Supresión de las Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial del Estado, 18 de agosto de 1993, 197.

¹⁵⁹ Orden de 9 de enero de 2012, por la que se aprueban los modelos de fichas y tablas justificativas del Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, aprobado por el Decreto 293/2009, de 7 de julio, y las instrucciones para su cumplimentación. Boletín Oficial de Junta de Andalucía, 19 de enero de 2012, 12.

En hecho no ha servido a la Comunidad Autónoma para hacer un desarrollo más completo, tomando como base la norma estatal, siendo posible este desconocimiento por la escasa diferencia de tiempo entre ambas publicaciones o porque su desarrollo quizá haya sido elaborado con anterioridad a la publicación de la normativa de rango superior.

Islas Canarias.

El Decreto que regula los parámetros sobre accesibilidad de las Islas Canarias y que desarrolla la Ley de accesibilidad de 1995¹⁶⁰ data del año 1997¹⁶¹. Las Palmas de Gran Canaria¹⁶² dispone de una Ordenanza desde febrero de 2016, fecha en la que ya se había cerrado el estudio comparativo mencionado anteriormente. Por su parte, Santa Cruz de Tenerife¹⁶³ ya dispone de un borrador que aún no está aprobado, por lo que tampoco se ha procedido a su análisis.

Dicha normativa, a pesar de su antigüedad, dispone de unos requisitos que se asemejan mucho a los de la estatal. Por lo general, analiza todos los apartados desarrollados, aunque en la gran mayoría de ellos no profundiza demasiado. Destacan, entre otros, el mobiliario urbano (como semáforos o bancos), condiciones de los pasamanos en escaleras, rampas, etc. y la longitud máxima sin descanso de una rampa: 20 metros, frente a los 9 que establece la normativa estatal y excesivamente larga para la correcta deambulación de personas con movilidad reducida.

En cuanto a la normativa que se está elaborando en Las Palmas, es necesario considerar excesivo el tiempo el que se está empleando

¹⁶⁰ Ley 8/1995, de 6 de abril, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación. Boletín Oficial de Canarias, 24 de abril de 1995, 50.

¹⁶¹ Decreto 227/1997, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 8/1995, de 6 de abril, de Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación. Boletín Oficial de Canarias, 21 de noviembre, 150.

¹⁶² Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. (26 de febrero de 2016). *El Ayuntamiento aprueba la Ordenanza que mejora las condiciones de accesibilidad en las viviendas del municipio*. Recuperado de: <http://www.laspalmasgc.es/es/ayuntamiento/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/nota-de-prensa/El-Ayuntamiento-aprueba-la-Ordenanza-que-mejora-las-condiciones-de-accesibilidad-en-las-viviendas-del-municipio/>.

¹⁶³ La Ciudad Accesible (4 de marzo de 2015). *El Ayuntamiento de Santa Cruz presenta el borrador de la ordenanza de accesibilidad*. Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/social/item/5927-el-ayuntamiento-de-santa-cruz-presenta-el-borrador-de-la-ordenanza-de-accesibilidad>.

en su elaboración, lo cual pone de manifiesto si realmente se está trabajando en ello o está quedando en el olvido.

Cantabria.

La Comunidad de Cantabria dispone de una Ley actualizada en el año 1996¹⁶⁴. Su capital, Santander, dispone de una Ordenanza del año 2010¹⁶⁵.

La Ley cántabra es una de las más incompletas estudiadas, puesto que no dispone de un desarrollo reglamentario donde se indiquen los aspectos a tener en cuenta en cada espacio. Aunque los requisitos recogidos se asemejan a los de la norma estatal, se detectan muchas carencias en: ancho mínimo de itinerarios peatonales, condiciones de los pasos peatonales, características de los pavimentos táctiles, rejillas y alcorques, mobiliario urbano, pasamanos de escaleras y rampas, obras e intervenciones en la vía pública, escaleras mecánicas, tapices rodantes, huecos de paso, elementos de carpintería, ascensores, espacios reservados en edificios públicos, aseos, vestuarios, dormitorios, salones de estar y cocinas.

La Ordenanza de Santander aparece también bastante incompleta y en muchos casos hace referencia a los parámetros indicados en la normativa autonómica.

A pesar de la normativa tan incompleta que disponen, no ha sido impedimento para que la el Ayuntamiento de Santander realice diversas actuaciones en materia de accesibilidad y discapacidad, y se esté convirtiendo en una ciudad referente. Prueba de ello, el premio Reina Sofía de Accesibilidad que le fue otorgado en el año 2009¹⁶⁶. Por tanto, sería necesario que esa implicación se trasladara también al desarrollo normativo.

¹⁶⁴ Ley 3/1996, de 24 de septiembre, sobre Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación. Boletín Oficial de Cantabria, 2 de octubre de 1996, 198.

¹⁶⁵ Ordenanza Reguladora de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación. Boletín Oficial de Cantabria, 10 de diciembre de 2010, 236.

¹⁶⁶ Europa Press (2 de febrero de 2010). *El Ayuntamiento de Santander gana el Premio Reina Sofía de accesibilidad universal*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticia-rsc-ayuntamiento-santander-gana-premio-reina-sofia-accesibilidad-universal-20100202142217.html>.

Castilla La Mancha.

Castilla La Mancha es una de las Comunidades con la normativa más anticuada, ya que el Decreto que desarrolla la Ley¹⁶⁷ de accesibilidad data del año 1997¹⁶⁸. Sus provincias: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo, no disponen de Ordenanzas al respecto. Los parámetros recogidos se asemejan a los exigidos en la normativa estatal, aunque se encuentran vacíos en: características de los pavimentos táctiles, elementos de mobiliario urbano, en tapices rodantes, escaleras mecánicas, cocinas y en elementos de carpintería, como lo son las puertas de paso. Por su parte, Ciudad Real¹⁶⁹ trabaja en la elaboración de una Ordenanza para la regular la instalación de ascensores en edificios antiguos residenciales.

Como se puede comprobar las normativas vigentes en la Comunidad y provincias son prácticamente nulas, por lo que se debería hacer un llamamiento para requerir más implicación en la materia. A pesar de ello, es importante destacar que este hecho no ha sido obstáculo alguno para que el Ayuntamiento de Ciudad Real lleve a cabo diversas actuaciones en materia de accesibilidad y que son referentes en el resto de ciudades.

Castilla y León.

El Decreto vigente en Castilla y León que desarrolla la Ley¹⁷⁰ de accesibilidad data del año 2001¹⁷¹. No obstante, en el año 2013¹⁷²

¹⁶⁷ Ley 1/1994, de 24 de mayo, de Accesibilidad y eliminación de Barreras en Castilla La Mancha. Boletín Oficial de Castilla la Mancha, 9 de febrero de 1995, 34.

¹⁶⁸ Decreto 158/1997 del Código de Accesibilidad de Castilla-La Mancha. Boletín Oficial de Castilla la Mancha, 5 de diciembre de 1997, 54.

¹⁶⁹ Ayuntamiento de Ciudad Real. (15 de diciembre de 2014). *El Ayuntamiento pondrá en marcha una ordenanza municipal para regular la instalación de ascensores que mejoren la accesibilidad en edificios antiguos residenciales*. Recuperado de: <http://www.ciudadreal.es/noticias/gobierno/7657-el-ayuntamiento-pondr%C3%A1-en-marcha-una-ordenanza-municipal-para-regular-la-instalaci%C3%B3n-de-ascensores-que-mejoren-la-accesibilidad-en-edificios-antiguos-residenciales.html>.

¹⁷⁰ Ley 3/1998, de 24 de junio, de Accesibilidad y Supresión de Barreras. Boletín Oficial del Estado, 18 de agosto de 1998, nº 197.

¹⁷¹ Decreto 217/2001, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad y Supresión de Barreras. Boletín Oficial de Castilla y León, 4 de septiembre de 2001, 172.

¹⁷² Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de Castilla y León, 24 de mayo de 2013, 98.

se aprobó una nueva Ley sobre discapacidad en la que se recogen varias especificaciones en materia de accesibilidad, pero sin entrar en detalle sobre sus parámetros técnicos. Sus provincias León, Zamora y Ávila¹⁷³ no disponen de normativa al respecto, aunque esta última trabaja en su elaboración. En este aspecto, es importante indicar que Ávila es una ciudad referente en materia de accesibilidad universal y lleva a cabo diversos proyectos que han recibido varios galardones y reconocimientos, entre los que destacan el nombramiento otorgado por la Comisión Europea en el año 2011 como Ciudad Europea de la Accesibilidad y el Premio Reina Leticia de Accesibilidad en 2009. Este hecho demuestra que la vigencia o no de la normativa no va asociada a la implicación que pueda tener una Administración en la materia.

Por otro lado, el resto de provincias si disponen de ella: Burgos¹⁷⁴ en 1999, Palencia¹⁷⁵ en 2002, Salamanca¹⁷⁶ en 1995, Segovia¹⁷⁷ en 2013, Soria¹⁷⁸ en 2014 y Valladolid¹⁷⁹ en 2012.

Los parámetros de la normativa autonómica se asemejan a los indicados en la normativa estatal. Como excepción, destaca el ancho mínimo de un itinerario peatonal: 1,20 metros frente a 1,80 metros que exige la normativa estatal, demasiado permisivo para la correcta deambulación por el mismo. Por otro lado predominan como apartados más incompletos los siguientes: características de los pavimentos táctiles, elementos de mobiliario urbano, carpintería

¹⁷³ Europa Press. (11 de marzo de 2009). *Ávila contará con una ordenanza sobre accesibilidad que analizará espacios públicos, edificaciones y transporte*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-avila-contara-ordenanza-accesibilidad-analizara-espacios-publicos-edificaciones-transporte-20090311191248.html>.

¹⁷⁴ *Ordenanza para Supresión de Barreras Arquitectónicas de Burgos*. Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, 31 de marzo de 1999, 61.

¹⁷⁵ *Ordenanza Reguladora de la Accesibilidad del Municipio de Palencia*. Boletín Oficial de la Provincia de Palencia, 16 de octubre de 2002.

¹⁷⁶ *Ordenanza de Accesibilidad Integral para el Municipio de Salamanca*. Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, 15 de diciembre de 1995, 149.

¹⁷⁷ *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la accesibilidad y eliminación de Barreras Físicas en edificios existentes*. Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, 25 de noviembre de 2013, 141.

¹⁷⁸ *Ordenanza para instalación de ascensores en exteriores de edificios*. Boletín Oficial de la Provincia de Soria, 26 de Septiembre de 2014, 110.

¹⁷⁹ *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la Accesibilidad y eliminación de Barreras Físicas en edificios existentes*. Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, 13 de marzo de 2012, 61.

(puertas), espacios reservados en edificios públicos o algunas de las estancias de la vivienda como dormitorios, salones o cocinas o la colocación de pasamanos a doble altura en escaleras y rampas. Respecto a la Ley 2/2013, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, se establecen varias medidas para garantizar la accesibilidad en diversos ámbitos y se marca un plazo de dos años para proceder a la adaptación de la normativa a las disposiciones contenidas en dicha Ley y que deberían haber sido promulgadas ya.

En cuanto a las Ordenanzas se detectan varios vacíos en todas, destacando Burgos y Valladolid como las más incompletas. Ninguna recoge nada sobre estancias de la vivienda, como lo son las cocinas o dormitorios.

Por otro lado, las nuevas Ordenanzas de ascensores de Segovia, Soria y Valladolid, vienen a establecer las condiciones básicas para la ejecución de las actuaciones de mejora de la accesibilidad de los edificios existentes fuera de la alineación oficial, así como las exigencias para poder autorizar la realización de obras e instalaciones que necesiten ocupar el suelo municipal para mejorar la accesibilidad a los edificios, cuando resulten técnicamente inviables otras opciones. Estas nuevas Ordenanzas han supuesto un gran impulso para la mejora de la accesibilidad en edificios antiguos que carecen de espacio suficiente en su interior para la instalación de ascensor, por lo que la ocupación de la vía pública se ha postulado como la única solución para permitir el acceso a las distintas plantas del mismo.

Finalmente, teniendo en cuenta la gran dispersión normativa que hay en esta Comunidad Autónoma, se demuestra nuevamente que el desarrollo de la normativa por parte de una ciudad no va asociada a la implicación en la materia que pueda tener la misma, como es el caso de Palencia que en el año 2014 recibió el premio Reina Sofía de Accesibilidad¹⁸⁰ o Burgos y Valladolid que compartieron dicho premio en la edición del año 2012¹⁸¹.

¹⁸⁰ Europa Press. (18 de diciembre de 2014). Palencia, premio Reina Sofía de Accesibilidad Universal. Recuperado de: <http://www.europapress.es/epsocial/discapacidad-00330/noticia-ciudad-palencia-premio-reina-sofia-accesibilidad-universal-municipios-100000-habitantes-20141218135540.html>.

¹⁸¹ Servicio de Información sobre Discapacidad. (19 de diciembre de 2012). *Fallados los Premios Reina Sofía 2012 de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/46138/1-1>.

Cataluña.

En Cataluña, existe un Decreto que recoge los parámetros de accesibilidad que data del año 1995¹⁸². No obstante, en 2014¹⁸³ se promulgó una nueva Ley sobre accesibilidad en la que se estableció que en un plazo de 3 años se publicaría un nuevo Código de Accesibilidad donde se establecerían dichos parámetros.

Por provincias, Gerona, Lérida y Tarragona, no disponen de Ordenanza al respecto. Barcelona¹⁸⁴ si la tiene y data del año 1980 y actualizada en 1981.

Analizando la normativa autonómica vigente, se puede comprobar que ésta junto a la de Navarra¹⁸⁵ o Murcia¹⁸⁶ es de las más anticuadas y por tanto las pioneras, aunque no han sido actualizadas hasta la fecha. Algunos de sus apartados son muy poco restrictivos, y aparecen bastante incompletos. Destaca el ancho mínimo exigido a un itinerario peatonal (0,90 metros frente a 1,80 metros). Por otro lado, como apartados más incompletos los siguientes: pavimentos táctiles, vados para pasos de vehículos, espacios reservados en edificios públicos, escaleras mecánicas, tapices rodantes o elementos de mobiliario urbano, la doble altura del pasamanos en rampas o la longitud que podrá disponer la misma sin descansillo: 20 metros frente a los 9 de la estatal.

Respecto a la Ordenanza de Barcelona, también está bastante incompleta, puesto que tan solo hace pequeñas referencias a rampas, escaleras, aparcamientos, pavimentos y pasos peatonales.

¹⁸² *Decreto 135/1995, de 24 de marzo, de desarrollo de la Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, y de aprobación del Código de accesibilidad.* Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 28 de abril de 1995, 2043.

¹⁸³ *Ley 13/2014, de 30 de octubre, de Accesibilidad.* Boletín Oficial del Estado, 20 de noviembre de 2014, 281.

¹⁸⁴ *Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en la Vía Pública.* Aprobada por el Consejo Pleno el 27 de marzo de 1997, vigente desde 11 de diciembre de 1980. Modificación artículos 4, 12 y 17, 23 de diciembre de 1980, vigente desde 21 de mayo de 1981.

¹⁸⁵ *Decreto Foral 154/1989, de 29 de junio, por el que se aprueba el reglamento para el desarrollo y aplicación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales.* Boletín Oficial de Navarra, 17 de julio de 1989, 88.

¹⁸⁶ *Orden de 15 de octubre de 1991 de la Conserjería de Política Territorial, Obras Públicas y Medio Ambiente sobre Accesibilidad en Espacios Públicos y Edificación.* Boletín Oficial de la Región de Murcia, 11 de noviembre de 1991, 260.

Quedará por comprobar si el futuro Decreto recogerá todos los parámetros en materia de accesibilidad o se limitarán a “copiar” los de la norma estatal. Es importante tener en cuenta el largo plazo programado (3 años) para su promulgación, teniendo en cuenta que en diciembre del año 2017 cumple el plazo establecido para la realización de los ajustes razonables, por lo que será difícil que esta norma pueda ser estudiada y aplicada antes de dicha fecha.

Comunidad de Madrid.

El Decreto que desarrolla la Ley¹⁸⁷ de accesibilidad de la Comunidad de Madrid es del año 2007¹⁸⁸. Su provincia, Madrid¹⁸⁹ dispone de una Ordenanza del año 1980 y en 2014 aprobó una nueva referente a la colocación de ascensores en fachadas de edificios¹⁹⁰.

En la normativa de la Comunidad se detectan varios vacíos y los parámetros que vienen recogidos no se diferencian en gran medida de la normativa estatal, aunque con algunas excepciones como por ejemplo, el ancho mínimo de paso de un itinerario peatonal: 1,20 metros frente a 1,80 metros que recoge la norma estatal o el de la pendiente longitudinal en itinerarios peatonales que se permite el 12 % como máximo, frente al 6 % que indica la normativa estatal. Estos datos demuestran que la normativa no se hizo pensando en su momento en las buenas prácticas de accesibilidad ya que sus parámetros son poco restrictivos y comprometen la correcta movilidad, por lo que sería necesaria una actualización y mejora.

Por otro lado, se detectan vacíos en las características de los pavimentos táctiles, en varios elementos de mobiliario urbano (fuentes bebederas, los contenedores y bancos) y las cocinas o los elementos de carpintería en edificación.

¹⁸⁷ Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 29 de junio de 1993, 152.

¹⁸⁸ Decreto 13/2007 de 15 de Marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento técnico de Desarrollo en Materia de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 24 de abril de 2007, 96.

¹⁸⁹ Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en las Vías Públicas y Espacios Públicos. Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 4 de diciembre de 1980, 4375.

¹⁹⁰ Ordenanza de instalación de ascensores en fachada de edificios construidos de uso residencial. Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 30 de junio de 2014, 7197.

Respecto a la Ordenanza de Madrid, por lo general se encuentra bastante incompleta, registrándose los mayores vacíos en el interior de edificios, en el mobiliario urbano y en ascensores, escaleras mecánicas o tapices rodantes.

Por otro lado, la nueva Ordenanza sobre instalación de ascensores en edificios construidos regula los parámetros para que se pueda colocar un ascensor en el exterior de edificios, fachadas o patios ocupando suelo público, lo cual es de vital importancia dada la falta de espacio que suele haber en edificios antiguos para la instalación del mismo.

Comunidad Foral de Navarra.

La Comunidad Foral de Navarra¹⁹¹ fue pionera en la elaboración de esta normativa y no ha tenido actualizaciones; por tanto, es la más anticuada de todas las estudiadas, ya que data del año 1988. En el año 2010 se publicó Ley Foral 5/2010¹⁹², de Accesibilidad Universal y Diseño para Todas las personas que derogaba a la anterior Ley Foral 4/1988¹⁹³, de supresión de barreras físicas y sensoriales, y la Ley 22/2003¹⁹⁴, por la que se modifica la anterior. Esta nueva Ley establecía que en un plazo de seis meses se elaboraría la reglamentación necesaria para su desarrollo. Puesto que no se ha elaborado una reglamentación, las determinaciones y parámetros vigentes son los que vienen recogidas en el Decreto Foral 154/1989.

También, es conveniente tener en cuenta el Decreto Foral 58/2014¹⁹⁵, de 16 de julio, de medidas tendentes a la accesibilidad universal en la atención a los ciudadanos dispensada por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos

¹⁹¹ Decreto Foral 154/1989, de 29 de junio, por el que se aprueba el reglamento para el desarrollo y aplicación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales. Boletín Oficial de Navarra, 17 de julio de 1989, 88.

¹⁹² Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de Accesibilidad universal y Diseño para Todas las personas. Boletín Oficial del Estado, 26 de mayo de 2010, 128.

¹⁹³ Ley Foral, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales de Navarra. Boletín Oficial de Navarra, 15 de julio de 1988, 86.

¹⁹⁴ Ley Foral 22/2003, de 25 de marzo, de modificación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales. Boletín Oficial de Navarra, 2 de abril de 2003, 41.

¹⁹⁵ Decreto Foral 58/2014, de 16 de julio, de medidas tendentes a la accesibilidad universal en la atención a los ciudadanos dispensada por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. Boletín Oficial de Navarra, 18 de agosto de 2014, 160.

Autónomos. Este Decreto, aunque no desarrolla en su totalidad la reglamentación necesaria que se preveía en el desarrollo de la Ley Foral de 2010, complementa en varias partes al Decreto 154/1989, especialmente en los requisitos de accesibilidad que deben tener las oficinas de atención al público, así como sus instalaciones: puntos de atención, aseos, escaleras, señalización y huecos de paso.

En definitiva, todos los requisitos que se exponen en dichas normativas ponen de manifiesto que a pesar su antigüedad (teniendo en cuenta también los requisitos del Decreto 58/2014), la mayoría de sus parámetros se asemejan a los exigidos en la estatal, aunque con algunas excepciones, como la longitud máxima de una rampa sin descanso: 15 metros frente los 9 metros de la estatal. También hay apartados a los que no se hacen mención o se encuentran incompletos, entre ellos: vados para paso de vehículos, pasos peatonales, isletas, características de los pavimentos táctiles, la mayoría del mobiliario urbano, reserva de plazas de aparcamiento, obras e intervenciones en la vía pública, tapices rodantes, escaleras mecánicas, mesetas en escaleras y rampas, carpintería, espacios reservados en edificios públicos, vestuarios, distintas estancias de la vivienda (aseos, dormitorios, salones y cocina) o el número mínimo de viviendas que se debe reservar a personas con movilidad reducida. La omisión de estos apartados puede deberse en gran medida a la antigüedad de la normativa, ya que en aquellos años no se tenían en cuenta estos aspectos como en la actualidad.

Su capital, Pamplona, no dispone de Ordenanza al respecto.

Comunidad Valenciana.

En la Comunidad Valenciana se disponen de diversos Decretos y Órdenes del año 2004^{196, 197, 198}, 2009¹⁹⁹ y 2010²⁰⁰. Todas sus provincias disponen de Ordenanza: Castellón²⁰¹ (2007), Valencia²⁰² (2006) y Alicante²⁰³ (1999).

¹⁹⁶ Decreto 39/2004, de 5 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se desarrolla la Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat, en materia de Accesibilidad en la edificación de pública concurrencia y en el medio urbano. Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 10 de marzo de 2004, 4709.

¹⁹⁷ Orden de 9 de junio de 2004, de la Conselleria de Territorio y Vivienda, por la que se desarrolla el Decreto 39/2004, de 5 de marzo, del Consell de la Generalitat, en materia de Accesibilidad en el medio urbano. Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 24 de junio de 2004, 4782.

En primer lugar cabe hacer referencia a la Ley 1/1998²⁰⁴ de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de comunicación y su posterior modificación en el tema de sanciones y responsabilidades con la Ley 16/2010²⁰⁵, de medidas fiscales de gestión administrativas y financiera, y de organización de la Generalitat.

Posteriormente, se aprobó el Decreto 39/2004, del Consell de la Generalitat, por el que se desarrollaba la Ley 1/1998, de la Generalitat, en materia de accesibilidad en la edificación de pública concurrencia y en el medio urbano. Este Decreto fue desarrollado más tarde por la Orden de 25 de mayo de 2004, en materia de accesibilidad en la edificación de pública concurrencia y por la Orden de 9 de junio de 2004 en materia de accesibilidad en el medio urbano.

En el año 2009, se publicó el Decreto 151/2009, por el que se aprueban las exigencias básicas de diseño y calidad en edificios de vivienda y alojamiento, que posteriormente es desarrollado por

¹⁹⁸ Orden, de 25 de mayo de 2004, de la Conselleria de Infraestructuras y Transporte, por la que se desarrolla el Decreto 39/2004 de 5 de marzo, del gobierno Valenciano en materia de accesibilidad en la edificación de pública concurrencia. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 9 de junio de 2004, 4771

¹⁹⁹ Orden de 7 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre del Consell. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 18 de diciembre de 2009, 6168.

²⁰⁰ Orden 19/2010, de 7 de septiembre de 2010 de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, de modificación de la Orden de 7 de diciembre de 2009 por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre del Consell. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 17 de septiembre de 2010, 6357.

²⁰¹ Ordenanza Municipal de Accesibilidad de Castellón de la Plana. Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, 25 de diciembre de 2007, 157.

²⁰² Ordenanza de Accesibilidad en el Medio Urbano del Municipio de Valencia. Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, 23 de noviembre de 2006.

²⁰³ Ordenanza Municipal Reguladora de la Normativa para el Diseño de Pasos de Peatones en la Ciudad de Alicante, que facilite la Accesibilidad al Medio Urbano. Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, 12 de junio de 1999, 133.

²⁰⁴ Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat Valenciana, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación. Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 7 de mayo de 1998, 3237.

²⁰⁵ Ley 16/2010, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 31 de diciembre de 2010, 6429.

la Orden de 7 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda.

Finalmente, en el año 2010, se aprobó la Orden 19/2010, que modificaba la Orden de 7 de diciembre de 2009 por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre del Consell.

En cuanto a parámetros técnicos, se detectan varios vacíos entre los que destacan: mobiliario urbano (semáforos, bancos, paradas de autobuses), características de los pavimentos táctiles, tapices rodantes, escaleras mecánicas, características de los espacios reservados en edificios públicos, elementos de carpintería, cocinas y vestuarios. Por otro lado, se hace mucho hincapié en la necesidad de edificar una vivienda accesible, pero en lo que respecta a parámetros técnicos y exigencias mínimas, viene incompleto y especifica unas dimensiones de estancias en las que no se han tenido en cuenta la accesibilidad, puesto que son demasiado reducidas.

En cuanto a la normativa de Alicante, hay que destacar que tan sólo recoge los parámetros de accesibilidad en pasos de peatones, aunque de forma incompleta y la de Castellón presenta mayores vacíos que la de Valencia, sobre todo en la parte de mobiliario urbano, escaleras, rampas, ascensores y aseos y en estancias del interior de los edificios, al igual que en la de Valencia. Todas estas conclusiones ponen de manifiesto si estas normativas están siendo realmente útiles o están generando una mayor confusión.

Las diferentes normativas de esta Comunidad Autónoma son un ejemplo de la gran dispersión normativa que puede llegar a haber dentro de una misma región, lo que conlleva a confusión en el momento de su aplicación y desconocimiento debido a la variedad existente. Sería necesaria una mayor implicación por parte de la Administración para elaborar una nueva unificada y más completa.

Extremadura.

En Extremadura, el Decreto que regula los parámetros de accesibilidad data del año 2003²⁰⁶. No obstante, en el año 2014

²⁰⁶ Decreto 8/2003, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción de la Accesibilidad en Extremadura. Boletín Oficial de Extremadura, 20 de febrero de 2003, nº 22.

se promulgó la Ley 11/2014²⁰⁷, de 9 de diciembre, de accesibilidad universal, en la que se recogía de forma explícita que en un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de dicha Ley, se aprobarían las disposiciones reglamentarias que contuvieran las normas técnicas aplicables para cumplir las condiciones de accesibilidad establecidas en la misma. Por tanto, mientras se aprueben las disposición de la nueva Ley, las condiciones reglamentarias vigentes en la actualidad son las que vienen en el Decreto 8/2003, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción de la Accesibilidad.

Los parámetros indicados no difieren mucho a los del resto de normativas, aunque si presenta varios apartados sin detallar o incompletos: isletas, mobiliario urbano (máquinas expendedoras, teléfonos públicos, cajeros automáticos, semáforos, bancos o bolardos), escaleras mecánicas y cocinas. Quedará por comprobar si el nuevo Decreto cumplimentará la normativa actual de la Comunidad Autónoma y la estatal, o una vez más se convierte en una "copia" de la estatal.

Badajoz, no dispone de Ordenanza y Cáceres publicó en 2013²⁰⁸ una más completa y actualizada que la anterior, con medidas similares a la estatal e incluyendo aspectos relativos a la Inspección Técnica de Edificios y a la colocación de ascensores en edificios existentes.

Esto demuestra la implicación de la ciudad de Cáceres en materia de accesibilidad y por la unificación de toda la normativa, aunque no está completa en su totalidad, ya que al igual que sucede en la norma estatal, no se recogen todos los tipos de accesibilidad necesarios para garantizar la accesibilidad universal de todas las personas.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta que tanto Badajoz como Cáceres han visto reconocida su implicación en materia de accesibilidad: Badajoz²⁰⁹ con el Premio Reina Sofía de Accesibilidad

²⁰⁷ Ley 11/2014, de 9 de diciembre, de Accesibilidad universal de Extremadura.

Boletín Oficial de Extremadura, 12 de diciembre de 2014, 239.

²⁰⁸ Ordenanza reguladora de la Accesibilidad Universal en el municipio de Cáceres.

Boletín Oficial de Cáceres, 21 de febrero de 2013, 36.

²⁰⁹ Ayuntamiento de Badajoz. (29 de abril de 2015). *El alcalde de Badajoz recoge el Premio Reina Sofía de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://www.aytobadajoz.es/es/ayto/noticias/noticia/21933/el-alcalde-de-badajoz-recoge-el-premio-reina-sofia-2014-de-accesibilidad/#.VYgpCfntmko>.

2014 y Cáceres²¹⁰ fue elegida como destino turístico mejor adaptado para personas con problemas de movilidad.

Galicia.

En Galicia, el Decreto que regula los parámetros en materia de accesibilidad data del año 2000²¹¹, aunque en el año 2014²¹² se promulgó una nueva Ley sobre accesibilidad universal en la que se establecía que en un plazo de dos años se aprobaría el reglamento de desarrollo que contemplase todas las normas técnicas aplicables. Por lo tanto, se toma como referencia la norma del año 2000 excepto en los parámetros que son actualizados en la última, como el porcentaje de reserva de viviendas a personas con discapacidad, que se incrementa del 3% al 4%.

Por otro lado, en 2013, se aprobó el Decreto 74/2013²¹³, que modificaba el Decreto 35/2000, con el objetivo de adaptarse a la Directiva 95/16/CE²¹⁴, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a ascensores. Estos parámetros no varían en gran medida a los ya establecidos, aunque si los actualiza y los complementa.

En cuanto a parámetros técnicos, la normativa gallega no difiere mucho de las de resto. No obstante, si es preciso mencionar el requisito de la longitud máxima de una rampa sin descanso: 20

²¹⁰ Europa Press. (28 de octubre de 2014). *Cáceres, destino mejor adaptado para personas con problemas de movilidad*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/extremadura/turismo-00818/noticia-turismo-caceres-elegida-destino-turistico-mejor-adaptado-personas-problemas-movilidad-20141028153806.html>.

²¹¹ *Decreto 35/2000, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras en la Comunidad Autónoma de Galicia*. Diario Oficial de Galicia, 29 de febrero de 2000, 41.

²¹² *Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de Accesibilidad*. Diario Oficial de Galicia, 17 de diciembre de 2014, 241.

²¹³ *Decreto 74/2013, de 18 de abril, por el que se modifica el Decreto 35/2000, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras en la Comunidad Autónoma de Galicia, para su adaptación a la Directiva 95/16/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a ascensores*. Diario Oficial de Galicia, 22 de mayo de 2013, 96.

²¹⁴ *Real Decreto 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores*. Boletín Oficial del Estado, 30 de septiembre de 1997, 234.

metros frente a los 9 metros de la norma estatal, algo excesivo ya que dificulta la deambulación por la misma debido a la longitud máxima que se permite. Por otro lado, se aprecian varios apartados que no mencionan o están incompletos entre los que destacan: las características de los pavimentos táctiles, elementos de mobiliario urbano (bancos, fuentes bebederas y bolardos), carpintería y las estancias de la vivienda, especialmente la cocina.

Por provincias, La Coruña y Pontevedra no disponen de Ordenanzas. Lugo²¹⁵ si tiene una de 1997 y Orense²¹⁶ del 2010, ambas muy incompletas, especialmente la última, aunque suele hacer muchas referencias a la autonómica, lo que induce a confusión a la persona que busca información en la misma.

En esta Comunidad Autónoma hay mucha variedad de normativa que suele inducir a confusión, y además están pendiente de actualización, por lo que aún sigue vigente el de año 2010 junto con la correspondiente al ascensor. Sería conveniente que el Decreto que desarrolle la ley establezca todos los parámetros contenidos en las diferentes normativas para unificarlos en una única.

La Rioja.

La Comunidad de la Rioja dispone de un Decreto del año 2000²¹⁷ que desarrolla la Ley de Accesibilidad de 1994²¹⁸. Su provincia, Logroño, dispone de una ordenanza que fue aprobada en mayo de 2015²¹⁹, cuyos parámetros se asemejan a los de la normativa estatal, incluyendo las carencias que presenta. En muchos casos directamente hace referencia al CTE para que se consulten

²¹⁵ *Ordenanza Municipal de Supresión de Barreras Arquitectónicas*. Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, 15 de julio 1997, modificado por, 28 de diciembre de 2004, 297.

²¹⁶ *Ordenanza Municipal Reguladora de las Condiciones de Accesibilidad en Edificios existentes de carácter Residencial*. Boletín Oficial de la Provincia de Orense, 17 de septiembre de 2010, 215.

²¹⁷ *Decreto 19/2000, de 28 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad en relación con las barreras urbanísticas y arquitectónicas, en desarrollo parcial de la Ley 5/1994, de 19 de julio*. Boletín Oficial de La Rioja, 20 de mayo de 2000, 64.

²¹⁸ *Ley 5/1994, de 19 de julio, de Supresión de Barreras Arquitectónicas y promoción de la Accesibilidad*. Boletín Oficial del Estado, 27 de agosto 1994, 205.

²¹⁹ *Ordenanza Municipal para la Accesibilidad Universal de Logroño*. Boletín Oficial de La Rioja, 15 de mayo de 2015, 64.

determinados aspectos. Además, el Ayuntamiento siempre ha mostrado implicación en la materia, prueba de ello ha sido la consecución del Premio Reina Sofía de Accesibilidad en el año 2013²²⁰.

Los parámetros normativos de La Rioja, no difieren en gran medida de las del resto, aunque si conviene destacar: la reserva de espacios en edificios públicos es de 1 plaza por cada 200 frente a 1 por cada 50 que marca el CTE y la longitud máxima de una rampa sin incluir meseta, que es de 20 metros frente a los 9 metros de la norma estatal.

Como parte incompleta de la normativa caben mencionar los pasos peatonales, el mobiliario urbano, las obras en la vía pública, tapices rodantes, escaleras mecánicas y estancias de la vivienda, especialmente la cocina.

Según se puede observar en la normativa autonómica, a pesar de su antigüedad, no es justificable que sus parámetros sean tan permisivos respecto a las medidas que marca la normativa estatal, lo cual puede deberse al desconocimiento por parte de los legisladores de las necesidades reales del colectivo a la hora de elaborar dicha normativa.

País Vasco.

En el País Vasco está vigente un Decreto del año 2000²²¹ que desarrolla la Ley de promoción de accesibilidad 1997²²². Sus capitales Álava, Guipúzcoa y Vizcaya no disponen de Ordenanza al respecto.

La normativa del País Vasco es la más restrictiva de las estudiadas. Algunos ejemplos de ello son: ancho mínimo en itinerarios

²²⁰ Europa Press. (20 de enero de 2014). *Los Ayuntamientos de Frigiliana (Málaga) y Linares (Jaén) obtienen el Premio Reina Sofía 2013 de Accesibilidad*. Recuperando de: <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-ayuntamientos-frigiliana-malaga-linares-jaen-obtienen-premio-reina-sofia-2013-accesibilidad-20140120150438.html>.

²²¹ *Decreto 68/2000, de 11 de abril, por el que se aprueban las normas técnicas sobre condiciones de Accesibilidad de los entornos urbanos, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación*. Boletín Oficial del País Vasco, 12 de junio de 2000, 110.

²²² *Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad*. Boletín Oficial del País Vasco, 24 de diciembre de 1997, 246.

peatonales: 2 metros frente a 1,80 metros de la norma estatal; ancho mínimo de paso en puertas de 0,90 metros frente a los 0,80 metros; círculo de 1,80 metros de diámetro en un espacio libre de obstáculos frente a los 1,50 metros; las dimensiones de las plazas de aparcamientos reservadas son de mayores dimensiones y se exige la colocación de un pasamanos doble central para el caso de escaleras con ancho superior a 2,40 metros frente a los 4 metros que rige la norma estatal. A pesar de ser una normativa del año 2000, está muy bien estructurada para facilitar su comprensión.

Por otro lado, existen algunos apartados que aparecen incompletos o no se mencionan, entre los que destacan: el mobiliario urbano, los bancos y bolardos, y obras e intervenciones en la vía pública.

Es importante hacer mención a los parámetros de la normativa autonómica, ya que suponen un ejemplo de buenas prácticas en la materia, y a pesar de su antigüedad sus parámetros son poco restrictivos y garantizan una mejor accesibilidad que en el resto de Comunidades Autónomas y Entidades Locales. No obstante, estos parámetros pueden suponer un punto negativo, ya que en muchos casos, por cuestiones de espacio es muy difícil seguir las especificaciones de esta norma debido a sus grandes dimensiones, por lo que sería necesario hacer uso de la normativa estatal.

Región de Murcia.

En la Región de Murcia, los parámetros de accesibilidad vienen recogidos en la Orden que desarrolla la Ley de accesibilidad²²³ del año 1991 y la Ley sobre condiciones de habitabilidad en edificios de viviendas y promoción de la accesibilidad general de 1995²²⁴. Su provincia, Murcia, dispone de una Ordenanza del año 1981²²⁵.

A nivel de Comunidad Autónoma es una de las más anticuadas e incompleta. Sus mayores carencias se encuentran en el mobiliario urbano, las obras en la vía pública, tapices rodantes, escaleras

²²³ Orden de 15 de octubre de 1991 de la Conserjería de Política Territorial, Obras Públicas y Medio Ambiente sobre Accesibilidad en Espacios Públicos y Edificación. Boletín Oficial de la Región de Murcia, 11 de noviembre de 1991, 260.

²²⁴ Ley 5/1995, de 7 de abril, de condiciones de habitabilidad en edificios de viviendas y promoción de la Accesibilidad general. Boletín Oficial del Estado, 2 de junio 1995, 131.

²²⁵ Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en Vías, Espacios Públicos y Edificación. Septiembre, 1981.

mecánicas, carpintería, espacios reservados en edificios públicos, vestuarios, estancias de la vivienda incluyendo los aseos y los puntos de atención y llamada accesible.

La Ordenanza de Murcia, se encuentra incompleta y no menciona nada sobre elementos de mobiliario urbano y sobre los espacios y estancias de un edificio. Se requiere una mayor implicación por parte de las distintas Administraciones murcianas para la elaboración de una normativa más actualizada y completa o directamente hacer referencia a la norma estatal, teniendo en cuenta como se ha indicado anteriormente, que ésta también está incompleta en varios aspectos.

Ceuta.

La Ciudad Autónoma de Ceuta dispone de una Ordenanza del año 2003²²⁶. Los parámetros expuestos en la misma no diferencian en gran medida de los expuestos en el resto de normativas, aunque si se aprecian apartados que no vienen regulados o que están incompletos, entre los que destacan los vados vehiculares, pasos peatonales, isletas, pavimentos táctiles, mobiliario urbano (paradas de autobús, semáforos o bolardos), cocinas, carpintería y espacios reservados en edificios de uso público.

La normativa de Ceuta carece de apartados importantes, por lo que se debería actualizar o hacer referencia a la norma estatal.

Melilla.

La Ciudad Autónoma de Melilla dispone de una Ordenanza del año 2004²²⁷. Los parámetros expuestos en esta normativa son similares a los exigidos en la normativa estatal, excepto en la reserva de plazas de aparcamiento que establece una plaza por cada 100, frente a una por cada 40 de la norma estatal.

Por otro lado, se aprecian carencias en el mobiliario urbano, en las características de los pavimentos táctiles y en las estancias de la vivienda incluyendo los aseos.

²²⁶ Ordenanza para la Accesibilidad y la Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, del Transporte y de la Comunicación. Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, 13 de julio de 2003, 27.

²²⁷ Ordenanza de Accesibilidad y Eliminación de Barreras en la Ciudad de Melilla. Boletín Oficial de Melilla, 25 de mayo de 2004, 4.089.

La Ciudad Autónoma de Melilla debería considerar la actualización de la normativa o remitirse directamente a la estatal, ya que la presencia de esta normativa puede inducir a confusión en el momento de su aplicación por la existencia de ambas normativas.

2.2.8. Accesibilidad en los centros de trabajo

2.2.8.1. Introducción

Para garantizar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, se ha de tener en cuenta la cadena de accesibilidad, de modo que si algún elemento del centro o del entorno de trabajo no es accesible, se rompe la misma²²⁸.

2.2.8.2. Exigencias de accesibilidad en los centros de trabajo

Se puede definir un centro de trabajo²²⁹ como *"cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo"*.

Para poder llevar un control y seguimiento sobre las exigencias constructivas y técnicas que se deben tener en cuenta en materia de accesibilidad en un centro de trabajo, es importante considerar que la accesibilidad debe estar presente desde el lugar de residencia hasta el puesto de trabajo²³⁰, incluyendo la accesibilidad del medio de transporte utilizado, los comercios, bares, restaurantes, tiendas, aparcamientos, paradas de transporte, itinerarios peatonales, etc.

No obstante, para obtener más detalle, se debe tener en cuenta la normativa estatal, la de la comunidad autónoma y la de la provincia, para aplicar los parámetros más restrictivos.

La normativa estatal vigente en la materia es la siguiente:

- Real Decreto 173/2010²³¹, 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

²²⁸ Fundación Konecta. (2010). *La accesibilidad global en los centros de trabajo: "Estudio piloto de 30 sedes de empresas*. Madrid: Fundación Konecta.

²²⁹ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 2004, 27.

²³⁰ Panadero Ortiz, C. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales. Un enfoque desde la Accesibilidad Universal*. Elche: Universidad Miguel Hernández.

no discriminación de las personas con discapacidad.

- Orden VIV/561/2010²³², de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.
- Real Decreto 1544/2007²³³, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

En todos los espacios se tendrán en cuenta los parámetros de accesibilidad para poder beneficiar a cualquier persona y contribuir a una mejora de la seguridad y PRL.

También es importante para el diseño de un espacio o de un puesto de trabajo accesible, contar con profesionales especializados y formados en la materia, ya que en muchos casos se requieren adaptaciones personalizadas que requieren considerar aspectos que no vienen regulados en la normativa, por lo que la experiencia y conocimiento del técnico competente en esta materia es primordial para poder realizar una adaptación adecuada y eficaz.

2.3. Accesibilidad, ergonomía, adaptación de puestos de trabajo y PRL para las personas con discapacidad

2.3.1. Qué es la evaluación de riesgos laborales

La evaluación de los riesgos laborales²³⁴ *"es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido*

²³¹ 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. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

²³² Orden VIV/561/2010, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

²³³ Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 4 de diciembre de 2007, 290.

²³⁴ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, 27.

evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

En el caso de la evaluación de riesgos laborales en puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, deberá hacer una evaluación más individualizada en función de los posibles riesgos que esté sometida esa persona debido a su discapacidad.

Para dicho chequeo es importante contar con la colaboración del trabajador con discapacidad y hacerlo partícipe del estudio, ya que es la persona más idónea para identificar sus necesidades²³⁵. También se debe tener en cuenta la participación de expertos en materia de accesibilidad, seguridad, salud, ergonomía, etc.

El procedimiento a seguir para un correcto chequeo es:

- 1. Identificar** los diferentes tipos de discapacidad y analizar las necesidades que presentan. El trabajador puede correr un riesgo mayor debido a su discapacidad.
- 2. Analizar** el grado de accesibilidad y adaptación de las instalaciones comunes, del entorno y del propio puesto de trabajo para exponer los riesgos derivados.
- 3. Verificar** los riesgos asociados según el tipo de discapacidad y el entorno por donde se desenvolverá el trabajador.
- 4. Actuación y prevención.** Una vez detectadas las medidas necesarias y los riesgos asociados, es conveniente realizar una evaluación de los riesgos para establecer las medidas preventivas y/o de adaptación adecuadas. El objetivo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, desarrollo de sus capacidades y habilidades y la mejora de su productividad²³⁶.

El objetivo de esta evaluación de riesgos es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estableciendo y siguiendo las pautas que se marcan en el siguiente esquema:

²³⁵ Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón. (2010). *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. Zaragoza: Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón.

²³⁶ Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

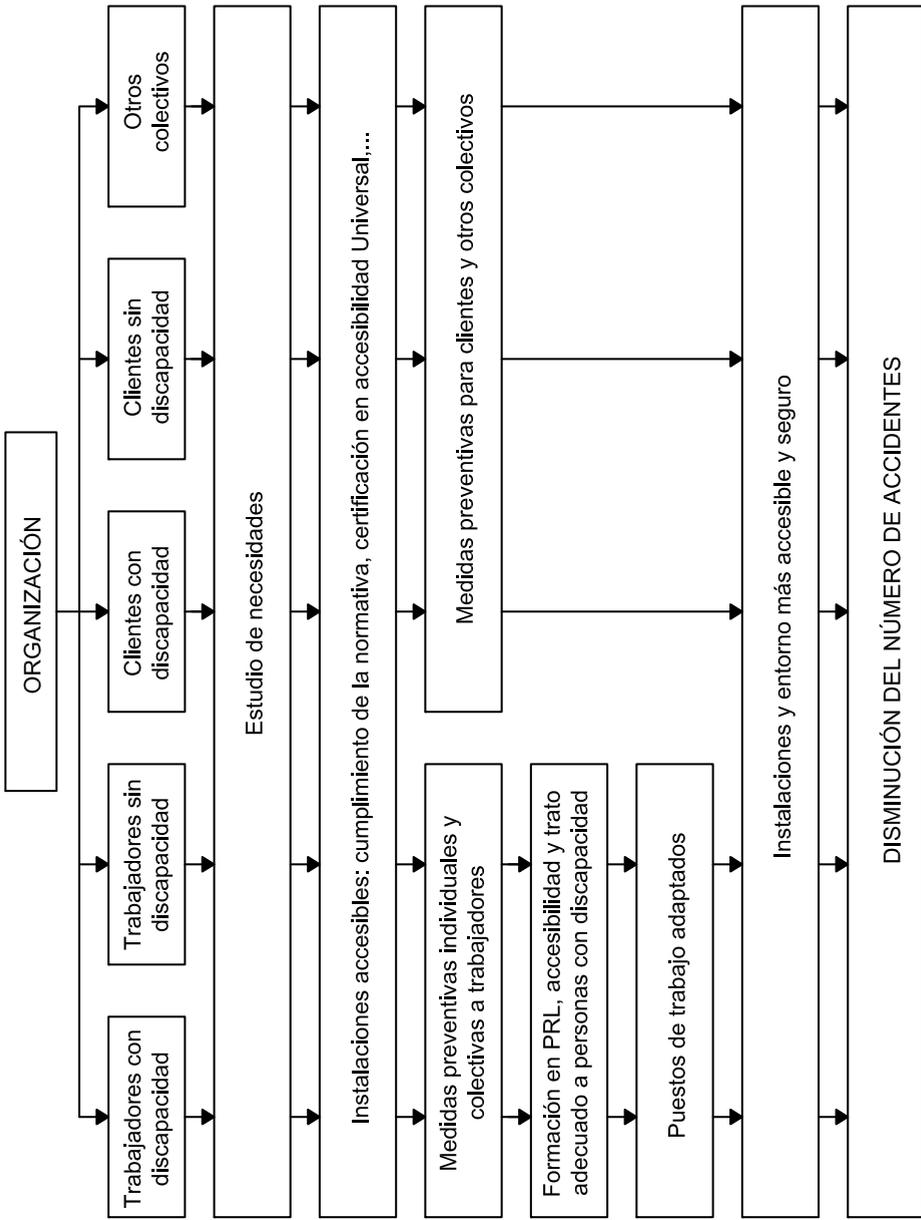


Figura 7. Esquema de gestión de la accesibilidad y la PRL. / Elaboración propia.

Por último, es conveniente tener en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/1994²³⁷ donde se hace referencia a los accidentes de trabajo y la enfermedades profesionales, ya que suelen en muchos casos suelen conllevar algún tipo de discapacidad.

2.3.2. La incidencia de la accesibilidad en la PRL de las personas con discapacidad

2.3.2.1. Introducción

En España, el 16,7% de la población a partir de 15 años, manifiesta algún grado de limitación en la participación social debido a su discapacidad, según los datos publicados en la 'Encuesta de Integración Social y Salud Año 2012'²³⁸.

Este porcentaje de personas está en riesgo de exclusión, ya que en la mayoría de los casos les es imposible participar plenamente en la sociedad²³⁹.

Esta implementación de la accesibilidad conlleva también una implicación directa en la PRL, ya que mejora la adecuación de los trabajadores a su entorno laboral y su puesto de trabajo²⁴⁰, además de evitar posibles accidentes que puedan originar la aparición de cualquier tipo de discapacidad o dificultad personal.

Antes de comenzar a evaluar los riesgos de un determinado puesto de trabajo de una persona con discapacidad, es primordial comprobar que se cumplen con todos los requisitos de accesibilidad universal, ya que si el entorno y el centro de trabajo no son accesibles, difícilmente la evaluación de riesgos resulte favorable.

El objetivo de la normativa de PRL pretende mejorar la adecuación de las personas a su puesto de trabajo, mejorando con ello su accesibilidad e integridad. Además, visto desde el punto de vista preventivo, a través de esta ley de PRL, se pretende evitar de alguna manera la aparición de algún tipo de discapacidad, ya que en la gran mayoría de los casos, son las consecuencias fatales que se derivan de la gran mayoría de los accidentes de trabajo.

²³⁷ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 29 de Junio de 1994, 154.

²³⁸ Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud Año 2012*. Madrid: INE.

²³⁹ Fernández-Bermejo, M. (8 de octubre de 2012). *Problemas derivados de la falta de accesibilidad en los colegios*. Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/portada/opinion-la-ciudad-accesible/item/2046-problemas-derivados-de-la-falta-de-accesibilidad-en-los-colegios>.

²⁴⁰ Donada Molins, C., Prunés Freixa, M^a.A. y Nogareda Cuixart, C. (2014). *NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: INSHT.

Actualmente no existe una normativa específica y debidamente desarrollada, que regule la prevención de riesgos, los planes de evacuación y actuaciones en caso de emergencias para personas con discapacidad, aunque sí se hacen pequeñas menciones en diversas normativas. Es por ello que la falta de legislación junto a la falta de accesibilidad de los edificios y entornos hace más complicado el cumplimiento de esta ley preventiva.

Para poder conseguir este cumplimiento normativo y entornos laborales inclusivos, la accesibilidad ha de implantarse en cualquier espacio y/o entorno laboral²⁴¹. Todo ello conllevaría una considerable reducción de la presencia de riesgos, incluidos los de tipo psicosocial que se acentúan con mayor importancia en el caso de las personas con discapacidad²⁴². También influiría de forma favorable en una correcta organización del trabajo, formación y concienciación, prevención y discapacidad.

El método de seguimiento preventivo para una persona con discapacidad es el mismo que el que se pueda aplicar a cualquier persona, con la salvedad de que hay que considerar de forma más específica las necesidades del trabajador con discapacidad.

2.3.2.2. La accesibilidad y la prevención en el entorno laboral

El estudio, análisis y aplicación de determinadas medidas de accesibilidad, influirá favorablemente en la PRL del trabajador con discapacidad. Por tanto, se podría afirmar que la accesibilidad está vinculada a la salud y especialmente en el ámbito laboral, ya que también será clave para evitar la aparición de nuevas enfermedades profesionales o "discapacidades". Por tanto, es imprescindible que la salud en las organizaciones se tenga en cuenta desde el punto de vista de la accesibilidad y todas las ramas preventivas que en ella inciden, como la ergonomía, la psicología o la higiene industrial, ya que el estudio de la adaptación del puesto de trabajo no sólo se debe limitar desde el punto de vista físico, sino también desde el cognitivo, sensorial, psicosocial, etc.

²⁴¹ Sebastián, M., y Noya R. (2009). Servicio de Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. *Boletín del Ceapat*, 61. 8-11.

²⁴² Cocemfe Castilla y León. (2010). *Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales para personas con Discapacidad física y orgánica en el sector servicios: Ayuda a Domicilio*. Palencia: Cocemfe Castilla y León

Tampoco se deben olvidar otras actuaciones preventivas, como son la evacuación en caso de emergencia, ya que la accesibilidad, la formación en materia de trato adecuado a personas con discapacidad y una buena organización, facilita la evacuación del colectivo en los centros de trabajo.

Se podría hablar de que se debe tener en cuenta la accesibilidad en tres espacios clave de un entorno laboral²⁴³:

- **Alrededores del centro de trabajo:** señalización, información, comunicación, reserva de aparcamiento, transporte público, recorridos exteriores, rampas, escaleras y accesos.
- **Centro de trabajo:** señalización, información, comunicación, escaleras interiores, ascensores, plataformas salvaescaleras, rampas, pasillos, huecos interiores de paso, vestíbulos, zonas de atención al público, aseos, salas de trabajo, salones de actos, garaje-aparcamiento, comedor-office, niveles de iluminación y ruido, etc.
- **Puesto de trabajo:** adaptación del puesto de trabajo a la persona, para ello se deberán tener en cuenta las disciplinas de accesibilidad, ergonomía y salud.

Una vez implementada la accesibilidad en cada uno de los diferentes espacios, se conseguirá disminuir y/o eliminar cualquier tipo de riesgo ocasionado por la falta de accesibilidad, aunque sí podrán aparecer otros tantos que se deberán tener en cuenta.

En definitiva, la implantación de la accesibilidad y la PRL inclusiva tiene que ser una apuesta de la organización en su política de RSC²⁴⁴, más que una obligación o exigencia normativa. Dicha apuesta mejorará la comodidad de sus trabajadores, su satisfacción y autonomía personal, así como el rendimiento del trabajador y de la propia organización. Además supondrá grandes beneficios a ambas partes y al Estado²⁴⁵.

²⁴³ Sebastián, M., y Noya R. (2009). Servicio de Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. *Boletín del Ceapat*, 61. 8-11.

²⁴⁴ Fundación Once. (2009). RSE y Discapacidad: RSE-D. *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once*. Recuperado de: http://rсед.fundaciononce.es/introduccion_RSED.html.

²⁴⁵ Laloma, M.E. (2003). Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo. *Documentación Social*, 130 (7), 109-128.

2.3.3. Marco normativo de la PRL en torno a la accesibilidad y la discapacidad

No existe en España una normativa específica y debidamente desarrollada que regule la PRL, los planes de evacuación y actuaciones en casos de emergencia para personas con discapacidad, aunque sí se hacen pequeñas menciones en las diferentes normativas. Surge la necesidad de que se exija su cumplimiento en toda su transversalidad: inclusión laboral, entornos y puestos de trabajos accesibles y una PRL inclusiva.

Como se ha indicado anteriormente, las diferentes normativas en materia preventiva hacen referencia a las personas con discapacidad y a la necesidad de la adaptación del puesto.

No obstante, no profundizan todo lo necesario en dichas materias. Bien es cierto que existen diferentes normas, como por ejemplo la 'NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad' que no desarrolla todo lo necesario sobre el tema que nos ocupa.

Por tanto, es vital que se diseñe y aplique una PRL específica para el colectivo, de forma que cualquier trabajador con discapacidad sea considerado en igualdad de condiciones que el resto.

No tiene sentido hablar de accesibilidad y prevención sin hacer referencia a las normativas vigentes en la materia, aunque en la gran mayoría de los casos hay que interpretarlo desde el punto de vista preventivo, accesible e inclusivo, para que la aplicación de la misma sea más universal y que no se quede en una simple mención, sino que se desarrollen las diferentes medidas y se vele por su cumplimiento.

A continuación se exponen las diferentes normas analizadas:

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo²⁴⁶.

²⁴⁶ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, 29 de junio de 1989, 183.

En su artículo 15 especifica que *“los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica”*.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²⁴⁷.

Artículo 17. Apoyo para la actividad profesional.

1. Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

3. En los procesos de apoyo para la actividad profesional, la habilitación o rehabilitación médico-funcional, regulada en el artículo 14, comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

4. La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad.

Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

²⁴⁷ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen, y el tamaño y el volumen de negocio total de la organización o empresa.

Por último, es importante tener en cuenta un dato que recoge el Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el cual establece como plazo máximo de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en un entorno laboral, el 4 de diciembre de 2017.

La Constitución Española de 1978²⁴⁸.

Artículo 40. Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 49. Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo . Señalización accesible²⁴⁹.

Anexo I. disposiciones mínimas de carácter general relativas a la señalización de seguridad y salud en el trabajo.

²⁴⁸ La Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, 311.

²⁴⁹ Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.

2. Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo²⁵⁰.

Anexo I. Condiciones generales de seguridad en los lugares de trabajo.

13. Minusválidos. Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras²⁵¹.

Anexo I, Parte A.

18. Trabajadores minusválidos. Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos. 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.

El Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo²⁵².

²⁵⁰ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.

²⁵¹ Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras. Boletín Oficial del Estado, 7 de octubre de 1997, 240

Artículo 3. Obligaciones generales del empresario

2. Para la elección de los equipos de trabajo el empresario deberá tener en cuenta los siguientes factores:

c) En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados.

El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción²⁵³.

Anexo IV. Disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deberán aplicarse en las obras.

18. Trabajadores minusválidos: Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados teniendo en cuenta, en su caso, a los trabajadores minusválidos.

Esta disposición se aplicará, en particular, a las puertas, vías de circulación, escaleras, duchas, lavabos, retretes y lugares de trabajo utilizados u ocupados directamente por trabajadores minusválidos.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²⁵⁴.

Artículo 13. Infracciones muy graves.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las

²⁵² Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 7 de agosto de 1997, 188.

²⁵³ Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, 29 de mayo de 2006, 127.

²⁵⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2000, 189.

exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁵⁵.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención²⁵⁶.

En este Real Decreto, no se hace especial mención a las personas con discapacidad pero por deducción se pueden obtener varias conclusiones, según el enfoque que da este artículo a las personas con discapacidad.

Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

b. El cambio en las condiciones de trabajo.

²⁵⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, 75.

²⁵⁶ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, 27.

c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia²⁵⁷.

Procedimientos de evacuación en caso de emergencia.

Norma básica de autoprotección de los centros. Establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

3. Plan de autoprotección.

3.3. Criterios para la elaboración del plan de autoprotección.

8. Los procedimientos de actuación en emergencia deberán garantizar, al menos:

- *La detección y alerta.*
- *La alarma.*
- *La intervención coordinada.*
- *El refugio, evacuación y socorro.*

Además es importante destacar que este Real Decreto 393/2007 no indica de forma específica procedimientos de emergencia para personas con discapacidad.

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 discapacidad²⁵⁸.

²⁵⁷ Real Decreto 393/2007 de 23 de Marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de Emergencia. Boletín Oficial del Estado, 24 de marzo de 2007, 72.

²⁵⁸ 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. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

Evacuación de personas con discapacidad en caso de emergencia.

DB SI. Seguridad en caso de incendio. Introducción, apartado III.

En edificios que deban tener un plan de emergencia conforme a la reglamentación vigente, este preverá procedimientos para la evacuación de las personas con discapacidad en situaciones de emergencia.

Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones²⁵⁹.

Seguridad en caso de incendio.

Artículo 8. Seguridad en caso de incendio.

1. Los edificios dispondrán de ascensor de emergencia con accesos desde cada planta que posibilitará la evacuación prioritaria de personas con discapacidad motora en función de su uso y altura de evacuación. Los elementos constructivos que delimitan la caja del ascensor y sus zonas de espera serán resistentes al fuego.

2. Se dispondrán zonas de refugio delimitadas por elementos resistentes al fuego para rescate y salvamento de personas discapacitadas en todos los niveles donde no esté prevista una salida de emergencia accesible.

3. Los recorridos de evacuación, tanto hacia el espacio libre exterior como hacia las zonas de refugio, estarán señalizados conforme a lo establecido en el Documento Básico sobre seguridad de utilización, DB SI 3, del Código Técnico de la Edificación, y contarán igualmente con señalización óptica, acústica y táctil adecuadas para facilitar la orientación de personas con diferentes discapacidades.

4. El edificio dispondrá de los equipos e instalaciones adecuados para hacer posible la detección del incendio, así como la transmisión óptica y acústica de la alarma a los ocupantes, de

²⁵⁹ Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones. Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 2007, 113.

forma que se facilite su percepción por personas con diferentes discapacidades.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales²⁶⁰.

Obligaciones del empresario en materia de accesibilidad, adaptación del puesto de trabajo y PRL hacia personas con discapacidad.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias [...]

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. 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.

²⁶⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, 269.

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 33: Artículo 33. Consulta de los trabajadores.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a. La planificación y la organización del trabajo.*
- b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.*
- c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
- d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.*
- e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

Respecto a lo que indica el artículo 25, sobre trabajadores especialmente sensibles, hay que tener en cuenta que la exposición a diferentes productos y sustancias existentes en los puestos de trabajo pueden causar asma, rinitis, vasculitis, la neumonitis de hipersensibilidad, fiebre inespecífica, urticarias, angioedemas, dermatitis alérgica de contacto, etc. y convertir al trabajador en sensible²⁶¹. Así, toda una serie de Reales Decretos citan esta situación:

²⁶⁰ Confederación General del Trabajo. (2013) Protección de trabajadores especialmente sensibles. *Salud laboral. Boletín informativo*, 29.

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo²⁶².
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo²⁶³.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo²⁶⁴.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas²⁶⁵.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido: En la evaluación de riesgos se tendrá en cuenta cualquier efecto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles²⁶⁶.
- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales²⁶⁷.

²⁶² Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 24 de mayo de 1997, 124.

²⁶³ Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 13 de mayo de 1997, 124.

²⁶⁴ Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 1 de mayo de 2001, 104.

²⁶⁵ Real Decreto 1311/2005 de 4 de noviembre, sobre protección de la seguridad y Salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. Boletín Oficial del Estado, 5 noviembre de 2005, 265.

²⁶⁶ Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2006, 60.

²⁶⁷ Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales. Boletín Oficial del Estado, 24 de abril de 2010, 99.

2.3.4. Funciones y conceptos relacionados con la persona

2.3.4.1. Funciones relacionadas con la persona

Para poder hacer una clasificación exhaustiva sobre las funciones corporales es necesario recurrir a la clasificación que establece la CIF²⁶⁸. Esta clasificación se puede utilizar para observar la amplitud de necesidades que presentan las personas, e ir asignando los riesgos laborales que puede presentar cada una de ellas en función del tipo de actividad o trabajo que tienen que realizar.

1. Funciones mentales.
2. Funciones sensoriales y dolor.
 - a) Vista y funciones relacionadas.
 - b) Funciones auditivas y vestibulares.
 - c) Funciones sensoriales adicionales.
 - d) Dolor.
3. Funciones de la voz y el habla.
4. Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio.
 - a) Funciones del sistema cardiovascular.
 - b) Funciones de los sistemas hematológico e inmunológico.
 - c) Funciones del sistema respiratorio.
 - d) Funciones adicionales y sensaciones de los sistemas cardiovascular y respiratorio.
5. Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.
 - a) Funciones relacionadas con el sistema digestivo.
 - b) Funciones relacionadas con el metabolismo y el sistema endocrino.
6. Funciones genitourinarias y reproductoras.

²⁶⁸ Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- a) Funciones urinarias.
- b) Funciones genitales y reproductoras.

7. Funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento.

- a) Funciones de las articulaciones y los huesos.
- b) Funciones musculares.
- c) Funciones relacionadas con el movimiento.

8. Funciones de la piel y estructuras relacionadas.

- a) Funciones de la piel.
- b) Funciones del pelo y las uñas.

2.3.4.1. Funciones relacionadas con la persona

Para trabajar en el estudio y diseño de un centro o puesto de trabajo se deben tener en cuenta tres disciplinas: ergonomía, psicología y antropometría.

La unión de estas tres disciplinas es fundamental para diseñar un puesto de trabajo accesible, seguro y ergonómico para el trabajador, puesto que se parte del análisis de las condiciones del mismo para poder llegar a conocer sus necesidades.

- **Ergonomía**²⁶⁹. Según la Asociación Internacional de Ergonomía, *"es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar"*. El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.
- **Psicología**²⁷⁰. *"Es la disciplina preventiva que tiene por objeto abordar los aspectos relacionados con el contenido y la*

²⁶⁹ Asociación Española de Ergonomía. *¿Qué es la ergonomía?* Recuperado de: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>.

²⁷⁰ Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la región de Murcia. *Psicología*. Recuperado de: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3977&IDTIPO=11&RASTRO=c740\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3977&IDTIPO=11&RASTRO=c740$m).

organización del trabajo capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente en sus dimensiones psíquica y social”.

- **Antropometría**²⁷¹. *“Es la ciencia que estudia las proporciones y medidas del cuerpo humano. A través de la antropometría podremos obtener longitudes, anchos, grosores, circunferencias, volúmenes, centros de gravedad y masas de diversas partes del cuerpo”.* Cuando se intenta englobar a toda la población en parámetros estándares se deja fuera a un importante número de personas que no está dentro de los mismos. Es por ello que el diseño de los entornos debe tenerse en cuenta las características de cada persona y no sólo las de una media de la población.

Es importante tener en cuenta que, debido a la gran diversidad de las características humanas en cuanto a valores antropométricos y ergonómicos, junto con la variabilidad de situaciones o capacidades a lo largo del ciclo de la vida, se desaconseja la utilización generalizada en el diseño de planes de accesibilidad, planes de prevención de riesgos, etc. de un modelo basado en el patrón medio, ya que no existe²⁷², aunque posteriormente para establecer grupos con necesidades parecidas si se recurre a los tipos de discapacidad o tipos de accesibilidad analizados en apartados anteriores.

2.3.5. La gestión de los riesgos laborales. Tipos de riesgos, evaluación y su incidencia en las personas con discapacidad

Además de los riesgos ocasionados por falta de accesibilidad existen otros como los que se exponen en la ‘NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes’²⁷³ y los riesgos de tipo psicosocial.

²⁷¹ Fernández-Bermejo y Espínola Jiménez. (30 de octubre de 2012). *Conceptos relacionados con la personas en la adaptación de puestos de trabajo*. Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/portada/opinion-la-ciudad-accesible/item/2188-conceptos-relacionados-con-la-personas-en-la-adaptacion-de-puestos-de-trabajo>.

²⁷² Sánchez González, I. (2013). *Indicadores de evaluación en lugares de trabajo accesibles*. Granada: Universidad de Granada.

²⁷³ Bestraten, M., Gil, A. y Piqué, T. (2001). *NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes*. Madrid: INSHT.

2.3.5.1. Tipos de riesgos laborales

1) Riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales se pueden definir como *"aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores"*²⁷⁴.

El riesgo psicosocial tiene una mayor incidencia en las personas con discapacidad, debido a la falta de inclusión y casos de discriminación que presenta el colectivo por razón de discapacidad, así como ciertas dificultades que se pueden establecer en un determinado puesto de trabajo o entorno.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los puestos ocupados por personas con discapacidad no es una tarea fácil, pues generalmente este tipo de evaluaciones se basan en la aplicación de métodos que permitan recopilar información a partir de las vivencias y opiniones de las personas que desarrollan el trabajo²⁷⁵. Estos riesgos no sólo pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral del trabajador, sino que también pueden conllevar problemas de salud.

La apuesta por la gestión y prevención de los riesgos psicosociales conllevan una serie de beneficios entre los que destacan:

- Mejora del bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Un personal sano, motivado y productivo.
- Incremento del rendimiento y la productividad generales.
- Reducción de las tasas de absentismo y de rotación de personal.
- Disminución de los costes y la carga para la sociedad en su conjunto.
- Cumplimiento de los requisitos legales.

²⁷⁴ Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. (2004). *II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales 2004-2007*. Madrid: Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.

²⁷⁵ Cuixart, C. N., Yallico, E. A., y Puig, R. F. (2013). PSICODISC: Diseño de una herramienta para la evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores con discapacidad. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, 75. 43-48.

La evaluación de los riesgos psicosociales se puede realizar a través de diferentes métodos, en función del tipo de trabajo. Es importante que estos métodos se adapten a las características de las personas con discapacidad.

a. Estrés.

Se define el estrés laboral²⁷⁶ como *"un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o expectativas puestas en ellos"*.

Hay que tener en cuenta que el estrés no es una enfermedad, pero de él pueden derivarse trastornos psíquicos, físicos y conductuales (adiciones).

Hay que destacar que el estrés laboral es un protagonista fundamental en la salud y la economía, ya que es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo en Europa²⁷⁷.

Además de los posibles factores que desencadenan estrés, como los que se desarrollan en los siguientes apartados, existen diferentes factores psicosociales de riesgos que afectan negativamente a la salud y al bienestar de los trabajadores, es decir, que actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral, entre los que destacan: el contenido del trabajo, la sobrecarga y el ritmo de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, el control sobre el trabajo, el ambiente y los equipos de trabajo, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el rol en la organización, el desarrollo de las tareas, la satisfacción en el trabajo, la costumbre y cultura, las condiciones personales fuera del trabajo, etc. Si en todos estos factores se tienen en cuenta a las personas con discapacidad, se podrá comprobar que la probabilidad de sufrir estrés por parte del colectivo puede llegar a ser superior que la del resto de trabajadores.

También existen diferentes metodologías para la evaluación

²⁷⁶ Cocemfe Castilla y León. (2010). *Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales para personas con Discapacidad física y orgánica en el sector servicios: Ayuda a Domicilio*. Palencia: Cocemfe Castilla y León.

²⁷⁷ Prevención de riesgos psicosociales 3.0. (26 de noviembre de 2014). *Construyendo empresas responsables, resilientes y rentables*. Recuperado en: <http://www.gestionemoselestres.com/emails/prevencion-riesgos-psicosociales.html>.

del estrés que merecen desarrollarse con mayor profundidad y tener en cuenta los aspectos relacionados con la accesibilidad y la discapacidad.

Por otro lado, también se ha de considerar el tecnoestrés, definido por Salanova²⁷⁸ como *"un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC"*.

En este caso, hay que tener en cuenta las dificultades que presentan las personas con discapacidad para el uso de las tecnologías por la falta de accesibilidad. Según la NTP 730, se pueden considerar los siguientes tipos de tecnoestrés:

- La **tecnoansiedad** es el tipo de tecnoestrés más conocido, en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC.
- La **tecnofatiga** se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs.
- La **tecnoadicción** es el tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en todo momento y en todo lugar, y utilizarlas durante largos periodos de tiempo.

b. Burnout o síndrome de estar quemado.

El Burnout o síndrome de estar quemado²⁷⁹ se define como *"una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado"*.

²⁷⁸ Cifre E, Llorens S, Salanova M^a et al. (2006). *NTP 730. Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Recuperado en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf.

²⁷⁹ Fidalgo, M. (2005). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Madrid: INSHT.

Desde el punto de vista clínico el Síndrome de estar Quemado es un proceso que se acaba manifestando como una enfermedad incapacitante para el ejercicio de la actividad laboral²⁸⁰. Este riesgo psicosocial tiene unos factores de riesgo que si se abordan desde el punto de vista de las personas con discapacidad puede ser más grave aún:

a) Factores de riesgo a nivel de **organización**:

- Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida.
- Falta de apoyo instrumental por parte de la organización.
- Exceso de burocracia: "burocracia profesionalizada".
- Falta de participación de los trabajadores con discapacidad.
- Falta de coordinación entre las unidades.
- Falta de formación práctica a los trabajadores.
- Falta de refuerzo o recompensa.
- Falta de desarrollo profesional.
- Relaciones conflictivas en la organización.
- Estilo de dirección inadecuado.
- Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH.

b) Factores de riesgos relativos al **diseño del puesto de trabajo**:

- Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el cliente.
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía.
- Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.).
- Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad- sobrecarga de rol.
- Carga emocional excesiva.

²⁸⁰ Fidalgo, M. (2005). *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. Madrid: INSHT.

- Falta de control de los resultados de la tarea.
- Falta de apoyo social.
- Tareas inacabadas que no tienen fin.
- Poca autonomía decisional.
- Estresores económicos.
- Insatisfacción en el trabajo.

c) Factores de riesgo relativos a las **relaciones interpersonales**:

- Trato con usuarios difíciles o problemáticos.
- Relaciones conflictivas con clientes.
- Negativa dinámica de trabajo.
- Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios.
- Falta de apoyo social.
- Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias.
- Proceso de contagio social del SQT.
- Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales.

c. Mobbing.

Se entiende por mobbing o acoso laboral²⁸¹ *“una serie de comportamientos o comunicaciones hostiles e inmorales con violencia psicológica extrema, que son dirigidas de forma sistemática y recurrente por uno o varios individuos hacia principalmente un solo individuo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo y lograr finalmente que abandone el lugar de trabajo”*.

Ante esta definición cabe diferenciarlo con el concepto de bullying, ya que éste es una violencia ejercida por miembros del mismo

²⁸¹ Verona, M.C. y Santana, R. (2012). El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas. *Revista Ciencia y Sociedad*, 37 (4), 407-434.

nivel dentro de una organización, mientras que el mobbing es una violencia ejercida por superiores jerárquicos de una organización²⁸².

Este tipo de acoso se puede manifestar de las siguientes formas:

- Amenazas.
- Comentarios despectivos.
- Humillaciones públicas.
- Intimidaciones e insultos.
- Burlas.
- Exclusión de reuniones.
- Aislamiento.
- Carga de trabajo.
- Reírse de las personas con discapacidad.

d. Acoso sexual.

El acoso sexual, puede incidir de forma notoria en el colectivo de personas con discapacidad, ya que muchos colectivos tienen algún rasgo físico o mental que inducen al fomento de este tipo de acoso.

e. Violencia.

Cualquier tipo de violencia que se pueda originar en cualquier entorno laboral también se considera un riesgo de tipo psicosocial. Se debe prestar especial atención a la violencia física o verbal, teniendo en cuenta que el colectivo puede presentar en mayor medida este tipo de riesgo debido a su discapacidad.

f. Discriminación directa e indirecta.

La **discriminación directa**. *"Es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo o razón de su discapacidad"*²⁸³. Tiene gran incidencia en los riesgos psicosociales puesto que influye en la motivación, la satisfacción e inclusión.

²⁸² Seguridadempresa. (11 de septiembre de 2015). *Mobbing*. Recuperado de: <https://seguridadempresa.wordpress.com/2015/09/11/mobbing-parte-1a-resumen/>.

La discriminación indirecta: ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religioso o de convicción, discapacidad, edad u orientación sexual a no ser que dicha disposición, criterio o práctica, pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima²⁸⁴.

g. Inseguridad en el empleo.

La situación actual de desempleo que presentan las personas con discapacidad, puede provocar la aparición de un riesgo psicosocial del colectivo que se encuentra en situación laboral, debido a la inseguridad e incertidumbre que existe en materia de empleo.

Esta inseguridad puede venir originada por los siguientes factores:

- Trabajo precario.
- Trabajo temporal.
- Incertidumbre de futuro laboral.
- Insuficiente remuneración.
- Incertidumbre por los pagos de las subvenciones por la contratación de personas con discapacidad.

h. Conflicto trabajo-familia.

En otros casos el riesgo psicosocial puede venir originado por el conflicto entre trabajo y familia a través de:

- Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia.
- Bajo apoyo familiar para la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad debido a la sobreprotección.

2) Riesgos físicos.

En estos tipos de riesgos se deberá prestar especial atención a

²⁸³ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

²⁸⁴ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial de la Unión Europea, 19 de julio de 2000, 180.

las condiciones de ruido, temperatura, ventilación, iluminación, vibración, radiaciones. En función del tipo de discapacidad, este riesgo se puede ver incrementado, por lo que las condiciones de seguimiento y las protecciones deberán ser diferentes a las del resto de trabajadores.

Por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva en ambientes ruidosos tendrán mayores dificultades para escuchar y el ruido les podrá ocasionar un mayor estrés y más daño en el conducto auditivo, puesto que el sonido que reflejan las prótesis auditivas es mayor que el que puede percibir cualquier otra persona.

Otro ejemplo puede ser cómo afecta el nivel de iluminación a personas con discapacidad visual, ya que en función del ambiente y de las condiciones de la persona, el nivel podrá variar.

3) Riesgos ergonómicos.

Existen características del ambiente de trabajo que son capaces de generar una serie de trastornos o lesiones, estas características físicas de la tarea (interacción entre el trabajador y el trabajo) dan lugar a riesgos ergonómicos²⁸⁵ que en el caso de las personas con discapacidad se pueden agravar:

- Riesgos por posturas forzadas.
- Riesgos originados por movimientos repetitivos.
- Riesgos en la salud provocados por vibraciones, aplicación de fuerzas, características ambientales en el entorno laboral (iluminación, ruido, calor...).
- Riesgos por trastornos musculoesqueléticos derivados de la carga física (dolores de espalda, lesiones en las manos, etc.).

4) Riesgos químicos.

La respuesta del sistema inmunológico humano a las amenazas externas que plantean los agentes químicos y biológicos puede provocar una reacción alérgica.

²⁸⁵ Confederación Regional de Organización Empresarial de Murcia. *Prevención de Riesgos Ergonómicos*. Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>.

Todos los riesgos químicos que se pueden originar presentan unos rasgos comunes²⁸⁶:

- Para desarrollar la enfermedad se requiere una exposición recurrente, ya sea de bajo nivel durante mucho tiempo o de alto nivel en picos concretos. Durante este período no se observan síntomas.
- Tan sólo algunas de las personas expuestas se ven afectadas.
- Cuando una persona se sensibiliza, cada vez que entra en contacto con la sustancia, aunque sea en cantidades ínfimas, pueden desencadenarse los síntomas a niveles mucho más bajos de los que provocaron el estado de hipersensibilidad.

El contacto con estos riesgos (inhalación, penetración, absorción o ingestión) puede originar algún tipo de enfermedad profesional y/o discapacidad.

5) Riesgos biológicos.

Con los riesgos biológicos existe una posibilidad contaminante que puede producir efectos sobre la salud y enfermedades profesionales por virus, bacterias, hongos, parásitos, que también pueden desencadenar la aparición de algún tipo de discapacidad.

6) Riesgos mecánicos.

Trabajos en altura, superficies inseguras, mal uso de herramientas, equipos de trabajo defectuosos, etc., y en definitiva, la no adaptación del puesto de trabajo y la no realización del mismo en condiciones seguras puede provocar un accidente grave que tenga como consecuencia la aparición de algún tipo de discapacidad en el trabajador.

7) Riesgos ambientales.

Son riesgos que se producen por causas naturales: lluvia, vientos fuertes, terremotos, inundaciones, etc. Todos los profesionales que intervienen en este tipo de incidencias deben estar preparados para actuar correctamente con personas con discapacidad.

²⁸⁶ Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón. (2010). *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. Zaragoza: Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón.

8) Otros factores de riesgo.

Además de los factores de riesgos mencionados anteriormente y los que se puedan por la falta de accesibilidad, es importante tener en cuenta otros factores que influyen en los anteriores²⁸⁷:

- **Organización del trabajo.** Es necesario adaptarse a las condiciones del trabajador con discapacidad dentro de la medida de lo posible: horario, descanso, teletrabajo, ausencias, ubicación del puesto de trabajo, incorporación escalonada al mismo, reasignar a otra persona aquellas tareas que el trabajador con discapacidad no pueda desarrollar²⁸⁸, etc.
- **Accesibilidad en el entorno y en el lugar de trabajo.** Tener en cuenta los requisitos de accesibilidad en todo el entorno y lugar de trabajo para evitar cualquier tipo de riesgo relacionado.
- **Formación.** Se debe formar en materia preventiva, de accesibilidad y de concienciación y trato adecuado hacia las personas con discapacidad.
- **Evacuación en casos de emergencia²⁸⁹:** además de formar a los trabajadores, se deben hacer simulacros con personas con discapacidad.
- **Ambiente de trabajo inclusivo.** Para integrar a cualquier trabajador con y sin discapacidad y mejorar su satisfacción y motivación laboral es conveniente organizar encuentros entre trabajadores para facilitar su integración.

2.3.5.2. Evaluación de los riesgos según el tipo de discapacidad

1) Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos es responsabilidad de la Dirección de

²⁸⁷ Salvatierra, E. (2012). *La prevención de riesgos laborales en trabajadores con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo*. Navarra: Universidad Pública de Navarra.

²⁸⁸ Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife. (2014). *Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales para colectivos de Trabajadores Sensibles*. Santa Cruz de Tenerife: Confederación Provincial de Empresarios.

²⁸⁹ Dirección General de Tráfico. (2014). *Guía de atención a personas con discapacidad en emergencias y accidentes*. Madrid: DGT.

la empresa, debiendo ser consultada a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla, con la finalidad de recoger su opinión y poder contrastar con lo observado²⁹⁰. Para empezar, es recomendable examinar los accidentes, enfermedades y demás daños derivados del trabajo que hayan acontecido en los últimos años y de los que se tenga constancia.

El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran.

La evaluación de un riesgo vendrá determinada en función del peligro detectado, las condiciones de trabajo existentes, el nivel de riesgo, la gravedad del daño y la probabilidad de que ocurra.

Estos riesgos se evaluarán de forma individualizada en función del tipo de discapacidad y de los diferentes riesgos asociados a la actividad que desarrolla el trabajador.

Para poder establecer un correcto chequeo es necesario tener en cuenta previamente los siguientes aspectos:

1. Identificar los diferentes tipos de discapacidades que se puedan presentar.
2. Identificar el grado de accesibilidad y adaptación de las instalaciones comunes, del entorno y del propio puesto de trabajo.
3. Verificar los riesgos asociados según el tipo de discapacidad y el entorno por donde se desenvolverá el trabajador.
4. Actuación y prevención. El objetivo no es sólo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y la mejora de su productividad²⁹¹.

²⁹⁰ Junta de Castilla y León. (2010). *Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresas de Castilla y León con Trabajadores con Discapacidad Visual*. Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo.

²⁹¹ Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

A modo de ejemplo, para el análisis se recomiendan las tablas que se exponen en el Anexo I elaboradas, modificadas y desarrolladas a partir de las expuestas en 'Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados'²⁹².

Estas tablas sirven de orientación y deberán ser modificadas y/o ampliadas en función de las necesidades del trabajador, de las condiciones de accesibilidad que la normativa establezca en cada momento y de otras medidas y riesgos adicionales que se deban tener en cuenta.

Según los niveles de riesgo detectados en la evaluación se decidirá si se requieren medidas correctoras y, en caso de que así sea, se designará a un responsable para que las desarrolle, así como un plazo de cumplimiento y el coste económico que conllevará.

2) Valoración de riesgos.

Para valorar los riesgos es conveniente realizar una lista de actividades de trabajo, agrupándolas de forma fácil y usable y obteniendo para cada una de ellas la máxima información posible.

Para dicha evaluación se realizará el siguiente proceso²⁹³:

En función del peligro detectado y las condiciones de trabajo existentes se valora el nivel de riesgo (VR), determinando la gravedad del daño (Gr) y la probabilidad de que ocurra (Pr).

Los niveles de riesgo que se detecten en la evaluación son los que formarán la base para decidir si se requieren medidas correctoras. Se designará un responsable para que desarrolle dichas medidas, así como un plazo de cumplimiento y el coste económico que conllevará la implantación.

Para determinar la probabilidad de que ocurra el riesgo (Pr) se debe inspeccionar el lugar donde se desarrolla la actividad y consultar con el personal las tareas que se llevan a cabo en dicho puesto. Una vez obtenida toda la información nos debemos basar en los valores siguientes:

²⁹² Santos Guerras, J.J. (2001). Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 16, 18-36.

²⁹³ Según criterio del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

1. Estimar la probabilidad de que ocurra el riesgo.

La probabilidad del riesgo será baja, media o alta según los parámetros que se indican a continuación:

- **Baja (remotamente posible):** el daño ocurre raras veces. Se estima que podría suceder el daño pero es difícil que ocurra, la probabilidad es remota.
- **Media (bastante posible):** el daño ocurre en algunas ocasiones. Aunque no haya ocurrido antes no sería extraño que sucediera.
- **Alta (completamente posible):** el daño ocurre siempre o casi siempre. Lo más probable es que suceda el daño, o ya ha ocurrido en otras ocasiones.

2. Valorar su nivel (severidad del riesgo).

El nivel de riesgo será bajo, medio o alto según su severidad, en función de las siguientes indicaciones:

- **Baja:** Daños superficiales (pequeños cortes y magulladuras); irritación de los ojos, molestias e irritación (dolor de cabeza, malestar), lesiones previsiblemente sin baja o con baja inferior a 10 días naturales. Pérdida de material leve.
- **Media:** Quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas, amputaciones menos graves (dedos), lesiones múltiples; sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, intoxicaciones previsiblemente no mortales, enfermedades que lleven a incapacidades menores. Lesiones con baja prevista superior a 10 días. Pérdida de material grave.
- **Alta:** Amputaciones muy graves (manos, brazos, ojos); cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida, lesiones muy graves ocurridas a varias o a muchas personas y lesiones mortales. Pérdida de material muy grave.

3. Conocer el grado que presenta.

Una vez que conocemos la probabilidad de que ocurra el riesgo y la severidad del mismo, podremos conocer el grado que presenta (trivial, tolerable, moderado, importante, intolerable) según las relaciones de la siguiente tabla:

Severidad	Probabilidad		
	Baja	Media	Alta
Baja	Trivial	Tolerable	Moderado
Media	Tolerable	Moderado	Importante
Alta	Moderado	Importante	Intolerable

4. Comprobar la forma de actuación ante el riesgo.

Por último, una vez obtenido el grado que presenta el riesgo debemos comprobar cuál es el procedimiento de actuación y las prioridades de ejecución:

- **Trivial:** No se requiere acción específica. Prioridad Baja.
- **Tolerable:** No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control. Prioridad Media.
- **Moderado:** Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado esté asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se preciará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar necesidad de mejora de las medidas de control. Prioridad Media-Alta.
- **Importante:** No debe comenzarse el trabajo hasta que no haya riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema de forma urgente. Prioridad Alta.
- **Intolerable:** No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo. Prioridad Inmediata.

3) ¿Cómo evaluar los riesgos?

Para asociar el riesgo a cada una de las diferentes situaciones según el grado y tipo de discapacidad, es conveniente tener en cuenta la **codificación propuesta por el INSHT²⁹⁴**:

Riesgo de accidente:

- 010 Caídas de personas a distinto nivel.
- 020 Caídas de personas al mismo nivel.
- 030 Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento.
- 040 Caídas de objetos en manipulación.
- 050 Caídas por objetos desprendidos.
- 060 Pisadas sobre objetos.
- 070 Choques contra objetos inmóviles.
- 080 Choques contra objetos móviles.
- 090 Golpes por objetos o herramientas.
- 100 Proyección de fragmentos o partículas.
- 110 Atrapamiento por o entre objetos.
- 120 Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos.
- 130 Sobreesfuerzos.
- 140 Exposición a temperaturas ambientales extremas.
- 150 Contactos térmicos.
- 160 Exposición a contactos eléctricos.
- 170 Exposición a sustancias nocivas.
- 180 Contactos sustancias cáusticas y/o corrosivas.

²⁹⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en la PYME (5ª Edición)*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

190 Exposición a radiaciones.

200 Explosiones.

210 Incendios.

220 Accidentes causados por seres vivos.

230 Atropellos o golpes con vehículos.

Fatiga:

410 Física. Posición.

420 Física. Desplazamiento.

430 Física. Esfuerzo.

440 Física. Manejo de cargas.

450 Mental Recepción de la información.

460 Mental. Tratamiento de la información.

470 Mental. Respuesta.

480 Fatiga crónica.

Insatisfacción:

510 Contenido.

520 Monotonía.

530 Roles

540 Autonomía

550 Comunicaciones

560 Relaciones

570 Tiempo de trabajo

Una vez realizado el análisis de riesgos y averiguadas las necesidades, el siguiente paso es comprobar qué ajustes o desajustes se pueden producir como consecuencia de la interacción entre los diferentes tipos de discapacidad y condiciones de los puestos de trabajo.

Para ello se deben tener en cuenta las exigencias o demandas del puesto de trabajo (accesibilidad, organización del trabajo, condiciones, comunicación, etc.) y la capacidad funcional del trabajador (capacidad física, sensorial, psíquica, formativa y social).

Además de lo comentado en el apartado anterior, es preciso hacer un estudio exhaustivo de las personas trabajadoras con discapacidad que puedan ser consideradas trabajadores especialmente sensibles (según indica el artículo 25 de la Ley 31/1995) de forma que se estudien las medidas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos a los que se puedan ver expuestos.

También, es de vital importancia tener en cuenta en dicha evaluación los riesgos psicosociales.

Tipos de riesgos según la discapacidad.

Como se ha indicado anteriormente, para poder realizar una evaluación de riesgos específica hay que tener en cuenta cuáles son los principales riesgos asociados según el tipo y grado de discapacidad²⁹⁵.

A continuación se exponen los principales riesgos²⁹⁶ y dificultades a los que pueden estar sometidos los diferentes colectivos, sin considerar en este apartado los propios del puesto de trabajo, como son los químicos, biológicos, ambientales, etc.

a) Discapacidad física²⁹⁷.

Los principales riesgos que se asocian son de caídas al mismo y distinto nivel, sobreesfuerzos, golpes contra objetos, quemaduras y riesgos durante las situaciones de evacuación y emergencia. No obstante para poder profundizar más, es conveniente diferenciar varios "grupos":

Personas usuarias de sillas de ruedas.

En el caso de trabajadores usuarios de silla de ruedas los riesgos

²⁹⁵ Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁹⁶ Fernández-Bermejo, M., Tejada Cruz, A. y Espínola Jiménez, A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.

²⁹⁷ Foment del Treball nacional. (2007). *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

más asociados son las caídas de la silla (debido a su inestabilidad), golpes y arañazos contra objetos inmóviles (falta de accesibilidad o escasez de espacio) y sobreesfuerzos (para salvar obstáculos), riesgos de quemaduras (pérdida de sensibilidad), esfuerzos (limitaciones de alcance visual y manual, como consecuencia de su situación sentada o de talla baja), y especial mención a las situaciones de evacuación y emergencia, debido a la imposibilidad de bajar escaleras por sus propios métodos ya que necesitan productos de apoyo o la ayuda de terceras personas.

Personas con dificultades para caminar.

Las personas que presentan este tipo de dificultad, normalmente precisan ayuda de muletas, bastones o andadores. Los mayores riesgos son los relacionados con las caídas (debido a la inestabilidad), al igual que las personas con movilidad reducida estos trabajadores necesitarán que la zona sea accesible y que cuenten con el suficiente espacio de paso para evitar tanto el riesgo de caídas, como el de golpes y choques contra objetos inmóviles, así como sobreesfuerzo por el uso de las muletas o bastones.

También son críticas las situaciones de emergencia y evacuación, debido a la lentitud de evacuación y el espacio libre que necesitan.

Todos los productos de apoyo deberán permanecer junto al trabajador durante toda la jornada de trabajo, así como cualquier tipo de adaptación que precise.

Personas con problemas de manipulación. Dificultades para usar brazos y manos.

En este caso, los principales riesgos asociados son los de caída al mismo o distinto nivel (debido a la dificultad de apoyo, agarre o protección) y el de caída de objetos en manipulación en caso de dificultades de agarre. También se debe prestar especial atención en la adaptación del puesto de trabajo.

b) Discapacidad sensorial²⁹⁸.

Se hace especial mención a los trabajadores con discapacidad auditiva y visual, ya que los trabajadores con discapacidad en el

²⁹⁸ Foment del Treball nacional. (2009). *Guía para la gestión de preventiva de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad sensorial*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

habla, no precisarán en general adaptaciones especiales, aunque si se tendrán en cuenta para no ubicarlos en funciones que puedan ser incompatibles con su discapacidad.

Personas con discapacidad visual²⁹⁹.

Las principales dificultades de este colectivo, teniendo en cuenta los diferentes grados (usuarios de bastón o perro guía, con restos visuales, etc.), son los choques (contra objetos inmóviles) y de atropellos o golpes, y las situaciones de evacuación y emergencia. Se tendrá en cuenta especialmente los accesos, el ascensor, las vías de circulación, las escaleras, ventanas, puertas, ubicación y diseño del mobiliario, señalización táctil y acústica, iluminación, adaptaciones en el puesto, etc.

Personas con discapacidad auditiva³⁰⁰.

Los riesgos más asociados son caídas al mismo y distinto nivel, golpes, choques y atropellos contra objetos móviles e inmóviles (debido a la atención que deben ir prestando a la persona con la que interactúan), riesgos derivados de la falta de comunicación, ya sea a través de telefonía, o la comunicación con el resto de personas, si no se establece un protocolo de comunicación adecuado: uso de un lenguaje adecuado, taparse la boca, no hablar de frente, etc. Es importante fomentar la comunicación visual, tanto en alarmas como cualquier otra información que se transmita. Se debe disponer de una buena visibilidad desde el puesto de trabajo, una correcta iluminación, señalización, avisadores luminosos, avisadores con vibración, amplificadores, comunicadores en ascensor, adaptaciones en el puesto, etc.

c) Beneficiarios de la accesibilidad cognitiva³⁰¹.

Los riesgos más asociados a este tipo de discapacidad son golpes contra objetos, atropellos y las situaciones de emergencia. Se

²⁹⁹ Junta de Castilla y León. (2010). *Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresas de Castilla y León con Trabajadores con Discapacidad Visual*. Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo.

³⁰⁰ Espínola Jiménez, A. (2015). *Accesibilidad auditiva. Pautas básicas para aplicar en los entornos*. Granada: La Ciudad Accesible.

³⁰¹ Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

prestará especial atención a las exigencias o demandas del puesto de trabajo (accesibilidad, organización del trabajo, condiciones, comunicación, etc.) y la capacidad funcional del trabajador (capacidad física, sensorial, psíquica, formativa y social).

Son personas que les cuesta cambiar de actividad o salir de la rutina, ya que tienen alta capacidad para desarrollar tareas monótonas y repetitivas. En estos casos la señalización, la atención, materiales de lectura accesibles (lectura fácil), etc. Los riesgos más asociados a este tipo de discapacidad son golpes contra objetos, atropellos con vehículos y las situaciones de emergencia.

Considerando en este colectivo a personas con diferentes tipos de discapacidad y que son beneficiarias de la accesibilidad cognitiva se puede diferenciar en:

Personas con discapacidad intelectual.

- Pueden no saber cuál es el peligro ni darse cuenta de él.
- Necesitan apoyo para tomar decisiones.
- Pueden ser lentos en sus reacciones.
- Pueden tener dificultades para hablar y atender, por ejemplo, hacer preguntas, responder, explicar sus necesidades, seguir órdenes.
- Necesitan apoyo para entender las cosas importantes en una emergencia.
- Necesitan apoyo para seguir los pasos para hacer algo.
- Les cuesta explicar si están enfermos, qué necesitan o cómo buscar ayuda.

Personas con autismo o trastorno del espectro autista:

- No te miran a los ojos.
- Pueden hacer movimientos repetitivos, como aleteos con las manos o balanceos con el cuerpo.
- No entienden tus palabras o no te prestan atención.
- Hacen sonidos, gritan o dicen palabras sueltas.

- Puede que no hablen o hablen raro.
- Pueden no saber cuál es el peligro.
- Pueden tener dolor, pero no lo demuestran ni lo expresan.
- A veces les molestan algunos ruidos o que les toques.

Personas con discapacidad por enfermedad mental:

- Actúan de forma rara.
- Pueden asustarse con facilidad de lo que sienten.
- En algunos casos, creen que les persiguen o que les controlan.
- Ven y oyen cosas que solo perciben ellos.
- Tienen alucinaciones.
- Pueden sentir mucho miedo y pueden estar desorientadas.
- Pueden tener dificultades para atender, concentrarse y responder. A veces se quedan paralizadas.

d) Otros tipos de discapacidades o necesidades.

En este apartado conviene hacer mención de las personas con discapacidad orgánica, personas alérgicas, personas obesas, etc. Los riesgos asociados podrán ser diversos y deberán ser estudiados según las necesidades del trabajador.

2.3.6. Evacuación de personas con discapacidad en casos de emergencia. Trato a personas con discapacidad en caso de emergencia

2.3.6.1. Qué es una emergencia

La Real Academia Española define emergencia *“como un suceso o accidente que sobreviene y una situación de peligro o desastres que requiere una acción inmediata”*.

Es una situación fuera de control, es un accidente o suceso que acontece de manera absolutamente imprevista y que requiere que actuemos de forma inmediata. Pueden alterar la dinámica normal en el edificio y que, en muchas ocasiones, además, ponen en riesgo a las personas o al patrimonio de la entidad.

2.3.6.2. Tipos de emergencias

A continuación se enumeran las emergencias más frecuentes que podemos encontrar³⁰²:

- Acto terrorista.
- Amenaza de bomba.
- Derrames nocivos.
- Derrumbamiento de edificios.
- Explosiones.
- Escape de gas.
- Fenómenos naturales.
- Incendio.
- Pánico colectivo.
- Rotura de tubería.
- Seísmo.

2.3.6.3. Marco normativo en materia de emergencias

Actualmente hay varios recursos normativos, que no cubren totalmente todas las necesidades que se precisan en una emergencia. No obstante caben destacar la Ley Orgánica de la Edificación, el Código Técnico de la Edificación y varias normas UNE:

Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación³⁰³.

Artículo 3. Requisitos básicos de la edificación.

1. Con el fin de garantizar la seguridad de las personas, el bienestar de la sociedad y la protección del medio ambiente, los edificios deberán proyectarse, construirse, mantenerse y conservarse de tal forma que se satisfagan los requisitos básicos siguientes:

³⁰² Carpio Ponce, A.I. (2014). *Guía sobre accesibilidad y seguridad para casos de emergencias en edificios de servicios sociales*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

³⁰³ *Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación*. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, 266.

a) *Relativos a la funcionalidad:*

a.1) *Utilización*

a.2) *Accesibilidad.*

a.3) *Acceso a los servicios de TIC.*

b) *Relativos a la seguridad:*

b.1) *Seguridad estructural.*

b.2) *Seguridad en caso de incendio.*

b.3) *Seguridad de utilización.*

Real Decreto 314/2006 de 17 de marzo. CTE³⁰⁴.

Documento básico SI-3. Evacuación de ocupantes. Criterios generales de aplicación: En edificios que deben tener un plan de emergencia conforme a la reglamentación vigente, éste preverá procedimientos para la evacuación de las personas con discapacidad en situaciones de emergencia”.

Este Real Decreto se basa tan sólo en situaciones de emergencia y evacuación en caso de incendio, pero no considera el resto de tipos de emergencia.

Por otro lado, existen Normas UNE, que recogen algunas características de algunos de los medios de protección contraincendios basados en la seguridad, pero ninguno basado en la accesibilidad.

2.3.6.4. El Plan de Autoprotección y el Plan de Emergencia

El Plan de Autoprotección es el documento en el que se ven reflejados los análisis de las posibles situaciones de emergencia y en el que vienen recogidas las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. El objetivo es que cualquier emergencia sea controlada de forma rápida, segura y con las mínimas consecuencias posibles, teniendo en cuenta siempre las condiciones de las personas con discapacidad.

³⁰⁴ *Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2006, 74.*

El Real Decreto 314/2006 por el que se aprueba el Documento Básico SI del Código Técnico de Edificación, indica al respecto en el apartado III "Criterios de aplicación" que *"en edificios que deban tener un plan de emergencia conforme a la reglamentación vigente, éste preverá procedimientos para la evacuación de las personas con discapacidad en situaciones de emergencia"*.

El Plan de Emergencia debe ser divulgado de modo que todo el personal implicado conozca de antemano como debe actuar.

El contenido mínimo del que debe constar un Plan de Autoprotección viene definido por la propia Norma Básica de Autoprotección (R.D.393/2007) en su Anexo II.

2.3.6.5. Evacuación de personas con discapacidad

2.3.6.5.1. Evaluación de las condiciones de evacuación

Para proceder a una correcta evaluación en las condiciones de evacuación de personas con discapacidad es importante tener en cuenta varios factores que vienen recogidos en el Código Técnico de la Edificación en su Documento Básico de Seguridad ante caso de Incendio (DB-SI 3): la ocupación de cálculo, el número de salidas, el dimensionamiento de los medios de paso o salida, los recorridos de salidas, y las condiciones generales de puertas, pasillos, escaleras, itinerarios de evacuación, salidas de emergencia, sentidos de evacuación, zonas de refugio, vestíbulo de independencia, ascensor de emergencia, sistema de alarma, otros sistemas de detección, control y extinción de incendios.

Además se deben considerar los siguientes aspectos³⁰⁵:

- La distancia de recorrido.
- El número, la movilidad y otras características de los ocupantes.
- La función o uso del edificio.
- La altura del edificio.

³⁰⁵ Disability Access & Egress Consultants. *Stairway evacuation devices, fire engineering reports and the building codes*. Recuperado de: <http://www.disabilityaccessconsultants.com.au/STAIRWAY-EVACUATION-DEVICES-FIRE-ENGINEERING-REPORTS-BUILDING-CODES/>.

- Si la salida es desde arriba o por debajo del nivel del suelo.
- Los procedimientos de emergencia para el edificio.
- El sistema de seguridad contra incendios instalado en el edificio.
- El tiempo de evacuación.

Para ello es importante que todo el entorno, centro y puesto de trabajo cumpla con los requisitos de accesibilidad y seguridad según las normas vigentes, así como los diferentes dispositivos y medios de emergencia (como extintores, BIES, pulsadores de alarma, etc.) deben estar adaptados y al alcance de cualquier persona.

2.3.6.5.2. Evacuación

Cuando se tiene que evacuar a una persona con discapacidad, se deberán tener en cuenta los mismos procedimientos y protocolos que se siguen para evacuar a cualquier persona.

No obstante, si es necesario tener en cuenta otros aspectos más específicos en función del tipo de discapacidad. Para ello, debemos diferenciar tres fases:

- **Prevención.** Esta es la fase más importante, ya que es donde se hace el estudio de los riesgos, y se aplican las medidas preventivas, para evitar que se produzca el riesgo o se minimice en la medida de lo posible.
- **Reacción.** El tiempo con que se reacciona es muy importante, ya que se pueden minimizar en gran medida los daños personales y materiales.
- **Vuelta a la normalidad.** Una vez que se ha realizado la evacuación, es necesario cooperar con los servicios públicos para intentar restablecer la vuelta a la normalidad lo antes posible.

Pautas a tener en cuenta.

- Disponer de sillas de evacuación de emergencia cerca de la escalera del mismo piso donde se encuentra ubicada la persona usuaria.
- Preguntar a la persona si tiene alguna necesidad urgente (puede haber perdido su ayuda técnica, necesita medicación, etc.) alguna lesión o cualquier tipo de alergia.

- Realizar simulacros con personas con discapacidad. Aunque se deberán realizar al menos una vez al año, es conveniente que ante la presencia de personas con discapacidad la periodicidad sea menor, de forma que el entrenamiento sea mayor y la posible emergencia sea lo más efectiva y rápida posible³⁰⁶.
- Es recomendable que las personas con movilidad reducida queden alojadas en la zona de refugio, de forma que se minimicen las consecuencias de su presencia en los recorridos de evacuación.
- Disponer de un registro actualizado donde se identifique a los trabajadores y personas con discapacidad o con alguna dificultad temporal³⁰⁷ y donde se establezca el protocolo de actuación según el caso.
- Establecer un mapa de situación de las personas con algún tipo de necesidad en caso de evacuación. Es importante tener también en cuenta a las personas que pueden visitar el edificio, por lo que se les debe facilitar los datos e instrucciones en caso de que deban actuar en caso de evacuación o emergencia.
- Disponer de un plano con las rutas de evacuación de cada persona en función de las necesidades de las personas con discapacidad.
- Establecer los recursos humanos encargados de ayuda en la evacuación.
- Evacuación de personas con discapacidad. Es recomendable, que la evacuación de las personas con discapacidad, especialmente la de personas con movilidad reducida, se haga después de la del resto, ya que las vías de evacuación estarán menos obstaculizadas.
- Todo el personal que las ayude debe estar formado en trato adecuado a personas con discapacidad que se exponen en el Anexo VI, así como en ayudas técnicas que deben utilizar en caso de emergencia.

³⁰⁶ Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

³⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Prevención inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

- Desarrollar un programa formativo y de concienciación a los trabajadores para que sepan las actuaciones a llevar a cabo.
- Informar al servicio de bomberos las personas con discapacidad que hay en el edificio.
- Tener en cuenta las medidas pertinentes de accesibilidad que facilitan la evacuación, como lo son la señalización accesible, los ascensores de emergencia, rampas, itinerarios, apertura de puertas, salidas de emergencia accesible, zonas de refugio, etc.

Personal encargado para ejecutar las acciones del Plan de Autoprotección³⁰⁸.

Debe nombrarse un responsable de acompañamiento en la evacuación para trabajadores con discapacidad. Dichos responsables han de estar claramente identificados y deberán ser conocidos por las personas a las que deberán acompañar. Sería conveniente que dispusieran de algún distintivo especial como podría ser un chaleco reflectante con la palabra "Acompañante", "Guía" o similar³⁰⁹.

Itinerarios de evacuación.

Los itinerarios de evacuación deben estar diseñados de tal forma que cumplan tanto con los criterios de accesibilidad como los de seguridad. Todo ello viene especificado en el artículo 8, apartado 2 del Real Decreto, 505/2007³¹⁰: "8. Seguridad en caso de incendio" apartado 3. *"Los recorridos de evacuación, tanto hacia el espacio libre exterior como hacia las zonas de refugio, estarán señalizados conforme a lo establecido en el Documento Básico sobre seguridad de utilización, DB SI 3, del Código Técnico de la Edificación, y contarán igualmente con señalización óptica, acústica y táctil adecuadas para facilitar la orientación de personas con diferentes discapacidades"*.

³⁰⁸ Federación Estatal de Enseñanza de CCOO. (2011). *Medidas de emergencia en centros que atienden a personas con discapacidad*. Madrid: Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

³⁰⁹ Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

³¹⁰ *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones*. Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 2007, 113

Vestíbulo de independencia.

Los vestíbulos de independencia³¹¹ situados en un itinerario deben poder contener un círculo de diámetro Ø 1,20 m libre de obstáculos y del barrido de las puertas. Cuando el vestíbulo contenga una zona de refugio, dicho círculo tendrá un diámetro Ø 1,50 m y podrá invadir una de las plazas reservadas para usuarios de silla de ruedas. Los mecanismos de apertura de las puertas de dichos vestíbulos estarán a una distancia de 0,30 m, como mínimo, del encuentro en rincón más próximo de la pared que contiene la puerta.

Zonas de refugio.

Una zona de refugio es una zona delimitada por elementos resistentes al fuego, con capacidad suficiente para que puedan acceder y situarse en ella sin dificultad personas en silla de ruedas. Desde dicha zona se podrá acceder a una salida al exterior, a una salida de planta o a un ascensor de emergencia y constituirá un lugar seguro para las personas que se refugien en él, mientras esperan sin riesgo, ayuda para su evacuación.

Se dispondrán zonas de refugio delimitadas por elementos resistentes al fuego para rescate y salvamento de personas con discapacidad en todos los niveles donde no esté prevista una salida de emergencia accesible³¹² y que cumpla con el (DB-SI) del CTE.

Ascensor de emergencia.

Los edificios dispondrán de ascensor de emergencia con accesos desde cada planta que posibilitará la evacuación prioritaria de personas con movilidad reducida en función de su uso y altura de evacuación y que cumpla con los requisitos expuestos en el CTE.

Sistema de alarma.

El edificio dispondrá de los equipos e instalaciones adecuados para

³¹¹ 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. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

³¹² Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones. Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 2007, 113.

hacer posible la detección del incendio, así como la transmisión óptica y acústica de la alarma a los ocupantes, de forma que se facilite su percepción por personas con discapacidad y su disposición ha cumplir con los requisitos del CTE.

Sillas de evacuación³¹³.

Cuando la evacuación del edificio haga necesario el traslado de personas con dificultades de movilidad que no puedan desalojar por sus propios medios, los Equipos de Emergencia podrán hacer uso de las sillas de evacuación instaladas en las proximidades de los Puestos de Vigilancia de los diferentes edificios.

Para facilitar su localización y manejo, las sillas de evacuación de personas con movilidad reducida han sido ubicadas en lugares visibles, debidamente señalizados y libres de obstáculos para agilizar su retirada del sistema de anclaje, así como su posterior apertura y manejo. En cualquier caso, cuando se tenga constancia de la existencia de un puesto de trabajo de una persona con dificultades de movilidad en una planta en altura, si se considera necesario, los Equipos de Emergencia podrán trasladar a dicha planta la silla de evacuación ubicándola en un lugar próximo a las escaleras que no entorpezca las vías de evacuación.

Con independencia de las condiciones físicas de los Equipos de Emergencia, estas sillas harán posible el transporte de una persona con dificultades de movilidad, controlando la velocidad de descenso por las escaleras sin necesidad de hacer grandes esfuerzos.

2.3.6.5.3. Actuación y trato adecuado a personas con discapacidad en caso de emergencia

El protocolo de actuación que debe seguir es el mismo que en cualquier caso de accidente. No obstante, es importante recordar el conocido método **PAS** (Proteger, Avisar y Socorrer).

- **Proteger:** prevenir el agravamiento del accidente.
- **Avisar** a los servicios de emergencia, propios o ajenos.
- **Socorrer** al herido mientras llegan los servicios de emergencia.

³¹³ Uned. (2011). *Protocolo interno de actuación. Evacuación de personas con discapacidad*. Madrid: Uned.

A continuación se detallan con mayor profundidad el protocolo de actuación a tener en cuenta según el tipo de discapacidad³¹⁴, pero antes es importante tener en cuenta estos tres aspectos:

- Una persona con discapacidad merece el mismo trato que cualquier otra persona. Hablarle de una forma clara y sencilla.
- Todo el personal deberá conocer la guía de trato a personas con discapacidad.
- Es necesario ofrecer una atención personalizada en función de la discapacidad.

Personas con discapacidad visual.

Las principales dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad visual son: movilidad, comunicación y orientación. Cuando interactuamos con una persona con discapacidad visual ante un caso de emergencia es conveniente tener en cuenta los siguientes parámetros:

- Colocarse delante de la persona, anunciar nuestra presencia y presentarse, indicarle qué está pasando y ofrecerle ayuda. Hablarle naturalmente y sin gritar. No pasa nada si se usan palabras como "mire", "vea" o "ciego".
- Hacer una descripción del lugar, la situación, las personas que hay presentes y cuál es la ruta de evacuación. Avisar sobre posibles peligros durante el recorrido.
- No cogerle del brazo y tampoco del bastón.
- Ofrecer el brazo o el hombro. De este modo la persona que ayuda se convertirá en su guía.
- Si dispone de perro guía, no distraerlo, ni acariciarlo, ni darle de comer. En caso de que sea necesario, coger al perro de la correa y no del arnés.
- Facilitar la evacuación tanto a la persona como al perro.
- Utilizar referencias que puedan comprender, es decir, "izquierda" o "derecha" en vez de "aquí" o "allí".

³¹⁴ Escuela Internacional de Accesibilidad La Ciudad Accesible. (2014). *Prevención de riesgos laborales, accesibilidad y discapacidad*. Granada: La Ciudad Accesible.

- Caminar lo más rápido posible.
- En caso de disposición de pasamanos o cualquier otro elemento, indicarle donde se encuentra.
- Al guiar a la persona a sentarse se ha de colocar la mano en el respaldo de la silla.
- Si en la zona existen varias personas con discapacidad visual, formar una hilera con ellas, colocándose una persona vidente al principio y otra al final que informe sobre los obstáculos o maniobras que se realicen.
- No abandonar a la persona al salir del edificio hasta que sea declarado el fin de la emergencia.
- Dejarlos en una zona segura, junto a otros compañeros y se les indicará dónde están y cómo van a actuar de forma permanente.
- Si se trata de una persona sordociega trace una "X" en su espalda con un dedo para que sepa que ha venido a ayudarla ante una emergencia.
- Para comunicarse, trazar letras con un dedo en la palma de la mano.

Personas con discapacidad auditiva.

La gran mayoría de las personas con discapacidad auditiva, no precisan de ayudas, por lo que prácticamente pueden realizar la evacuación por sí solas, excepto los avisos sonoros que se estén ofreciendo. Es conveniente tener en cuenta las siguientes pautas:

- Darle al interruptor de la luz para llamar la atención de la persona.
- Colocarse frente a la persona y de espaldas a la luz. Hablarle despacio para que pueda leer bien los labios. Asegurarse de que la persona lo ha comprendido. No gritar.
- No comer chicle.
- Utilizar gestos y señales con las manos.
- Si es necesario comunicarse por escrito. El objetivo es comprobar que ha entendido lo que se quiere transmitir.

- Alertar a la persona con un leve toque en el brazo o el hombro.
- Dirigirse a la persona y no al intérprete.
- Dar instrucciones al resto de personas sobre cómo van a alertar a las personas con discapacidad auditiva sobre lo que suceda.
- Utilizar tarjetas con imágenes para comunicar la emergencia que provoca la evacuación.
- Contar con iluminación portátil para que la persona pueda saber que pasa en todo momento y puedan estar en contacto con el resto.

En lugares donde hay afluencia de público es conveniente alertar de manera sonora cualquier incidencia o aviso de emergencia y respuesta inmediata, a través de avisos de texto y señales luminosas. Estos avisadores luminosos estarán colocados en lugares visibles, como en ascensores, zonas comunes y en el propio puesto de trabajo.

En situaciones de emergencia, la persona con discapacidad auditiva deberá poder identificar las indicaciones y señalización referentes a las vías de evacuación, itinerarios, salidas de emergencia, etc., mediante avisos de texto (displays) y recursos luminosos, de color vivo y contrastado con el entorno (en el suelo o la pared). Además, también se deberá hacer uso del bucle magnético para que puedan escuchar los mensajes de emergencia.

Las personas que se encuentren en recintos cerrados podrán comunicarse con el exterior de forma visual, de modo que puedan recibir las oportunas indicaciones de emergencia, como es el caso de los ascensores. Las llamadas de asistencia se dotarán con un dispositivo que incorpore un bucle magnético, así como un sistema de comunicación visual bidireccional.

Personas con discapacidad física.

El colectivo de personas con discapacidad física quizás sea el que más dificultades presente a la hora de ser evacuadas en caso de incendio. La discapacidad física puede ser de alteraciones en el esqueleto, las articulaciones, los tejidos, los ligamentos, los miembros, la musculatura o sistema nervioso. Cuando interaccionamos con personas con discapacidad física es

conveniente tener en cuenta varios aspectos:

- Las personas con discapacidad física, en su gran mayoría pueden escuchar, ver y hablar, por lo que no es conveniente gritar.
- Si se procede a levantar a la persona o a cogerla en brazos, es necesario preguntarle cuál es el método adecuado para hacerlo, ya que se puede hacer daño.
- Ofrecer ayuda, pidiéndole que nos explique en qué y cómo podemos ayudarle.
- Prestar atención a la persona, no a su discapacidad.
- Colocarse frente a la persona intentando estar a su altura y hablarle a ella, no a su acompañante.
- Intentar que las ayudas técnicas estén lo más próximas posible a la persona y no cogerlas cuando la persona las tenga en su poder, a no ser que ella lo pida, ya que son su punto de apoyo.
- Cuando se guíe a la persona es preciso indicarle que lo estamos haciendo. Desplazarla cuidadosamente.
- Hay que tener en cuenta el tiempo de evacuación, para valorar si asistir a la persona y evacuarla con nuestra ayuda, o mediante algún método más rápido de evacuación, como colchones, sillas de evacuación, férulas de larga espalada, etc. En caso de sea muy complicada esta tarea, se alojará a la persona en una zona de refugio y se activará el aviso para que los bomberos puedan acudir al rescate.
- En caso de personas con grandes dificultades o usuarias de silla de ruedas, es conveniente solicitar ayuda, ya que se necesitarán como mínimo 3 personas para poder levantarla.
- En caso de la que persona haya perdido o dejado alguna de sus pertenencias en el interior del edificio, preguntarle cuáles de ellas necesita con urgencia.

Personas con discapacidad cognitiva.

Las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades en el aprendizaje y en el desarrollo de habilidades de la vida cotidiana. Aunque variará en función del grado de discapacidad, la gran

mayoría de ellas precisan la ayuda de terceras personas en caso de evacuación. Estas son algunas recomendaciones a tener en cuenta:

- Ofrecer ayuda, teniendo en cuenta que en muchos casos no pueden comprender las orientaciones de evacuación y que su comportamiento puede ser violento, ya que se pueden bloquear y estresar.
- Hablarles despacio, explicándoles qué está pasando y qué es lo que se va a hacer paso a paso, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Asegurarse que haya comprendido las instrucciones. Quizás sea necesario repetir las indicaciones.
- Tener en cuenta la edad de la persona, para tratarla como tal.
- Colocarse frente a la persona y hablarle a ella, no a su acompañante.
- Evitar utilizar un lenguaje peyorativo.
- Tener paciencia, ya que puede tardar en expresarse y/o en que comprendan las instrucciones.
- No gritarles aunque ellos lo hagan con nosotros.
- Intentar hacerles andar más rápido, ya que estas personas suelen caminar despacio.
- Acompañar a la persona durante la evacuación ya que puede perderse o sentirse inseguro.
- Preguntar si toma medicamentos y si los lleva con ella y en caso de que sea necesario trasladarla a un centro de salud.

Personas con otro tipo de discapacidad o con multidiscapacidad.

También se ha de tener en cuenta a personas que presenten cualquier otro tipo de discapacidad o dificultad, como³¹⁵:

- Dificultades en el habla y el lenguaje.
- Dificultades respiratorias.
- Problemas emocionales.

³¹⁵ Wilson, L. (2014). *Evacuation of People with Disability & Emergent Limitations: Considerations for Safer Buildings & Efficient Evacuations*. Australia: Lee Wilson.

- Discapacidad orgánica.
- Personas que usen perros de asistencia, además de las personas ciegas.

También es importante considerar a personas que tengan varios tipos de discapacidad.

Para ello hay que tener en cuenta los parámetros recogidos en los apartados anteriores y los siguientes:

- Acercarse de forma natural para llegar a la persona y detectar cuál puede ser su discapacidad y su necesidad.
- Intentar lograr por cualquier medio el tipo de comunicación idóneo para esa persona, ya sea lenguaje oral, informático, visual, gestual, etc.



Figuras 8, 9 y 10. Señalización de salida de emergencia y evacuación asistida diseñada por Covirán junto al asesoramiento de La Ciudad Accesible.

2.4. Adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad

2.4.1. Definición de lugar de trabajo

Se entenderá por lugares de trabajo³¹⁶ *“las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anexas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos”*.

El punto 13 del Anexo I-A de dicho reglamento indica que *“los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos”*.

2.4.2. La incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral debe ser inclusiva desde el momento que se realiza la selección del personal para un determinado puesto.

Independientemente de que el candidato está incluido en un servicio de empleo con apoyo³¹⁷ o no, el proceso de incorporación y la posible contratación final debe adaptarse en función de las características del candidato, de modo que permitan valorar que posibles cambios han de realizarse en la organización.

Estos ajustes deben entenderse como una inversión que permitirá a la organización ser socialmente responsable, teniendo en cuenta que se incorporarán personas con un gran potencial y talento.

³¹⁶ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones, mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.

³¹⁷ El artículo 41 del Real Decreto 1/2013 define el concepto de servicios de empleo con apoyo como *“los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral”*.

Los posibles ajustes en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad son³¹⁸:

- Ajustes en la selección de perfiles.
- Ajustes en los procesos de selección.
- Ajustes en los procedimientos de trabajo.
- Ajustes en los valores de la empresa.
- Ajustes en herramientas y procesos de consolidación del puesto de trabajo y la carrera profesional.
- Ajustes en la política de personal.

Una vez que el candidato ya se encuentra incorporado, hay que hacer un seguimiento de su integración pidiendo que que colabore para:

- Validar y adaptar la efectividad de los procesos de la empresa.
- Ofrecer información a los empleados que deseen mejorar su futuro rendimiento.
- Conocer el grado de ajuste obtenido en la adecuación puesto-persona.
- Si fuese necesario nos permitirá incrementar las sesiones informativas o jornadas de sensibilización.
- Identificar alguna adaptación o ayuda técnica necesaria y que no hayamos tenido en cuenta inicialmente.

2.4.3. Responsables de la adaptación de los puestos de trabajo

Para la efectiva inclusión del colectivo en un puesto de trabajo, es necesaria la coordinación de las áreas de RRHH y PRL.

Si la primera garantiza la selección, incorporación y gestión de trabajadores bajo criterios estrictamente profesionales, la segunda

³¹⁸ Imepe y Ayuntamiento de Alcorcón (2009). *Directrices para la contratación de personas con discapacidad. Guía para la integración laboral de personas con discapacidad*. Madrid: Ayuntamiento de Alcorcón.

debe garantizar su salud, seguridad y confort, adecuando el entorno y puesto trabajo a las características del trabajador con discapacidad³¹⁹.

2.4.4. Capacidades y habilidades de las personas con discapacidad

Antes de comenzar a abordar el tema de adaptación de puestos de trabajo y la influencia de la accesibilidad en el diseño de los mismos, es importante tener en cuenta algunos aspectos generales de concienciación.

Muchos de los prejuicios en la sociedad se fundan en el desconocimiento acerca de aquello que las personas con discapacidad pueden realizar y de cuáles son sus necesidades. Este gran desconocimiento genera cierta inseguridad e incertidumbre acerca de las capacidades y habilidades que pueden llegar a desarrollar estas personas.

Dichas capacidades y habilidades, deben ser descubiertas por la persona, siendo realista y conociendo las limitaciones personales que posee, de forma que se pueda desenvolverse en un entorno donde le sea más cómodo y adecuado. No obstante, es importante no confundir estas limitaciones personales con las limitaciones que impone la sociedad, ya sea por falta de accesibilidad u otro motivo.

Valoración de las habilidades³²⁰.

La valoración de las habilidades necesarias dependerá obviamente del puesto a cubrir, aunque algunas de las áreas a tener especialmente en cuenta al valorar personas con discapacidad serán:

- Nivel de destreza necesario: una mano, dos manos, movilidad de los dedos, etc.
- Capacidad de expresión escrita y oral.

³¹⁹ Ramos, N. (2009). *La adecuación puesto-persona con discapacidad: una responsabilidad conjunta entre PRL y RRHH*. Foment del Treball Nacional, 2127, 18-22.

³²⁰ Imepe y Ayuntamiento de Alcorcón (2009). *Directrices para la contratación de personas con discapacidad. Guía para la integración laboral de personas con discapacidad*. Madrid: Ayuntamiento de Alcorcón.

- Capacidad de esfuerzo físico.
- Requerimientos de movilidad.
- Capacidad de percepción auditiva y visual.
- Requerimientos cognitivos: nivel de atención o concentración necesaria, nivel de estrés en el puesto de trabajo, elabora y procesa la información correctamente, habilidad de pensamiento, etc.

2.4.5. Los ajustes razonables en el puesto de trabajo

2.4.5.1. Concepto de ajuste razonable

Los ajustes razonables³²¹ *“son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos. Estos ajustes razonables se pueden aplicar en los espacios, entornos, bienes, productos o servicios o en la propia persona”*.

La realización de estos ajustes razonables corre a cargo de los empresarios, que tienen la obligación de orientar y adecuar el puesto de trabajo de las personas con discapacidad a sus necesidades.

Para determinar los ajustes razonables que deban adoptarse, se debe realizar un análisis de la accesibilidad. Aunque la casuística es variada, se puede realizar una aproximación suficiente, teniendo en cuenta tres variables³²²:

1. **Tipo de usuario:** La heterogeneidad de las demandas se puede reducir estableciendo grupos homogéneos con necesidades comunes de accesibilidad, surgiendo estos tres grupos:

³²¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

³²² Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral. (2015). *Guía de Buenas Prácticas Empresariales en Accesibilidad*. Madrid: Aespla.

accesibilidad física, sensorial y cognitiva.

2. Tipo de dificultad: Las dificultades que pueden encontrar algunos trabajadores en el entorno laboral para actuar con plena autonomía de movimiento y de uso de los elementos que en él se encuentran.

3. Nivel de exigencia: En el caso de un centro de trabajo ya existente, lograr la accesibilidad universal en el mismo requiere de un proceso de adaptación a los requerimientos legales.

2.4.5.2. Costes de los ajustes razonables

Sobre los costes de los ajustes razonables, apenas hay estudios. En Estados Unidos, país con una extensa trayectoria en adaptaciones razonables, desde la promulgación de la Ley de Americanos con discapacidad de 1990 (ADA) señalan que al menos la mitad de los puestos no requieren adaptaciones³²³ (Reglamentaciones Propuestas al Título I de la Ley de Americanos con Discapacidad, Registro Federal, 28 de febrero, 1991, Vol. 56, No. 40 en la página 8578).

En nuestro país los datos publicados son los recogidos en el "Libro Blanco de I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores" (2003). En el capítulo 13 "Carencias y oportunidades de la I+D para la innovación en accesibilidad en el puesto de trabajo", se cita el estudio económico realizado con 10 de los puestos abordados directamente por profesionales del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT).

El coste medio de la adaptación se situaba en torno a los 1803€, estando el 60% de los casos por debajo de los 901 € (límite de la subvención, prevista por la legislación, para la adaptación de puestos de personas con discapacidad). El grado de discapacidad de los ocupantes de los puestos estudiados estaba comprendido entre el 45 y el 88%.

El Instituto de Biomecánica de Valencia aporta, en esa misma publicación, datos sobre los costes aproximados de las adaptaciones de los puestos de trabajo, que coinciden con los del CEAPAT. Si

³²³ Sebastián, M. y Noya R. (2009). Servicio de Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. *Boletín del Ceapat*, 61, 8-11.

bien, en algunos casos, el coste supera el límite de subvención prevista en la legislación, mientras que el 60% de los casos se sitúa dentro del límite. Estudios realizados por este mismo Instituto aportan también el dato de que el 39% de los puestos analizados no suponían coste económico, debido a que la adaptación se realiza sobre elementos espaciales u organizativos (redistribución de tareas, modificación de la forma de hacer el trabajo, cambio de ubicación de elementos, etc.).

2.4.5.3. Qué no es un ajuste razonable

Es importante tener en cuenta otros aspectos que no se consideran ajustes razonables y que en muchas ocasiones pueden generar confusión.

Entre estos aspectos destacan³²⁴:

- No se tiene por qué eliminar las funciones principales del cargo de la persona trabajadora por motivo de su discapacidad.
- No se está obligado a rebajar los estándares de rendimiento que se aplican a los demás trabajadores y trabajadoras.
- No debe modificar el horario de trabajo del empleado con discapacidad si esto impide al resto de sus compañeras y compañeros desarrollar su trabajo con normalidad.
- En lo que se considera la facilitación de ajustes razonables y medidas de acción positiva, el empleador o empleadora no tiene por qué proporcionar instrumentos de uso personal, tales como ortopedias, sillas de ruedas, anteojos, ayudas auditivas u otros dispositivos similares.
- El empleador o empleadora no debe disculpar actitudes violentas, indisciplinadas, etc, de un trabajador por tener discapacidad.
- Si el trabajador o trabajadora con discapacidad debe abandonar su puesto para su restablecimiento y recuperación, debe proporcionar una fecha aproximada para su vuelta, aunque a veces esto no es posible. En este caso, debe justificar que su ausencia no va a suponer una carga excesiva para la empresa.

³²⁴ Fundación Once. (2007). *La igualdad de trato en el empleo*. Madrid: Fundación Once.

2.4.6. Normativa y buenas prácticas internacionales

En España aunque no hay una normativa específica en materia de adaptación de puestos de trabajo, sí que se pueden consultar las diferentes obligaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Por otro lado, existen diferentes Notas Técnicas de Prevención que hacen referencia a esta temática, entre las que destacan:

- NTP 602: El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo.
- NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo.
- NTP. 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.

También se deberán tener en cuenta todas las normas relativas a la accesibilidad universal que se han expuesto en el apartado 2.2.6.

En el ámbito internacional, se encuentran los siguientes textos de referencia, desarrollados desde la década de los noventa³²⁵:

- The Americans with Disabilities Act of 1990, Titles I and V (Estados Unidos de América, 1990). Establece las garantías de no discriminación para las personas con discapacidad y el derecho a un ajuste razonable del puesto de trabajo.
- Disability Discrimination Act , 1992 (Australia, 1992). Protege a las personas con discapacidad de la discriminación y el acoso y establece mecanismos de mediación de la Comisión de Derechos Humanos y de reclamación ante los tribunales.
- Disability Discrimination Act (Reino Unido, 1995). Convierte la igualdad de oportunidades (equal opportunities) en un derecho para las personas con discapacidad y regula el derecho al ajuste del puesto de trabajo y la no discriminación.
- Ley 4/2004 "Legge Stanca" (Italia, 2004).

³²⁵ Fundación Largo Caballero. (2008). *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*. Madrid: Imserso.

2.4.7. El proceso de adaptación de puestos de trabajo

Cada día son más las personas con discapacidad las que se encuentran plenamente integradas en el mercado laboral. El acceso a un puesto de trabajo por parte de una persona con discapacidad es algo que tiende a normalizarse, aunque actualmente el proceso es muy lento y existe un bajo nivel de concienciación e integración.

Para ello, es preciso tener en cuenta el principio de normalización que define el citado Real Decreto 1/2013 aquél que permite a las personas con discapacidad llevar una vida normal y acceder a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

Por tanto, un puesto de trabajo debe ser ergonómico, accesible y adaptado en función de las necesidades de la persona. Para su estudio es importante tener en cuenta tres factores³²⁶:

- **Factores físicos y biológicos.** Tienen en cuenta las características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas de la persona.
- **Factores cognitivos.** Van enfocados a procesos mentales como el tratamiento de la información, la toma de decisiones y la carga mental.
- **Factores sociales.** Atienden los aspectos organizacionales del trabajo: horarios, turnos, descansos, estructuras organizativas, reasignación de tareas que el trabajador con discapacidad no pueda desempeñar a otros trabajadores, etc.

Tampoco se debe olvidar que la adaptación no ha de ser sólo del entorno físico, laboral, cognitivo o sensorial, sino también de toda la parte relacionada con tareas y habilidades. Para el estudio y ajuste razonable de un entorno laboral se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. **Detectar las necesidades y habilidades físicas, sensoriales y cognitivas** del trabajador para realizar las diferentes tareas y hacer la adaptación de forma individualizada. Según el tipo de discapacidad, ya sea física (en silla de ruedas, con dificultades para caminar, con dificultades de manipulación, etc.), sensorial (auditiva o visual) y cognitiva (discapacidad intelectual).

³²⁶ Ceapat. (2009). *Guía de referencia de Adaptación de puestos de trabajo*. Ceapat. Madrid.

Las necesidades en el puesto de trabajo variarán según las condiciones de la persona. Para detectar dichas necesidades es muy importante contar con la colaboración del trabajador.

2. Estudiar la periodicidad de las tareas (ya sean habituales, periódicas u ocasionales) para posteriormente valorarlas teniendo en cuenta el tiempo de realización de las mismas y la cualificación requerida para su realización, para asignarle al trabajador las más adecuadas en función de sus necesidades.

3. Detectar si los equipos de trabajo, las herramientas, los materiales, los medios auxiliares, los productos de apoyo, los equipos de protección individual y colectiva, etc. satisfacen las diferentes necesidades físicas, sensoriales o cognitivas del trabajador.

4. Condiciones de accesibilidad, seguridad, ergonomía y comodidad en el entorno y el puesto de trabajo. Un entorno de trabajo tiene que ser accesible, ya que es la mejor forma de conseguir la normalización e independencia del colectivo a través de la inserción laboral³²⁷. Además de los diferentes aspectos relativos a la discapacidad física, sensorial o cognitiva, se deberán tener en cuenta otros como los relativos a la temperatura o humedad para el caso de personas con problemas cardiovasculares o renales, o la calidad del aire para personas con alergias, problemas de respiración, etc. También es importante que se tenga en cuenta la domótica en la mejora de la accesibilidad del entorno laboral y del puesto de trabajo³²⁸.

La atenuación del trabajo monótono y repetitivo, el diseño físico de los espacios de trabajo, de acuerdo con las capacidades del trabajador con discapacidad, y la posición o fatiga postural han de ser preocupación constante del empresario en aras de un clima y confort laboral aceptables³²⁹.

³²⁷ Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas RSE-Discapacidad en las empresas. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión*, 9.

³²⁸ González, F.J. e Idigoras, I. (2005). Vida: Vivienda Domótica Accesible. *En Libro de Actas I Congreso Internacional sobre Domótica, Robótica y Teleasistencia para Todos DRT4all 2005*, 133-144. Madrid: Fundación Once.

³²⁹ Cañada, J., Díaz, I. Medina, J. Puebla, M.A. Simón, J. y Soriano, M. (2009). *Aspectos ergonómicos. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo. Formación profesional para el empleo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Es muy importante contar con profesionales especializados en la materia de modo que la implantación de la accesibilidad se haga de la forma más viable posible y optimizando los recursos.

5. Valorar las necesidades, proponer las medidas de adaptación e implantarlas. Una vez detectadas todas las necesidades, es importante valorarlas para determinar si las capacidades del trabajador se adaptan a las exigencias del puesto de trabajo, teniendo también en cuenta la PRL. Para ello es de vital importancia contar con la colaboración del trabajador con discapacidad.

Las medidas para la adaptación serán colectivas en lo relativo al acceso y movilidad del trabajador en el entorno de trabajo, y también pueden ser medidas individuales en el caso concreto de las dificultades que el trabajador pueda tener durante el desarrollo de las tareas que deba realizar en su actividad laboral³³⁰:

a. A la hora de proponer las medidas específicas y colectivas a llevar a cabo, se han de considerar diferentes aspectos, tales como:

- Equipos de trabajo.
- Posturas de trabajo, incluyendo manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos.
- Condiciones físicas del puesto de trabajo y del entorno del centro de trabajo.
- Condiciones organizativas, organización del trabajo, definición de funciones, etc. Esto puede suponer la adopción de medidas individuales, reorganización de tareas, etc.

b. Formación, rehabilitación o tratamiento: es conveniente facilitar al trabajador con discapacidad la formación, rehabilitación o tratamiento necesarios para potenciar y optimizar sus habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, con objeto de facilitar su integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores.

³³⁰ Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

2.4.8. Evaluación y seguimiento de la adaptación del puesto

Para comprobar el buen funcionamiento de todos los recursos empleados. Además se pueden realizar cuestionarios para valorar el grado de adecuación y satisfacción. Para la evaluación de los puestos de trabajo podemos tener en cuenta 3 fases con los siguientes puntos expuestos de forma esquemática³³¹:

1. Diagnóstico previo.
 - Análisis del contexto.
 - Identificación y análisis de la discapacidad del trabajador.
 - Identificación y clasificación de las condiciones de trabajo.
 - Análisis de la evaluación de riesgos.
2. Gestión de riesgos laborales.
 - Asociación entre discapacidades y condiciones de trabajo del puesto.
 - Valoración del nivel de exigencia de las condiciones de trabajo.
 - Identificación de los riesgos generados y/o modificados.
 - Valoración y ajuste de los riesgos generados y/o modificados.
3. Análisis y planificación.
 - Análisis de la tolerabilidad de los riesgos resultantes.
 - Verificación y control periódico de la efectividad de las medidas adoptadas.
 - Actualización de los documentos de evaluación y planificación de riesgos laborales.
 - Información y formación de los trabajadores.

En el siguiente esquema se puede comprobar el procedimiento a seguir para el estudio de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad.

³³¹ Foment del Treball Nacional. (2007). *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

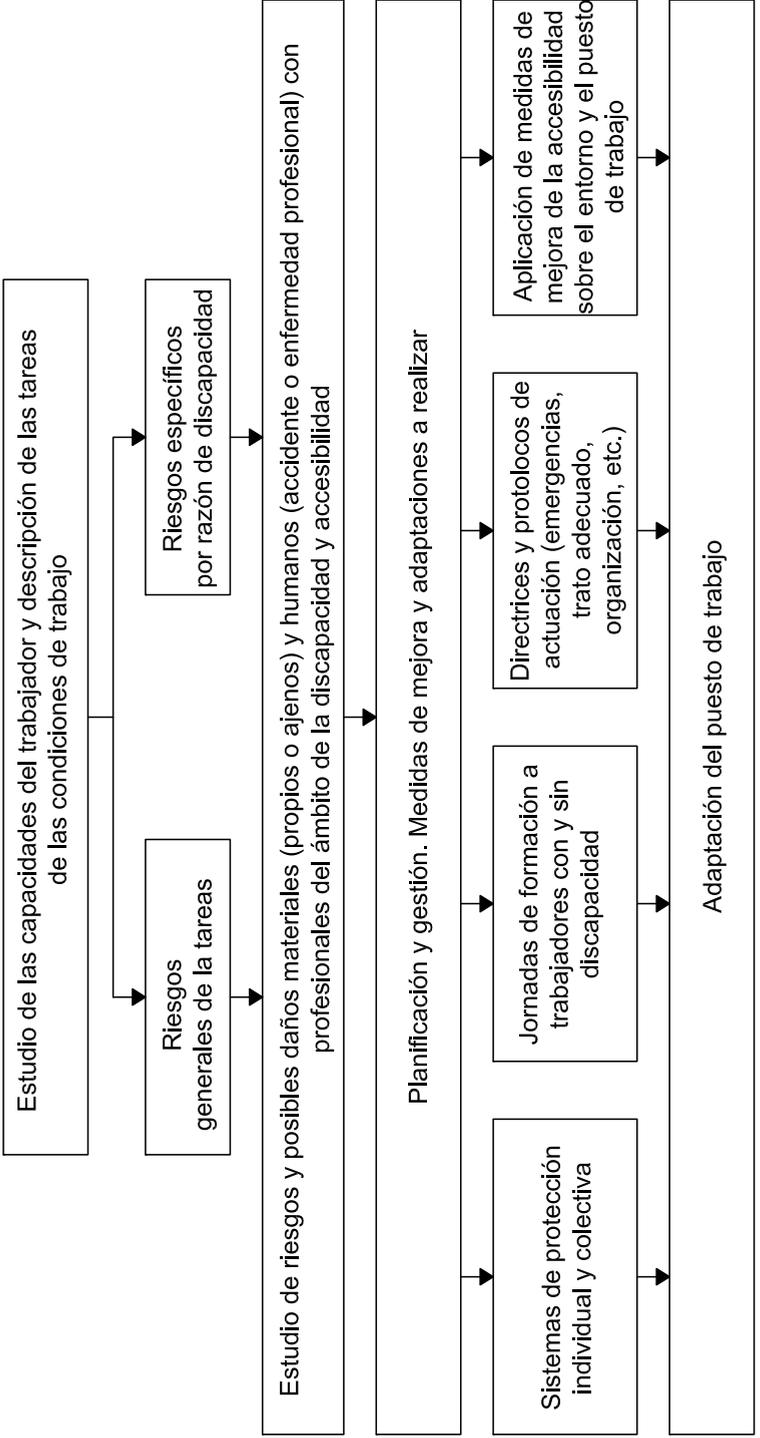


Figura 11. Procedimiento de adaptación de un puesto de trabajo./ Elaboración propia

2.4.9. Puestos de trabajo adaptados a personas con discapacidad

La importancia de la adaptación del puesto de trabajo es tal que influye de forma favorable en el confort, seguridad, independencia, bienestar social y, en definitiva, en la calidad de vida del trabajador. Para dicha adaptación del puesto de trabajo, hay que tener en cuenta las diferentes necesidades en función de los distintos tipos y grados de discapacidad para que sea la más adecuada.

También, hay que tener en cuenta que en la adaptación no sólo influyen las necesidades que pueda presentar cada trabajador como consecuencia de su discapacidad, sino que habrá que vigilar su bienestar físico, material y emocional, su desarrollo laboral, las relaciones interpersonales, la integración en la comunidad, su autodeterminación y el cumplimiento de sus derechos humanos y legales³³².

Además de los diferentes tipos de discapacidad que se han desarrollado en apartados anteriores, hay que tener en cuenta otras "discapacidades" como las personas que tienen algún tipo de alergia, problemas cardiovasculares, etc. y a las personas con discapacidad sobrevendida³³³, es decir, derivada de enfermedades o accidentes comunes o profesionales que acontecen a trabajadores en activo en la organización. Estos trabajadores deben recibir el mismo tratamiento que el que aplicamos a la incorporación de nuevos trabajadores con discapacidad a la empresa, y además, se debe tener en cuenta la posibilidad de que el trabajador deba someterse a un proceso de rehabilitación física y en algunos casos psicológica, cuya duración e intensidad podrían tener repercusiones en los ritmos de trabajo.

2.4.10. Métodos más usuales en la adaptación de los puestos de trabajo

En este apartado se muestran algunos métodos que incluyen el análisis del trabajo y del trabajador en un procedimiento común,

³³² Casas, A., Martínez, N., Zulueta, B., Restrepo, W. y Elorriaga, E. (2007). *Modelo de apoyos individuales en Lantegi Batuak. Manual práctico*. Bilbao: Lantegi Batuak, Universidad de Deusto.

³³³ Imepe y Ayuntamiento de Alcorcón (2009). *Directrices para la contratación de personas con discapacidad. Guía para la integración laboral de personas con discapacidad*. Madrid: Ayuntamiento de Alcorcón.

para detectar si existe o no adecuación entre las características relevantes de uno y otro. Dichos procedimientos suelen denominarse métodos de adaptación de puestos de trabajo.

Conviene señalar que estos métodos son las herramientas que permiten identificar problemas o aspectos conflictivos entre el trabajo y el trabajador, pero no incorporan automáticamente las soluciones a dichos problemas. Es el analista quien debe discutir, negociar y tratar con todos aquellos profesionales y demás personas involucradas, incluyendo obviamente al propio trabajador, para encontrar e implementar la solución idónea en cada caso particular. A continuación se muestran algunos métodos más usuales³³⁴:

- ErgoDis/IBV: Adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (IBV).
- ADAPTyAR: Adaptación del Puesto de Trabajo y Ajustes Razonables (MSPS/IBV).
- TUTOR-DIS: Aplicación móvil para la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual (IBV/AEDIS).
- Método de Perfiles: adecuación de la tarea a la persona (Lantegi Batuak).
- APTRA: Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas (Fundación ONCE).
- APP: Adaptación de Puestos de Trabajo (Foment de Treball).
- ADAPTAEMPLEO: Asesor interactivo para la promoción de empleo e integración laboral de personas con discapacidad en puestos de trabajo del sector comercio (IBV / AECEMCO).
- ESTRELLA: Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (IMSERSO).
- IMBA: Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt, (MundA/IPQR/MIRO).
- ESAP: Évaluation Systématique des Aptitudes Professionnelles (Association GRAVIR).

³³⁴ Adaptya. *Otros métodos de adaptación*. Recuperado de: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacion-insercion>.

- AMAS: Activity Matching Ability System (Institute for Consumer Ergonomics).
- APOLO: Outil de diagnostic de l'employabilité des personnes handicapées (FUNDP / IRFA Sud).
- FOMENT: Evaluación de Riesgos para personas con discapacidad física (Foment del Treball).
- FOMENT: Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial (Foment del Treball).
- JobFit: Fitting workers to jobs and jobs to workers (JobFit Systems International Ltd.).
- GULHEMP: (National Council on the Aging, Inc., New York).
- ADA-KORNBLAU: Metodología para la evaluación de las capacidades funcionales y análisis del trabajo (ADA Consultants Inc.).
- EAM: Ertomis Assessment Method (ERTOMIS Stiftung).
- MEDAL - Método Ergonómico de Asignación Laboral.

2.4.11. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo

Existen varias ayudas regladas por normativa para la adaptación del puesto de trabajo, tanto en empresas ordinarias como en Centros Especiales de Empleo (CEE).

Todo está recogido en el artículo 12 del Real Decreto 170/2004³³⁵ *"las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar*

³³⁵ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Boletín Oficial del Estado, 4 de junio de 1983, 133.

barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador”.

Además de esta ayuda estatal, las Comunidades Autónomas también tienen convocatorias de ayudas para la adaptación de equipos de trabajo y otras inversiones relacionadas con la PRL, que en muchos casos dependen del presupuesto vigente para ello. Se subvencionan principalmente³³⁶:

- Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en CEE's.
- Ayudas para adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Ayudas para la adaptación en equipos de trabajo y otras inversiones.
- Subvenciones para la contratación de técnicos de PRL.
- Ayudas para la realización de acciones informativas y divulgativas en materia de PRL para trabajadores.
- Recursos ajenos disponibles para la realización de acciones de formación de los trabajadores en PRL.

2.5. La formación de trabajadores y empresarios

Todo el personal de la organización debe estar formado en materia de prevención inclusiva, evacuación en casos de emergencia y en materia de trato adecuado a personas con discapacidad para el resto de trabajadores.

Esta formación debe ser obligatoria y deberá hacerse con más frecuencia en el caso de personas con discapacidad, proporcionando contenidos adaptados y claros, según ya se establecía en la Estrategia española de seguridad y salud en el

³³⁶ Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

trabajo (2007-2012)³³⁷, que en el objetivo 6.4, punto tercero, indicaba que *“en la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas, como es el caso de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad”*.

Por tanto, se deben tomar las medidas oportunas para que las personas con discapacidad no estén en desventaja respecto al resto de sus compañeros en materia de formación e información. Para ello es preciso tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Impartir la formación en un lugar accesible para cualquier persona.
- Adaptar el horario de formación a las necesidades de todos los trabajadores, especialmente al de las personas con discapacidad.
- Ofrecer una formación individual y personalizada, adecuándose a cada persona y cada discapacidad.
- Utilizar un lenguaje claro y sencillo utilizando imágenes, ejemplos, ejercicios prácticos, esquemas, etc.
- Fomentar el trabajo en grupo de forma que los propios compañeros se apoyen entre sí y se produzca un intercambio de opiniones.
- Disponer de un intérprete de lengua de signos para personas con discapacidad auditiva.
- Suministrar el material en diferentes soportes, por ejemplo, con tamaño de letra ampliado para personas con discapacidad visual, en formato de lectura fácil para personas con discapacidad auditiva o intelectual, formato braille, etc. En caso de que ofrezca material por ordenador, comprobar también que sea accesible para cualquier tipo de discapacidad: que tenga subtítulos, que pueda ser leído por un lector de pantalla, de fácil manejo, etc.

³³⁷ Cañada, J., Díaz, I. Medina, J. Puebla, M.A. Simón, J. y Soriano, M. (2009). *Aspectos ergonómicos. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo. Formación profesional para el empleo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Garantizar la accesibilidad a las herramientas de formación, como teclados de ordenador, etc.
- Facilitar cualquier información adicional que puedan necesitar sobre los riesgos en equipos o herramientas que vaya a utilizar el trabajador con discapacidad en su puesto adaptado.
- Suministrar a todo el personal superior toda la formación específica para tratar a un trabajador con discapacidad.
- Capacitar al resto de compañeros y a los responsables asignados de las personas con discapacidad para que puedan atenderlos acorde a sus necesidades.
- Disponer de aulas de formación accesibles e inclusivas, donde se contemplen todos los requisitos de accesibilidad universal.

Además, el Plan de Formación de PRL deberá incluir los siguientes conceptos³³⁸:

- Formación de ingreso / inicial.
- Formación acerca de los riesgos específicos del puesto.
- Formación para actuar en caso de emergencia.
- Conocer la compañía.
- Conocer los procesos generales de la empresa, tanto administrativos como operativos.
- Conocer los riesgos genéricos de la empresa mediante una formación periódica de modo que se pueda recordar, sensibilizar y actualizar dicha formación.

³³⁸ Foment del Treball Nacional.(2009). *Guía para la gestión de preventiva de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad sensorial*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

3. La gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones

3.1. La selección y contratación de personas con discapacidad. Tipos de empleo y obligaciones de los empresarios. Ventajas de la contratación de personas con discapacidad

3.1.1. Obligatoriedad de contratar

La inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad debe ser una realidad y una apuesta de la organización por incluir dentro de sus plantillas. Más que una obligación legal debe concebirse como una política de empresa inclusiva.

Según el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social³³⁹, las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de

³³⁹ *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.*

50 o más trabajadores, tienen la obligación de que, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. Este cómputo ha de realizarse sobre el total de la plantilla, sea cual sea el número de centros de trabajo de la misma y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. No obstante, de manera excepcional las empresas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o por opción voluntaria del empresario, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas correspondientes.

Por su parte, la Administración Pública, deberá reservar el 5 % de las plazas de convocatorias a personas con discapacidad³⁴⁰. Además, tiene la obligación de adaptar las pruebas de acceso a las mismas, así como los futuros puestos de trabajo una vez superados los mismos³⁴¹.

3.1.2. Medidas alternativas³⁴²

Las medidas alternativas a la contratación pueden ser las siguientes:

De excepcionalidad:

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.
- Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

Otras:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con

³⁴⁰ Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, 261.

³⁴¹ Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 17 diciembre de 2004, 303.

³⁴² Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 20 de abril de 2005, 94.

discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).

- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Constitución de enclaves laborales.

Para acogerse a estas medidas alternativas se deben seguir los siguientes pasos:

1. Solicitar del Servicio de Empleo competente la "declaración de excepcionalidad" y la autorización para acogerse a las medidas alternativas.
2. Formalizar la medida alternativa autorizada.
3. Elaborar anualmente una memoria detallando la forma en que se ha cumplido la medida autorizada.
4. Si pasado el plazo de vigencia de la declaración de excepcionalidad (tres años), no se ha podido alcanzar el 2% de contratación de personas con discapacidad, se deberá solicitar una nueva declaración si persisten las causas que motivaron la solicitud.

3.1.3. Frenos a la contratación.

A pesar de la obligatoriedad que la normativa exige en materia de contratación de personas con discapacidad, la realidad es totalmente diferente, ya que existe un gran desconocimiento y un bajo grado de concienciación por parte de los empresarios. A continuación se exponen varios posibles frenos que dificultan el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad³⁴³:

1. Una parte significativa de la población con discapacidad no ha entrado al mercado de trabajo por dos razones: por su discapacidad o por la falta de incentivos a su incorporación por parte, tanto de la sociedad, como de la propia persona.
2. Características asociadas a baja productividad del colectivo de personas con discapacidad. El nivel de formación de la población

³⁴³ Velasco Gisbert, M.L, Muriel Carrasco, R., Jambina López, J., y Vázquez Rolland, D. (2009). *La movilidad geográfica de las personas con discapacidad y la accesibilidad de las rutas de trabajo*. Madrid: Red2Red Consultores.

con discapacidad en España es un importante freno a su contratación.

3. Déficit de información de las entidades contratantes en torno a las personas con discapacidad. Existe una persistente desinformación en la sociedad sobre las necesidades reales del colectivo en un puesto de trabajo, así como la normativa que atañe a trabajadores con discapacidad.

4. Discriminación por el hecho de tener una discapacidad.

5. Barreras de accesibilidad en los entornos laborales y en los desplazamientos. Es considerada como una de las razones por las cuales las personas con discapacidad no pueden acceder a los puestos de trabajo.

6. Incumplimiento de la normativa de fomento de la integración de las personas con discapacidad por parte de las entidades empleadoras.

7. Necesidad de propiciar una mayor coordinación en la labor de intermediación laboral.

8. Acceso al ámbito laboral de ciertos colectivos, como las personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual o con discapacidad severa se encuentran con un mercado laboral prácticamente cerrado.

3.1.4. Actuaciones y apoyos antes y después de la contratación

Una vez analizadas las obligaciones contractuales que tienen las organizaciones en materia de discapacidad y las medidas alternativas a las que se pueden acoger, a continuación se analizan las posibles actuaciones y apoyos necesarios³⁴⁴ que se pueden llevar a cabo en todas las fases que conforman la incorporación laboral al mercado de trabajo del colectivo antes y después de su contratación³⁴⁵:

³⁴⁴ Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas RSE-Discapacidad en las empresas. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión*, 9.

³⁴⁵ Fundación Once. (2009). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once*. Recuperado de: http://rsed.fundaciononce.es/integracion_normativa_igualdad_trato.html.

- a) Fase de Reclutamiento. Buscar los candidatos con discapacidad en función de los puestos de trabajo requeridos.
- b) Fase de Selección y acogida en la incorporación. Se deben comunicar adecuadamente las cláusulas del contrato, obligaciones y responsabilidades al trabajador. Además, se ha de establecer un protocolo de actuación específico que contemple la evaluación de la accesibilidad, los riesgos laborales y los ajustes razonables.
- c) Formación interna. Se ha de garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la formación interna en condiciones de igualdad del resto de trabajadores, estableciendo las adaptaciones necesarias, así como establecer planes de sensibilización interna destinados al conocimiento de la discapacidad.
- d) Formación de canteras. Se deberán diseñar planes de formación específicos, así como un programa de becas.
- e) Adaptación de puestos de trabajo. Se deberá realizar un estudio ergonómico de puestos de trabajo, contando siempre con el asesoramiento de profesionales.
- f) PRL. Debe haber coordinación con los Servicios de Vigilancia de la Salud y PRL.
- g) Promoción interna. Los criterios deben respetar la igualdad de oportunidades, las pruebas de aptitud deberán ser accesibles y los planes de carrera de los trabajadores deben asegurar la plena igualdad de trato de las personas con discapacidad.
- h) Consolidación del empleo y desarrollo de carreras profesionales desarrollando programas de "mentoring" y planes de carrera, retención, desarrollo.
- i) Procesos de readaptación profesional. Se han de establecer medidas destinadas a favorecer la permanencia en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida, bien realizando ajustes razonables cuando ello sea posible o realizando un cambio a un puesto de trabajo distinto, de categoría equivalente, si el trabajador no pudiera seguir ocupando el que desempeñaba.
- j) Otros ámbitos relacionados con la inclusión laboral. Fomentar las medidas de conciliación laboral y familiar de personas con discapacidad y creando proyectos de empleo inclusivo.

3.1.5. Ayudas a la generación de empleo y tipos de contratos

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social hace referencia a las ayudas sobre la generación de empleo de las personas con discapacidad ya sean para la contratación, para la adaptación del puesto de trabajo, para la mejora de la accesibilidad o incluso, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para establecerse como trabajadores autónomos.

En cuanto a los tipos de contratación, existen diferentes tipologías (indefinido, contrato para la formación y el aprendizaje, contrato en prácticas, contratos de interinidad, etc.) en los cuales se ofrecen una serie de incentivos en función del tipo de contrato y de las ayudas disponibles. Todo ello se puede consultar en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social³⁴⁶.

3.1.6. Tipos de empleo

En cuanto a los tipos de empleo, el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social³⁴⁷ establece los diferentes tipos de empleo que pueden ejercer las personas con discapacidad: ordinario, protegido y autónomo, haciendo hincapié en que las políticas de empleo de las administraciones públicas competentes deben fomentar y promocionar la contratación de personas con discapacidad.

a) **Empleo ordinario**, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. El empleo con apoyo³⁴⁸ es el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que realicen su actividad en empresas del

³⁴⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Los contratos de trabajo. Modalidades e incentivos*. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>.

³⁴⁷ *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.

³⁴⁸ Alonso, M. Á. V., & de Urrés, F. D. B. J. (2007). *El futuro del empleo con apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos?*. Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria, 41, 145-152.

mercado ordinario de trabajo en condiciones similares a las del resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes. Todos los aspectos relativos al programa de empleo con apoyo se pueden consultar en el Real Decreto 870/2007³⁴⁹.

b) **Empleo protegido**, en centros especiales de empleo (CEE) y en enclaves laborales. Es importante tener en cuenta que estos CEE deben disponer como mínimo de un 70% de trabajadores con discapacidad y que reciben una compensación económica por dicha calificación, según el artículo 44 del Texto Refundido.

Por otro lado, los enclaves laborales son contratos entre una empresa y un CEE para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a labores del mercado ordinario de trabajo. Todos los objetivos, características, bonificaciones, incentivos, etc. se pueden consultar en el Real Decreto 290/2004³⁵⁰.

c) **Empleo autónomo**. Por último, es importante tener en cuenta la posibilidad de que las personas con discapacidad decidan emplearse de forma autónoma. En el artículo 47 del Texto Refundido se recoge la obligatoriedad de los poderes públicos de adoptar políticas de fomento del trabajo autónomo.

3.1.7. Beneficios de la contratación de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad conlleva una serie de beneficios de gran importancia. Las personas con discapacidad son tan válidas como cualquier otra persona para desarrollar un puesto de trabajo, demuestran otro potencial que les hace más atractivos a la hora de incorporarse al mercado laboral y contribuyen a una serie principios que deben estar presentes en cualquier organización. Esta inclusión laboral aporta grandes ventajas a la organización, al trabajador y al Estado³⁵¹:

³⁴⁹ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2007, 168.

³⁵⁰ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 21 de febrero de 2004, 45.

³⁵¹ García, M. E. (2003). Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo. *Documentación Social*, 130, 109-128.

a) A la empresa:

- Las personas con discapacidad demuestran más sentido de pertenencia hacia la empresa.
- Genera un mayor compromiso, ya que suele ser más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad.
- Aumenta el capital humano en función de la diversidad de sus empleados.
- Se propician los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación, que deben ser valores presentes.
- Disminuye el ausentismo laboral ya que suelen ser muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral bajo.
- Beneficios económicos: por la contratación reciben incentivos económicos, subvenciones puntuales para la adaptación de puesto de trabajo y bonificaciones en la Seguridad Social.
- Se logra una influencia positiva de la empresa en la sociedad, en función de la política de responsabilidad social, por convicción y no por obligación.
- Se enriquece el programa de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento.
- Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas, ya que tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Ejemplo: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa.
- Sensibiliza al resto del personal e impulsa la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- Mejora el clima laboral dentro de la organización, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos.
- Se establecen alianzas con organizaciones de y para personas con discapacidad.
- Se incrementa la productividad y la eficiencia en la empresa.

- Los proveedores, clientes y consumidores, se identifican con la empresa por su política de inclusión del colectivo³⁵².
- Promueve el trabajo en equipo ya que es una experiencia de aprendizaje mutuo y un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.
- Beneficios comerciales: la Administración da preferencia en las contrataciones públicas.
- Beneficios adicionales: estabilidad en las plantillas e imagen social de la empresa. La participación en artículos, reportajes o entrevistas, congresos, ponencias que tengan como finalidad la inserción laboral de personas con discapacidad con su entidad como partícipe de estas acciones, ofrece una imagen de confianza, compromiso y seriedad a sus clientes potenciales³⁵³.
- La fidelidad de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en términos generales, una persona con discapacidad es más fiel a la empresa donde trabaja³⁵⁴.
- Además, pueden atraer a una clientela más amplia.
- Especialización en el sector y en áreas de accesibilidad y discapacidad. Las personas con discapacidad saben cuáles son las necesidades y pueden aportar sus conocimientos³⁵⁵.

b) Al trabajador con discapacidad. Sin duda alguna el trabajador es el principal beneficiario de su inclusión y normalización de la vida laboral³⁵⁶ conllevando siempre también beneficios a todo el entorno que le rodea³⁵⁷:

³⁵² Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.

³⁵³ Fundación Once. (2007). *La igualdad de trato en el empleo*. Madrid: Fundación Once.

³⁵⁴ Ayuntamiento de Barcelona. (2004). *Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

³⁵⁵ Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas RSE-Discapacidad en las empresas. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión*, 9.

³⁵⁶ Cermi. (2009). Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad. *Colección Barclays Igualdad y Diversidad*. Madrid: Cermi.

³⁵⁷ Calenti, J. C. (2002). *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. A Coruña: Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias.

- Beneficio económico que garantiza a los trabajadores una deseable autonomía personal y una estabilidad.
- Mientras que el beneficio psicológico y fisiológico deriva del simple hecho de relacionarse diariamente con otras personas, haciendo que se sientan más responsables y útiles.
- Efecto rebote del proyecto en su entorno.
- Efecto en la credibilidad de la capacidad laboral de las con discapacidad.
- Causa de satisfacción personal, y por consiguiente, se refuerza y aumenta la autoestima debido al sentimiento de utilidad.
- Contribuye a promover y mejorar sus habilidades, no solo psicomotrices, sino también sociales.
- Remuneración económica por su trabajo.
- Reconocimiento social y mayor libertad de actuación, lo que promueve su normalización y el reconocimiento pleno de su autonomía por parte de la sociedad.

c) Al Estado:

- Se disminuyen los gastos sociales.
- Incrementa el consumo y crecimiento de los ingresos del Estado por el pago de impuestos y cuotas de la Seguridad Social.
- Se promueve el incremento del Producto Interno Bruto (PIB).

3.1.8. Efectos negativos en los sistemas actuales de generación de empleo

A pesar de que el impulso para el fomento de la empleabilidad de personas con discapacidad es positivo, la forma en la que se está haciendo afecta de forma negativa al sistema. Algunas de las razones son³⁵⁸:

- Los puestos que se suelen generar para el colectivo son tareas repetitivas o poco cualificadas.

³⁵⁸ García, M. E. (2003). Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo. *Documentación Social*, 130, 109-128.

- El nivel de ayudas existentes para la contratación puede llegar a provocar una competencia entre las empresas que tienen contratadas a personas discapacitadas y las del sector.
- Deterioro del nivel retributivo de las personas discapacitadas.
- Los puestos de trabajo creados están generando una desigualdad económica de los trabajadores con discapacidad frente a los del resto.

La solución a estos efectos negativos pasan por el desarrollo de políticas de inclusión laboral enfocadas a una igualdad plena, donde las medidas sean flexibles y se puedan anticipar a los efectos negativos que se han mencionado anteriormente.

3.2. La Responsabilidad Social Corporativa, la Responsabilidad Social Empresarial y la discapacidad

La problemática de las personas con discapacidad, la discriminación de la que son objeto en muchas ocasiones en el ámbito laboral, las dificultades de acceso y mantenimiento del colectivo en el mercado de trabajo exige toda intervención necesaria para contribuir a la igualdad de trato (mismos derechos, mismas posibilidades de ejercerlos) debe ser un deber público. Así la Responsabilidad Social puede entenderse aquí como una contribución que impulsa a realizar todas aquellas políticas necesarias para conseguir esta obligación.

3.2.1. Concepto de RSC, RSE y la Responsabilidad Social Profesional

En primer lugar es conveniente hacer una diferenciación entre los conceptos de RSC y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)³⁵⁹:

- La **RSC** es el estado de conciencia del impacto positivo o negativo que tienen las actuaciones colectivas de todas las personas que conforman una empresa. Al formar parte de una organización te sientes parte de ella, eres responsable de lo que

³⁵⁹ Abellán, L. (3 de abril de 2013). *Diferencia entre Responsabilidad Social Corporativa y Empresa Socialmente Responsable*. Recuperado de: <http://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/la-columna/diferencia-entre-responsabilidad-social-corporativa-y-empresa-socialmente-responsable/>.

hace o deja de hacer la empresa y todos sus integrantes.

- La **RSE**, consiste en la puesta en marcha de manera voluntaria de programas o proyectos sociales que contribuyan al desarrollo humano sostenible a través del compromiso de la empresa con el medio ambiente, la economía y la sociedad donde opera. Por su parte, el Foro de Expertos en RSE³⁶⁰ del Ministerio de Trabajo, define la responsabilidad social de la empresa como el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones.

A pesar de esta diferenciación a lo largo de todo este estudio, se considera que la RSE comprende a la RSC, ya que su aplicación conlleva la concienciación sobre dichas actuaciones. La implantación de un sistema de RSC está regulada por las normas internacionales SA 8000, WQO 21.08 e ISO 26000, que están acopladas a los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente, prevención de accidentes y salud ocupacional.

Por otro lado, Fernández-Bermejo³⁶¹ hace referencia a un nuevo concepto en el que lleva tiempo trabajando dentro del Grupo de Investigación de La Ciudad Accesible, el cual ha denominado 'Responsabilidad Social Profesional (RSP)'. En él se hace hincapié a la necesidad de que todos los profesionales del diseño se impliquen en lo que pasa a nuestro alrededor y contribuir a la elaboración de bienes, productos y servicios al alcance de todas las personas.

Por último, también se suele utilizar el término Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad³⁶², en adelante RSU-D. Este

³⁶⁰ Red Pacto mundial España. *¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?* Recuperado de: http://www.pm-old.globalincubator.net/iniciativarsepyme/cap1_2.htm.

³⁶¹ Fernández-Bermejo, M. (10 de junio de 2013). *Responsabilidad Social Profesional en el diseño urbano accesible*. Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/editorialmenu/3895-responsabilidad-social-profesional-en-el-diseno-urbano-accesible.html>.

término se define como la incorporación de la dimensión de la discapacidad en la política de RSU, es decir, la asunción de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en las empresas.

A través de la puesta en práctica de una estrategia de RSU-D se puede concebir, planificar y desarrollar una Universidad inclusiva, donde se incorpore la dimensión de la discapacidad de una forma integral en todos los ejes de gestión de la Universidad y en todos sus grupos de interés.

En definitiva, la RSP y la RSU son disciplinas que contribuyen a mejorar la reputación de las organizaciones, lo que constituye un activo intangible esencial para su supervivencia a largo plazo, de tal modo que su adecuada consideración y gestión puede generar valiosas oportunidades, tales como la confianza y la fidelidad de los clientes, el acceso a fuentes de financiación más amplias, el aumento de valor de la marca, la mejor capacidad de hacer frente a las crisis o la mayor implicación e identificación de los empleados³⁶³.

3.2.2. La RSC y la RSE en materia de discapacidad

Si a los conceptos anteriores se le incorpora de manera transversal la discapacidad, en todas las políticas de RSC de una organización, se podría considerar al colectivo como de especial interés en la misma, donde no tan sólo se tiene en cuenta a los empleados, sino también a los clientes, colaboradores, proveedores, área de marketing y comunicación, etc.

El cumplimiento legal no puede convertirse en el único argumento al que deba aferrarse una organización en el momento de establecer una política de inclusión. La organización, al asumir este compromiso social, contribuye a garantizar uno de los derechos humanos que toda persona tiene sin distinción como es el derecho al trabajo, favoreciendo de este modo la autonomía

³⁶² Guasch Murillo, D., Álvarez Suau, M. H., Dotras Ruscalleda, P., Váñez Vidal, R., y Guasch Murillo, Y. (2013). *Guía de Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad: RSU-D. Observatorio Universidad y Discapacidad*. Barcelona: Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña–Barcelona Tech.

³⁶³ Álvarez, M. G. (2012). La discapacidad en la empresa: ¿oportunidad o desafío?. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 80, 211-233.

personal, las condiciones de vida, la inclusión social, la igualdad de oportunidades, etc.

La adopción de este tipo de políticas inclusivas requiere un compromiso y solidez empresarial en todos los niveles jerárquicos, donde la formación y concienciación interna sea una de las primeras medidas a llevar a cabo, de modo que se pueda afrontar con éxito un proceso de RSC en materia de discapacidad³⁶⁴.

De ahí la importancia, de que se tengan en cuenta los siguientes aspectos³⁶⁵:

- La empresa ha de definir su objetivo con la inclusión de trabajadores con discapacidad.
- En caso de necesitar la cobertura de un puesto de trabajo, es necesario insistir en la diversidad, pues cada trabajador y cada centro de trabajo tienen características específicas.
- Es necesario reflexionar sobre los motivadores que la empresa ofrece a los compañeros de los trabajadores con discapacidad, para evitar "desgastes".
- Es muy importante la actitud de los compañeros y supervisores en el lugar de trabajo, por lo cual hay que seleccionar adecuadamente el destino para la incorporación.

Una organización que implante políticas en materia de discapacidad, no debe ceñirse estrictamente a lo que marca la ley, sino ir más allá y superar dichas obligaciones, por lo que deben marcarse estos objetivos³⁶⁶:

- a. Cumplir con la cuota a través del empleo directo de personas con discapacidad y no a través del uso de las medidas alternativas o disponer de una política de incorporación de personas con discapacidad.

³⁶⁴ Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas RSE-Discapacidad en las empresas. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión*, 9.

³⁶⁵ Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), 211-217.

³⁶⁶ Fundación Once. (2009). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once*. Recuperado de: http://rsed.fundaciononce.es/integracion_normativa_igualdad_trato.html.

- b. Alcanzar niveles de empleo que superen la cuota del 2%.
- c. Conseguir que haya personas con discapacidad trabajando en todos los niveles de la empresa.
- d. Establecer objetivos de contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

3.2.3. La inclusión de la discapacidad en la memoria de RSC

La inclusión de la discapacidad en una memoria de RSC en las organizaciones suele ser confusa, ya que no hay un modelo de memoria desarrollado, y no presenta información clara relativa a la política de inversión que cada organización desarrolla, según se demuestra en un estudio en el que participaron empresas del IBEX-35³⁶⁷.

Para evitar dicho desconocimiento y vacío, se pueden seguir una serie de pautas sobre qué aspectos vinculados a la discapacidad y accesibilidad puede una empresa resaltar en su Memoria de RSE. Estos indicadores, que también servirán para medir la evolución de la organización a lo largo del tiempo, se pueden consultar en la "Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once"³⁶⁸.

3.2.4. Análisis DAFO

Como conclusión de la información mencionada en los todos los apartados anteriores y de los consultados en el Plan estratégico de accesibilidad universal para la ciudad de Madrid de Santiago Villares³⁶⁹ es importante considerar la realización de un análisis DAFO sobre la accesibilidad e inclusión laboral del colectivo con el objetivo de mejorar la gestión de la organización. En este análisis se han de contemplar los siguientes aspectos:

³⁶⁷ Cortés Ortiz, M. (2011). *La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad (RSE-D). Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis*. Madrid: Cermi.

³⁶⁸ Fundación Once. (2009). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once*. Recuperado de: <http://rsed.fundaciononce.es/pautas.html>.

³⁶⁹ Santiago, G. (2015). *Plan estratégico de accesibilidad universal para la ciudad de Madrid. "Madrid+Accesible"*. Madrid: Facultad de Ciencias Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Factores internos

- **Debilidades.** En este punto se han de contemplar todos los aspectos relacionados con la escasa planificación, comunicación y coordinación en la materia, la falta de sensibilización, formación, especialización, interés e implicación en todos los ámbitos (político, social y cultural), el incumplimiento de la normativa y del régimen sancionador que establece la misma
- **Fortalezas.** Es importante designar recursos económicos, contar con expertos en la materia, aprobar planes de inclusión de forma transversal implicando a los trabajadores, establecer alianzas con organizaciones y asociaciones que realizan avances en este ámbito y aprobar un plan de formación coordinada y continua.

Factores externos

- **Amenazas.** Las principales amenazas van encaminadas a los recortes presupuestarios, a la complejidad en los procedimientos sancionadores, falta de concienciación ciudadana, normativa que no incluye la accesibilidad y la discapacidad, marcarse objetivos inalcanzables y minimizar el problema de la accesibilidad y la inclusión, baja cualificación profesional y lo más importante: puede seguir en el limbo del olvido muchos años más.
- **Oportunidades.** Se pueden considerar las alianzas con el movimiento asociativo, organizaciones, universidades e instituciones expertas, aprovechar el impulso desde la Comunidad Europea, implantar programas de medidas prioritarias y sistemas de Gestión de la Accesibilidad y tener una mayor presencia en ferias, congresos y eventos nacionales e internacionales con el objetivo de concienciar y darse a conocer.

3.2.5. LA PRL y la discapacidad para las organizaciones

Aunque el ámbito de la prevención de riesgos laborales inclusiva ya se ha desarrollado en otros apartados, es importante volver a destacar aquí este aspecto, ya que la incorporación de la consideración de discapacidad en la RSC afecta transversalmente a toda la empresa, incluyendo actuaciones y prácticas que son aplicables a diferentes ámbitos, como gobierno, política de inversión, transparencia, recursos humanos, relaciones con clientes y proveedores, etc.

Esta incorporación aporta una serie de beneficios en dos niveles³⁷⁰:

a) A nivel de organización:

- Productos o servicios de mayor calidad que permitan ajustarse a la demanda del cliente y poder obtener mayor rentabilidad.
- Mejorar las relaciones institucionales y aporta una mayor credibilidad ante la sociedad.
- Consumidores y sociedad en general verán a la organización como una entidad responsable, creíble, comprometida y de confianza, mejorando claramente su imagen.

b) A nivel de departamento de Prevención de Riesgos Laborales:

- Disponer de más y mejores recursos para realizar el trabajo.
- Poder disponer de nuevas prácticas de prevención más eficaces y respetuosas.
- Mejores condiciones de salud y seguridad laboral: El cumplimiento de la RSC incrementa los niveles de exigencia de calidad de procesos y procedimiento.

3.2.6. El Modelo EFQM de Excelencia aplicado a las personas con discapacidad

Se trata de un modelo no normativo, cuyo concepto fundamental es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización usando como guía los criterios del modelo³⁷¹. La aplicación del Modelo EFQM de Excelencia es el mejor aval que puede presentar una organización que desee ser catalogada como socialmente responsable. A continuación se matizan las definiciones de cada uno de los criterios del modelo incluyendo la variable de la discapacidad³⁷²:

³⁷⁰ Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³⁷¹ TQM. *Modelo EFQM de Excelencia*. Recuperado de: <http://www.tqm.es/TQM/ModEur/ModeloEuropeo.htm>

³⁷² Góngora, J, Corrales, A. J. y Belmonte, L. J. (2009). Aplicación de la excelencia y de la responsabilidad social a la inserción laboral de personas con discapacidad funcional. *Revista de administración sanitaria siglo XXI*, 7(4), 683-698.

- a) **Criterio de liderazgo:** incorporar la problemática de inclusión de personas con discapacidad como un valor más de la organización.
- b) **Criterio de política y estrategia:** se recogen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad, haciendo partícipe al resto del entorno social, económico y político de la aceptación e incorporación de la diversidad funcional en el seno de la organización.
- c) **Criterio de las personas:** formación, información y sensibilización en habilidades y trato adecuado del equipo de trabajo para una plantilla compuesta por personas con discapacidad. Adaptar el puesto de trabajo al trabajador con discapacidad.
- d) **Criterio de las alianzas y de los recursos:** se tratará de integrar la discapacidad mediante alianzas con otras organizaciones inclusivas, asociaciones, entidades formadoras en materias de discapacidad, accesibilidad y prevención inclusiva, etc.
- e) **Criterio relativo a los procesos:** facilitar la ocupación de puestos y desarrollo de la actividad productiva, adaptando el trabajo a la persona. Para ello, será necesario estudiar los procesos productivos en cada una de las áreas de la organización para la correcta adaptación.
- f) **Criterio de resultado en los clientes:** en las encuestas de valoración de los clientes se incluirán medidas de percepción relativas al compromiso de la organización con respecto a la inclusión de personas con discapacidad. El análisis de estas medidas dará pie a investigar el grado de fidelización de los clientes con la organización, el incremento de la cuota de mercado, así como ayudará a comprender la ventaja competitiva de la organización con respecto al resto del sector.
- g) **Criterio de resultado en las personas:** incluir medidas para captar la percepción de la plantilla con relación al grado de compromiso de la organización en materia de accesibilidad y de PRL inclusiva.
- h) **Criterio de resultado en la sociedad:** valorar el grado de compromiso que despierta la organización en el resto de la

sociedad, y no sólo en los agentes que se relacionen con ella.

i) Criterio de valoración de los principales resultados de desempeño: realizar un estudio periódico que evalúe el grado de adaptación de las personas con discapacidad al puesto de la organización y el impacto en el resto de la plantilla, el grado de participación de esta con los compañeros con discapacidad.

3.2.7. Distinción de organizaciones socialmente responsables con la discapacidad

El compromiso que adquieren las organización en materia de inclusión con la discapacidad puede ser reconocido a través del Bequal, que es el primer certificado que reconoce, verifica y garantiza el compromiso y la actitud positiva de la empresa hacia las personas con discapacidad³⁷³.

La certificación Bequal, promovida por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación Once, es un modelo estructurado en 7 categorías, 19 indicadores y 69 fuentes de verificación que permite a las organizaciones demostrar su compromiso con la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.

3.3. Los sistemas de Gestión de la Calidad, de la Accesibilidad y Prevención de Riesgos Laborales Inclusiva (SGPRLI)

Puesto que el objeto de este estudio se centra en los sistemas de Accesibilidad y PRLI, es conveniente hacer mención, aunque sin profundizar, a los Sistemas de Gestión de la Calidad, dada la importancia que tienen en la organización para lograr la inclusión del colectivo.

3.3.1. Los Sistemas de Gestión de la Calidad

Un sistema de gestión de la calidad es una estructura operacional de trabajo, bien documentada e integrada a los procedimientos técnicos y gerenciales, para guiar las acciones de la fuerza de trabajo, la maquinaria o equipos, la información de la organización

³⁷³ Bequal (2012). *El sello de la discapacidad organizada*. Recuperado de: http://www.bequal.es/fines_fundacionales.html.

de manera práctica y coordinada que asegure la satisfacción del cliente y bajos costos para la calidad³⁷⁴.

Gracias a la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN ISO 9001³⁷⁵, la organización demuestra su capacidad para proporcionar de forma coherente productos o servicios que satisfacen los requisitos del cliente y los reglamentarios aplicables.

Para implantar un buen sistema de gestión de la calidad (SGC) en una organización donde se tengan en cuenta las variables de discapacidad y accesibilidad, se puede tomar como referencia el ciclo de Edward Deming que a su vez está basado en un concepto ideado por Shewhart, conocido como el círculo PDCA (plan-do-check-act, en español, planificar-hacer- verificar-actuar) y también como espiral de mejora continua³⁷⁶. Este ciclo que busca como resultado la mejora de la competitividad, calidad y rentabilidad de la organización, también puede ser llevado a cabo a la práctica en los procesos incluyendo de la accesibilidad y la discapacidad.

3.3.2. Sistemas de Gestión de la Accesibilidad

La implantación de la accesibilidad universal en las organizaciones, pone de manifiesto el compromiso de las mismas con la inclusión de todas las personas, y en especial de las personas con discapacidad, implicando ello su inclusión laboral.

La adopción de un sistema de gestión de la Accesibilidad Universal garantiza a todas las personas, con independencia de su edad o discapacidad, las mismas posibilidades de acceso a cualquier parte del entorno construido y al uso y disfrute de los servicios en ellos prestados con la mayor autonomía posible en su utilización.

Actualmente existen muchas entidades de certificación en España, que pueden verificar la garantía de la accesibilidad de un centro

³⁷⁴ Mateo, R. (21 de agosto de 2009). *Sistemas de Gestión de la calidad - Un camino hacia la satisfacción del cliente*. Recuperado de: <http://qualitytrends.squalitas.com/item/108-sistemas-de-gesti%C3%B3n-de-la-calidad-%E2%80%93-un-camino-hacia-la-satisfacci%C3%B3n-del-cliente-%E2%80%93-parte-i.html>.

³⁷⁵ Aenor. (2015). *UNE-EN ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos*. Madrid: Aenor.

³⁷⁶ Edwards Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

de trabajo para cualquiera de sus clientes (internos o externos, habituales o esporádicos). Un ejemplo es el esquema voluntario de certificación de accesibilidad universal de AENOR contempla adoptar la Norma UNE 170001 mencionada en el punto 2.2.5.3.

Su estructura, compatible con la norma UNE-EN ISO 9001, permite una fácil integración con otros sistemas de gestión, y complementa éste con una dimensión que mejora significativamente el nivel de respuesta social de la compañía³⁷⁷. La certificación de Accesibilidad Universal, se concede a entornos tan diversos como playas, hoteles, universidades, centros culturales, edificios de oficinas, etc.

Por su parte, la Accesibilidad Web está orientada a ampliar el perfil de usuarios, con o sin discapacidad, que pueden acceder e interactuar con éxito en la web. Ello redundará en una mayor usabilidad del sitio web y en mayores beneficios para las empresas.

Los beneficios de implantar un sistema de Gestión de la accesibilidad son múltiples; entre ellos destacan:

- Incrementa la cuota de mercado.
- Refuerza positivamente la imagen y el reconocimiento social.
- Demuestra RSC.
- Mejora la gestión interna de la organización.
- Cumple la legislación local, autónoma y nacional vigente en materia de accesibilidad.

Por tanto, AENOR, verifica el cumplimiento de la organización bajo dos procedimientos:

a. **Accesibilidad Universal:** se concede el Certificado de Sistema de Gestión de la Accesibilidad Universal a toda organización que cumpla con los requisitos establecidos en la norma UNE 170001-2.

b. **Accesibilidad TIC:** se certifica que la organización cumple con los requerimientos exigidos en la norma UNE 139803 "Requisitos de Accesibilidad para contenidos web" aplicándose a cualquier contenido y respecto a la mayoría de los tipos de discapacidad.

³⁷⁷ Fundación Konecta. (2010). *La accesibilidad global en los centros de trabajo. Estudio piloto de 30 sedes de empresas*. Madrid. Fundación Konecta.

3.3.3. Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo

Un SGPRL se define como³⁷⁸ parte del sistema de gestión general que facilita la gestión de los riesgos laborales asociados al negocio de la organización. Esto incluye la estructura organizativa, las actividades planificadas, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para el desarrollo, implantación, alcance, revisión y mantenimiento de la política de la organización.

Si a este concepto, se le añade el término de “inclusión” se podría hablar de un SGRLI que se puede definir como aquel que tiene en cuenta los aspectos relativos a la accesibilidad global e universal en su conjunto de prácticas, actividades, procesos, etc. Por tanto, una posible definición de SGPRLI podría ser aquella parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de PRL y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores logrando, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno.

La necesidad de gestionar la PRL desde la perspectiva inclusiva con la discapacidad puede ser abordada desde tres perspectivas diferentes pero complementarias³⁷⁹:

- **Perspectiva social:** poner de manifiesto el incremento de incorporaciones de personas con discapacidad al mercado laboral.
- **Perspectiva técnica:** aprovechar las habilidades y capacidades de las personas para realizar diversas actividades, adaptación de los puestos de trabajo y tener en cuenta que los trabajadores con discapacidad pueden presentar mayor sensibilidad a los riesgos por sus propias características.
- **Perspectiva normativa:** en el ordenamiento jurídico se disponen un amplio abanico normativo tanto en materia de discapacidad, accesibilidad como en PRL.

³⁷⁸ OHSAS, B. (2007). *18001: 2007. Occupational health and safety management systems*. London.

³⁷⁹ Tapial, D. (2012). *Gestión inclusiva de la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/107/Docs/at_fa.html.

Las variables a tener en cuenta dependerán de las características de las organizaciones, de sus servicios, entornos, requisitos legales, etc., y se enmarcarán entorno a los elementos habituales de los sistemas preventivos. Para conseguir una prevención inclusiva la accesibilidad debe estar incluida en todo el SGPRLI³⁸⁰.

Este SGPRLI deberá tener en cuenta las siguientes acciones³⁸¹:

1. Crear una cultura organizacional inclusiva, incluyendo los valores respeto, diversidad y aceptación.
2. Diseñar acciones para que puedan ser útiles a para todos.
3. Mejorar la Accesibilidad.
4. Implementar un sistema de gestión preventiva.
5. Evaluar los riesgos laborales y construir mapas de riesgos.
6. Implementar un plan de acción preventivo.
7. Capacitación Participativa.
8. Desarrollar un plan de emergencia y evacuación.
9. Seguimiento, revisión, investigación, medición y auditorías.

Tras observar los diferentes aspectos que debe contener un SGPRLI, es necesario que todo quede bien organizado y documentado, por lo que es recomendable que disponga como mínimo de los siguientes documentos, siempre en formato accesible³⁸²:

- Política y objetivos.
- Alcance (lugares, actividades, etc.) del SGPRLI incluyendo detalles y justificación de cualquier exclusión.

³⁸⁰ Brinques, M. (2013). *La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva inclusiva*. Recuperado de: <http://boletintecnicoprldelacev.com/historico/sites/default/files/aenor/Full%20Audit%20-%20La%20perspectiva%20de%20riesgos%20laborales%20desde%20una%20perspectiva%20inclusiva.pdf>.

³⁸¹ Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

³⁸² Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Unidad de Publicaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Elementos principales del sistema de gestión y su interacción.
- Procedimientos para cumplir con los requisitos de aplicación.
- Documentos, incluyendo registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos.

3.4. El compromiso y seguimiento de los RRHH. Modelo de cuestionario para empresarios y para trabajadores

3.4.1. Introducción

Una vez comprobado el compromiso, dedicación y seguimiento que deben realizar las organizaciones y especialmente los departamentos de RRHH³⁸³ en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, surge la necesidad de elaborar diversos cuestionarios para comprobar que la política, en materia de inclusión, accesibilidad y PRL dirigida a personas con discapacidad, que está llevando a cabo la organización, es la adecuada.

Para ello se han elaborado dos cuestionarios para que con una cierta periodicidad (recomendable al menos una vez al año) se realicen entre empresarios, directivos y trabajadores. El objetivo de estos cuestionarios es que las propias organizaciones puedan autoevaluar su implicación en la materia, y de este modo conocer cuáles son las necesidades e inquietudes reales de sus trabajadores con discapacidad, y les permita ir mejorando continuamente.

3.4.2. La Gestión de los RRHH

3.4.2.1. Funciones de un departamento de RRHH

Sin entrar en mayor detalle de las múltiples funciones que desempeña un departamento de RRHH, a continuación se hace mención a algunas de ellas³⁸⁴ y en las que deben tener en cuenta a las personas con discapacidad:

³⁸³ Escuela de negocios EOI. (2004). *Empleo y discapacidad: los departamentos de recursos humanos ante los nuevos retos para la integración de personas con discapacidad física*. Madrid: EOI.

³⁸⁴ Contreras, A. (11 de septiembre de 2015). *Funciones de un departamento de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.lanuevarutadalemplo.com/Noticias/funciones-de-un-departamento-de-rrhh>.

- a) **Atracción y retención de capital humano:** planificación, reclutamiento y selección, control de la adecuada incorporación de los candidatos y control de un adecuado clima laboral.
- b) **Formación y motivación** para lograr un mejor rendimiento, productividad y responsabilidad.
- c) **Función laboral administrativa:** administración de personal, resolución de problemas laborales, PRL.

3.4.2.2. La gestión de los RRHH

La gestión de los RRHH es una cuestión clave a la hora de desarrollar políticas de gestión de la discapacidad y la diversidad en las organizaciones.

A continuación se exponen cinco indicaciones basados en la “Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales”, que deben considerar los departamentos de RRHH para una gestión y política de buenas prácticas dentro de la organización³⁸⁵:

- a) **Igualdad de trato y no discriminación** en ofertas de trabajo, procesos de selección y políticas internas inclusivas.
- b) **RRHH:** tiene en cuenta la diversidad en los procesos de inclusión laboral, formación, sensibilización, retribución, etc.
- c) **Comunicación:** la organización ha de adaptar sus canales a las necesidades de las personas con discapacidad, fomentando siempre la inclusión y el respeto a la diversidad.
- d) **Compromiso organizativo.** La diversidad ha de aparecer siempre en la misión y valores de la organización, con una planificación, organigrama, presupuesto y compromiso claros.
- e) **Procesos organizativos.** Se incentiva la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el seno de la organización, así como la relación con proveedores y en la gestión de sus productos y servicios para que estén adaptados a las necesidades de los trabajadores y potenciales clientes.

³⁸⁵ Fresno, J.M., Sonsoles, M., Muñiz, Wullich, M. y CIDALIA, (2011). *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

3.4.3. Cuestionario para los departamentos de RRHH y directivos

Para la realización de este cuestionario se ha tomado como base el que viene recogido en la 'Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once'³⁸⁶. Dicho cuestionario se ha modificado, desarrollado y ampliado para adaptarlo a las necesidades de este estudio.

Las respuestas a este cuestionario, no se evalúan bajo ningún tipo de puntuación, ya que no se trata de evaluar la política de una organización mediante puntos, sino que a través de las diferentes posibles respuestas, el propio evaluado podrá ir comprobando durante la realización del mismo, si las actuaciones que se realizan son las adecuadas o no y si es necesario mejorar.

Dicho cuestionario se encuentra en el 'Anexo IV. Modelo de cuestionario de seguimiento para los departamentos de RRHH y directivos'.

3.4.4. Cuestionario para trabajadores con discapacidad

Al igual que en el cuestionario anterior, no se establece ningún tipo de puntuación global en función de las respuestas del mismo, ya que el objetivo principal es que la organización conozca las necesidades e inquietudes de sus trabajadores con discapacidad y que sepan si la política que se está llevando a cabo en la organización es la adecuada y también conocer en qué aspectos es necesario mejorar.

El cuestionario se encuentra en el 'Anexo V. Modelo de cuestionario de seguimiento para los trabajadores con discapacidad'.

³⁸⁶ Fundación Once. (2009). *RSE y Discapacidad: RSE-D. Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once*. Recuperado de: http://rсед.fundaciononce.es/introduccion_RSED.html.

4. La situación actual de las personas con discapacidad en materia de accesibilidad e inclusión laboral

4.1. Objeto y necesidad del estudio

Para contrastar todo el estudio teórico llevado a cabo, se ha elaborado una encuesta (ver Anexo II) para conocer de cerca cuál es la verdadera situación en materia de accesibilidad, PRL e inclusión en la que se encuentra las personas con discapacidad que trabajan o colaboran en una organización de cualquier índole.

Estas personas son las que pueden aportar datos seguros sobre dicho estudio, puesto que si las preguntas estuviesen dirigidas a empresarios, la participación sería menor y los datos no serían del todo fiables, ya que en muchos casos no reconocen su incumplimiento de la ley y no dicen la verdad para dar una buena imagen.

4.2. Elaboración y metodología de difusión

La encuesta se ha elaborado de modo que pueda abarcar el mayor ámbito de la discapacidad, la PRL y la accesibilidad. Además de ser una encuesta que se puede responder de forma rápida con casillas para marcar, es directa y fácil de responder, lo que ha contribuido a una alta participación en la misma. El cuestionario se ha dirigido a personas mayores de 18 años en edad de trabajar que tengan algún tipo de discapacidad. Gestionado mediante LimeSurvey³⁸⁷, ha estado disponible para su cumplimentación desde el 14 de mayo al 20 de junio del año 2015.

Se ha realizado una labor de difusión que abarca todo el territorio nacional, por medio de un mailing masivo, con aproximadamente más de 10.000 envíos a personas con discapacidad, empresas, medios de comunicación y asociaciones, las cuales han demostrado su implicación contribuyendo en su participación y difusión a sus diferentes entidades y miembros. También se le ha dado difusión a través de redes sociales como Facebook, Twitter o Google Plus, donde también han tenido una gran aceptación y difusión entre los usuarios y de diferentes grupos y foros donde participan personas con discapacidad.

Adicionalmente se han realizado unas 100 llamadas telefónicas para solicitar la colaboración y difusión de la encuesta. Así mismo ha enviado una nota de prensa a más de 100 medios de comunicación especializados en la temática, de los cuales 23 de ellos han colaborado en su difusión.

Para la toma de datos se construyó un cuestionario de 31 preguntas (ver anexo) estructurado en dos bloques generales, el primero relativo a las características del respondiente (preguntas 01 a 06, 23, 28, 29 y la variable sexo) y el segundo a la materias de accesibilidad y PRL. El bloque de preguntas sobre PRL, adaptación y formación en la empresa, se ha subdividido a su vez en tres subapartados, relativos a las condiciones de accesibilidad del entorno y del puesto de trabajo (preguntas 10 a 14), a la RSC de la empresa (preguntas 07 a 09 y 15 a 22), y finalmente a la opinión personal sobre la formación en materia de accesibilidad y PRL (preguntas 24 a 27, y 30-31).

³⁸⁷ "La accesibilidad y PRL de las personas con discapacidad en las organizaciones". Recuperado de: <https://test.ugr.es/limesurvey/index.php/368534/lang-es>.

Al término del plazo fijado para la toma de datos, una vez analizada la existencia de duplicidades, se obtuvieron 690 cuestionarios completados en su totalidad de los que, 626 provienen de España. Las 64 respuestas provenientes de fuera de España (hasta 15 países, siendo Colombia, México y Perú los que han tenido una mayor representación) no han sido incluidas en el estudio, ya que no eran objeto de la investigación, si bien plantean algunas cuestiones a efectos comparativos que podrían ser objeto de otro estudio.

Respecto de los cuestionarios provenientes de España, y en términos de la adecuación muestral, su distribución por comunidades autónomas mantiene una proporción equivalente a la población de cada comunidad, excepto para la comunidad de Cataluña. De ésta se recibieron 53 cuestionarios, el 8,5% de los recibidos desde España, cuando lo esperable hubiera sido aproximadamente un 16%, lo que puede ser debido a que el cuestionario se suministraba solamente en lengua castellana. No obstante lo anterior, podemos considerar que la muestra se distribuye territorialmente como cabía esperar. Adicionalmente se han considerado otros condicionantes demográficos como el sexo y la edad, para comprobar la adecuación de la muestra. Así el 51,45% eran hombres y el 48,55% mujeres, y el reparto por edades es de 18,8% de personas de 18 a 29 años, 47,5% de personas de 30 a 44 años y un 29,9% de personas de 45 a 64 años, cuando en la población en general para estos grupos serían esperables el 18%, 36% y 28%. Se observa por tanto que hay cierta sobrerrepresentación de personas con edades entre 30 y 44 años, como cabía esperar ya que el cuestionario se dirige a población ocupada en edad de trabajar.

Una vez establecida la adecuación de la muestra a la población, podemos determinar el error muestral para la estimación de la proporción para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $p=q=0,5$, que sería de $\pm 2,6\%$ para el conjunto de la muestra.

Para el análisis de los datos estadísticos de la muestra se ha utilizado el programa IBM SPSS versión 22.

4.3. Análisis de los datos extraídos

Dado que el objetivo principal de esta investigación es determinar el grado de inclusión laboral, accesibilidad y PRL para las personas con discapacidad en sus diferentes ámbitos de actuación dentro de

las organizaciones, nos centraremos en el análisis de las diferentes cuestiones referidas a porcentaje de discapacidad manifestado por el respondiente.

Las tablas 1 y 2 presentan respectivamente los resultados obtenidos en las cuestiones de índole personal (primer bloque) y los referidos a las condiciones de accesibilidad según porcentaje de discapacidad.

		Sexo					
		Mujer		Hombre		Total	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	29	8,7%	35	9,9%	64	9,3%
	Entre el 33 y el 66 %	164	49,0%	187	52,7%	351	50,9%
	Más del 66 %	142	42,4%	133	37,5%	275	39,9%
Situación actual	Con empleo o en prácticas	175	52,2%	159	44,8%	334	48,4%
	Desempleado	75	22,4%	89	25,1%	164	23,8%
	Estudiante	31	9,3%	38	10,7%	69	10,0%
	Jubilado	54	16,1%	69	19,4%	123	17,8%
¿Trabajas o trabajaste en un Centro Especial de Empleo o en alguna entidad que tiene relación directa con las personas con discapacidad?	N/A	106	31,6%	127	35,8%	233	33,8%
	No	111	33,1%	116	32,7%	227	32,9%
	Sí	118	35,2%	112	31,5%	230	33,3%
¿Recibes alguna ayuda económica por razón de discapacidad?	No	230	68,7%	219	61,7%	449	65,1%
	Sí	105	31,3%	136	38,3%	241	34,9%
¿Esa ayuda te permite una independencia económica?	N/A	230	68,7%	219	61,7%	449	65,1%
	No	72	21,5%	92	25,9%	164	23,8%
	Sí	33	9,9%	44	12,4%	77	11,2%
¿Crees que tu organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad?	Perdido	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%
	No	92	27,5%	111	31,3%	203	29,4%
	Otro	28	8,4%	31	8,7%	59	8,6%
	Sí	215	64,2%	212	59,7%	427	61,9%
¿Has sufrido algún tipo de discriminación por razón de discapacidad en tu entorno?	Perdido	1	0,3%	2	0,6%	3	0,4%
	No	194	57,9%	185	52,1%	379	54,9%
	Sí	140	41,8%	168	47,3%	308	44,6%
¿Has estado alguna vez incapacitado temporalmente?	Perdido	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%
	No	183	54,6%	162	45,6%	345	50,0%
	Sí	152	45,4%	192	54,1%	344	49,9%
¿Por qué motivo?	Perdido	183	54,6%	163	45,9%	346	50,1%
	Accidente laboral	29	8,7%	40	11,3%	69	10,0%
	Acoso	7	2,1%	8	2,3%	15	2,2%
	Enfermedad profesional	32	9,6%	29	8,2%	61	8,8%
	Estrés	16	4,8%	17	4,8%	33	4,8%
	Otro	68	20,3%	98	27,6%	166	24,1%

Tabla 1: Cuestiones de índole personal sobre discapacidad y empleo./ Elaboración propia

		Diga su Grado de discapacidad					
		Menor del 33%		Entre el 33 y el 66 %		Más del 66 %	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Recibes alguna ayuda económica por razón de discapacidad?	No	51	79,7%	259	73,8%	139	50,5%
	Sí	13	20,3%	92	26,2%	136	49,5%
¿Necesitas alguna adaptación en tu puesto de trabajo o estudio que ahora no dispones?	Perdido	2	3,1%	10	2,8%	8	2,9%
	No	46	71,9%	241	68,7%	171	62,2%
	Otro	16	25,0%	100	28,5%	96	34,9%
¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo o estudio y requieres realizar un mayor esfuerzo para ello debido a tu discapacidad?	A veces	34	53,1%	202	57,5%	159	57,8%
	Nunca	25	39,1%	97	27,6%	48	17,5%
	Siempre	5	7,8%	52	14,8%	68	24,7%
¿Han realizado algún simulacro de emergencia donde hayas participado?	No	29	45,3%	198	56,4%	151	54,9%
	Se han realizado pero no he participado	6	9,4%	26	7,4%	19	6,9%
	Sí	29	45,3%	127	36,2%	105	38,2%
¿Has sufrido algún tipo de discriminación por razón de discapacidad en tu entorno?	Perdido	0	0,0%	0	0,0%	3	1,1%
	No	49	76,6%	190	54,1%	140	50,9%
	Sí	15	23,4%	161	45,9%	132	48,0%

Tabla 2: Cuestiones de índole personal sobre discapacidad, accesibilidad y prevención de riesgos laborales. / Elaboración propia

Conviene destacar que el 48,4% de los respondientes se encontraba en situación de empleo o prácticas, de los que un 33% lo hacía en un centro especial del empleo (CEE). Esta situación explica que a la pregunta de si los encuestados creen que su organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad, se obtenga un alto porcentaje, 61,9%, de respuestas positivas.

Estos datos se pueden contrastar con los del estudio Atlas Laboral del Grupo Sifu (2015, 8) en el que se hace mención al pequeño e insuficiente incremento que se está produciendo en la contratación laboral de personas con discapacidad, ya que la brecha con respecto al resto de población se sitúa en un 40%, y la cuota de reserva y niveles de incumplimiento de la misma para el conjunto de las empresas españolas, tanto públicas como privadas, ha pasado del 75,7% en 2008 al 79,39% en 2014 (Fundación Once 2016).

Por otro lado, según un estudio elaborado por la consultora Leialta (RRHH 2016), el 81% de las empresas españolas sigue sin cumplir los preceptos incluidos en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, así como que son los Centros Especiales de Empleo los que están canalizando la gran mayoría de empleos del colectivo.

Con todo ello se pone de manifiesto una falta grave en el eslabón de la inclusión laboral de personas con discapacidad, debido a que la gran mayoría sólo se encuentran empleadas en Centros Especiales de Empleo, los cuales reciben ayudas por la contratación de este colectivo. Para lograr una inclusión plena, es necesario que las personas con discapacidad trabajen en cualquier empresa y se les reconozcan sus capacidades.

Las tablas 3, 4 y 5, muestran la distribución de la situación de empleo respecto del grado de discapacidad. Como ya se ha comentado, existe una sobrerrepresentación en cuanto a la situación de personas con empleo o prácticas, debido naturalmente a que la encuesta se ha enviado, en su mayor parte, a personas activas. Además, se observa un alto porcentaje de jubilados con un grado de discapacidad mayor del 66% y una edad media de 53,6 años, datos que responden a la posibilidad existente en la actualidad de adelantar la jubilación del colectivo en función de los años cotizados.

			Situación actual				
			Con empleo o en prácticas	Desempleado	Estudiante	Jubilado	Total
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	Count	43	11	9	1	64
		Mean	40,2	38,3	23,6	61,0	37,9
		Column N %	67,2%	17,2%	14,1%	1,6%	100,0%
	Entre el 33 % y el 66%	Count	197	92	26	36	351
		Mean	41,1	42,6	30,2	54,9	42,1
		Column N %	56,1%	26,2%	7,4%	10,3%	100,0%
	Mayor del 66 %	Count	94	61	34	86	275
		Mean	42,0	39,7	25,5	53,0	42,9
		Column N %	34,2%	22,2%	12,4%	31,3%	100,0%
	Total	Count	334	164	69	123	690
		Mean	41,2	41,2	27,1	53,6	42,1
		Column N %	48,4%	23,8%	10,0%	17,8%	100,0%

		¿Recibes alguna ayuda económica por razón de discapacidad?					
		No		Sí		Total	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	51	11,4%	13	5,4%	64	9,3%
	Entre el 33 y el 66 %	259	57,7%	92	38,2%	351	50,9%
	Más del 66 %	139	31,0%	136	56,4%	275	39,9%

		¿Has sufrido algún tipo de discriminación por razón de discapacidad en tu entorno?					
		Perdido		No		Sí	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	0	0,0%	49	12,9%	15	4,9%
	Entre el 33 y el 66 %	0	0,0%	190	50,1%	161	52,3%
	Más del 66 %	3	100,0%	140	36,9%	132	42,9%

Tablas 3, 4 y 5: Cuestiones sobre situación laboral, percepción de ayudas económicas y discriminación por discapacidad./ Elaboración propia.

Atendiendo a las ayudas económicas recibidas por discapacidad, el 34,9% de los encuestados recibe alguna de ayuda, de los que a un 23,8% no les permite una independencia económica. El 56,4% son personas con un grado de discapacidad mayor al 66%, por lo que se observa una asociación de incremento positiva estadísticamente significativa entre el grado de discapacidad y la percepción de ayudas económicas ($X^2 = 43,283$; $p < 0.0001$). Este caso podría ser objeto de un estudio más detallado, puesto que el hecho de tener un mayor o menor porcentaje de discapacidad no conlleva que se necesite una dependencia económica diferente, ya que, por ejemplo, no es lo mismo un grado de discapacidad del 66% física que orgánica, por lo que habría que valorar el tipo de discapacidad.

En cuanto a la existencia de discriminación por razón de discapacidad, el 44,6% se manifiesta de forma afirmativa, de los cuales siendo el colectivo más discriminado el que tiene un grado de discapacidad comprendido entre el 33 y el 66% con un 52,3% de representación; frente a los que tienen un grado de discapacidad mayor al 66%, que representan el 42,9%. Por tanto, no se observa una relación directa significativa entre el grado de discapacidad (y haber sufrido discriminación ($X^2 = 13,5$; $p < 0.001$). En cuanto a las variables sexo y haber sufrido discriminación, no se observa relación alguna ($X^2 = 2,235$; $p = 0,78$, Fisher's exact test). Este es uno de los principales factores que dificultan la plena inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, ya que el hecho de valorar a una persona por su discapacidad en vez de por sus capacidades, da lugar a múltiples discriminaciones que hacen que el colectivo deba enfrentarse a una barrera más: las barreras que impone la sociedad.

En el **primer apartado del segundo bloque** se han agrupado las cuestiones relativas a la adaptación del puesto de trabajo, así como si el entorno de trabajo cumple con los requisitos de accesibilidad.

		Sexo					
		Mujer		Hombre		Total	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Está tu entorno de trabajo o estudio totalmente adaptado a tus necesidades?	No	83	24,8%	112	31,5%	195	28,3%
	Sí, parcialmente	146	43,6%	139	39,2%	285	41,3%
	Sí, totalmente	106	31,6%	104	29,3%	210	30,4%
¿Crees que tu entorno de trabajo o estudio está adaptado para personas con cualquier otro tipo de discapacidad?	Perdido	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%
	No	141	42,1%	166	46,8%	307	44,5%
	Sí, parcialmente	134	40,0%	133	37,5%	267	38,7%
	Sí, totalmente	60	17,9%	55	15,5%	115	16,7%
¿Necesitas alguna adaptación en tu puesto de trabajo o estudio que ahora no dispones?	Perdido	7	2,1%	13	3,7%	20	2,9%
	No	238	71,0%	220	62,0%	458	66,4%
	Otro	90	26,9%	122	34,4%	212	30,7%
¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo o estudio y requieres realizar un mayor esfuerzo para ello debido a tu discapacidad?	A veces	195	58,2%	200	56,3%	395	57,2%
	Nunca	90	26,9%	80	22,5%	170	24,6%
	Siempre	50	14,9%	75	21,1%	125	18,1%
¿Se han realizado algunas mejoras a petición tuya en cualquier entorno?	No, aunque las he solicitado.	68	20,3%	79	22,3%	147	21,3%
	No, no las he solicitado	132	39,4%	141	39,7%	273	39,6%
	Sí.	135	40,3%	135	38,0%	270	39,1%

Tabla 6: Cuestiones sobre adaptación del entorno y puesto de trabajo./ Elaboración propia.

De los encuestados, tan sólo el 30,4% afirma que su entorno está totalmente adaptado a sus necesidades. Sin embargo, el 57,2% presenta con frecuencia dificultades para desarrollar su trabajo y requiere realizar un esfuerzo mayor para ello debido a su discapacidad. Estas dificultades las han manifestado el colectivo con un grado de discapacidad mayor del 33%, apreciándose una relación significativa entre ambas cuestiones ($X^2 = 25,152$; $p < 0.0001$).

Tal y como se pone de manifiesto en estas cuestiones, queda aún mucho camino por recorrer en materia de accesibilidad, ya que si los entornos laborales no son accesibles, difícilmente se podrá conseguir una plena inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Además, ese porcentaje de personas que encuentra dificultades para desarrollar su trabajo, se expone a determinados riesgos laborales debido al sobreesfuerzo que deben realizar para superar esa falta de accesibilidad.

		¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo o estudio y requieres realizar un mayor esfuerzo para ello debido a tu discapacidad?					
		A veces		Nunca		Siempre	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	34	8,6%	25	14,7%	5	4,0%
	Entre el 33 y el 66 %	202	51,1%	97	57,1%	52	41,6%
	Más del 66 %	159	40,3%	48	28,2%	68	54,4%

Tabla 7: Dificultad para realizar su trabajo en función del grado de discapacidad./ Elaboración propia.

En este aspecto cabe hacer mención a un estudio dirigido a empresarios en el que se recogía que el 80,3% de los mismos consideraba aceptable el nivel de accesibilidad de su centro de trabajo³⁸⁸, datos pueden llevar a confusión, puesto que es notorio que la accesibilidad no se encuentra implantada en su totalidad, lo que pone de manifiesto el desconocimiento de lo que abarca la accesibilidad (física, sensorial y cognitiva). Prueba de ello son los estudios realizados por la Fundación Konecta³⁸⁹ y el Observatorio de la Accesibilidad Universal³⁹⁰ se pueden comprobar que la accesibilidad no está implantada en su totalidad en las empresas.

Por otro lado, los datos de la encuesta reflejan que tan sólo el 30,7% necesitan algún tipo de adaptación en su entorno de trabajo, lo que se puede deber a la presencia de trabajadores en CEE, donde sí se apuesta por su inclusión. No se observa relación significativa entre el grado de discapacidad y la necesidad de adaptación del puesto de trabajo o estudio ($X^2 = 4,12$; $p=0,128$) y tampoco en relación con la edad de los respondientes, según el ANOVA asociado ($F=0,667$, $p=0,513$).

En el **segundo apartado del bloque dos** se han recogido las cuestiones referentes a la implicación de la empresa en materia de RSC, donde se abarcan cuestiones sobre la inclusión laboral, la formación e información en materia de accesibilidad y PRL ofrecida por la empresa.

³⁸⁸ Sánchez, I. (2013). *Indicadores de evaluación de lugares de trabajo accesibles*. Granada: Universidad de Granada.

³⁸⁹ Fundación Konecta. (2012). *La Accesibilidad global en los centros de trabajo: Estudio piloto de 30 sedes de empresas*. Madrid: Fundación Konecta.

³⁹⁰ Fundación Once. (2015). *Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Centros de Trabajo en España*. Madrid: Fundación Once.

Análisis normativo y prospectivo de la gestión de los Recursos Humanos en la Ergonomía y la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad en las Organizaciones

		Sexo					
		Mujer		Hombre		Total	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Crees que tu organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad?	Perdido	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%
	No	92	27,5%	111	31,3%	203	29,4%
	Otro	28	8,4%	31	8,7%	59	8,6%
	Sí	215	64,2%	212	59,7%	427	61,9%
¿Crees que las organizaciones están concienciadas en materia de contratación de personas con discapacidad y cumplen con la normativa vigente?	No	236	70,4%	265	74,6%	501	72,6%
	Otro	24	7,2%	28	7,9%	52	7,5%
	Sí	75	22,4%	62	17,5%	137	19,9%
¿Conoces la ley de accesibilidad y los objetivos de la misma?	Perdido	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%
	No	75	22,4%	64	18,0%	139	20,1%
	Sí, parcialmente	182	54,3%	215	60,6%	397	57,5%
	Sí, totalmente	78	23,3%	75	21,1%	153	22,2%
¿Conoces los riesgos asociados a tu puesto de trabajo o estudio?	Perdido	1	0,3%	0	0,0%	1	0,1%
	No	90	26,9%	105	29,6%	195	28,3%
	Sí	244	72,8%	250	70,4%	494	71,6%
¿Te han impartido formación sobre prevención de riesgos laborales y evacuación en caso de emergencia?	No	104	31,0%	141	39,7%	245	35,5%
	Sí, en ambos casos	134	40,0%	110	31,0%	244	35,4%
	Sí, sólo en evacuación en casos de emergencia	45	13,4%	39	11,0%	84	12,2%
	Sí, en prevención de riesgos	52	15,5%	65	18,3%	117	17,0%
¿Han realizado algún simulacro de emergencia donde hayas participado?	No	170	50,7%	208	58,6%	378	54,8%
	Sí, pero no he participado	26	7,8%	25	7,0%	51	7,4%
	Sí	139	41,5%	122	34,4%	261	37,8%
En caso de haber participado, ¿tuviste alguna dificultad?	Perdido	196	58,5%	233	65,6%	429	62,2%
	Algunas	38	11,3%	43	12,1%	81	11,7%
	Muchas	7	2,1%	10	2,8%	17	2,5%
	Ninguna	94	28,1%	69	19,4%	163	23,6%
¿Te han realizado encuestas, auditorias donde se planteen la posibilidad de mejorar la accesibilidad en tu entorno?	No	251	74,9%	270	76,1%	521	75,5%
	Sí	84	25,1%	85	23,9%	169	24,5%
¿Te han realizado encuestas, auditorias posibilidad de mejorar la prevención de riesgos en tu entorno?	No	251	74,9%	272	76,6%	523	75,8%
	Si	84	25,1%	83	23,4%	167	24,2%
¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar tu satisfacción laboral o personal?	Perdido	1	0,3%	1	0,3%	2	0,3%
	No	237	70,7%	259	73,0%	496	71,9%
	Si	97	29,0%	95	26,8%	192	27,8%
¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar tu adaptación al puesto de trabajo o estudio?	Perdido	1	0,3%	1	0,3%	2	0,3%
	No	248	74,0%	261	73,5%	509	73,8%
	Sí	86	25,7%	93	26,2%	179	25,9%

Tabla 8: Cuestiones sobre inclusión laboral y formación en accesibilidad y prevención de riesgos laborales./ Elaboración propia.

El 72,6% de los encuestados cree que existe un bajo nivel de concienciación e implicación en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones y que éstas no cumplen con la ley establecida, y sin embargo, como ya se ha comentado, el 61,9% ha respondido de forma afirmativa, es decir, que cree que su organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad. El test de Fisher muestra ésta clara relación entre las dos cuestiones ($X^2 = 68,9$; $p < 0,0001$).

		¿Crees que tu organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad?							
		Perdido		No		Otro		Sí	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Trabajas o trabajaste en un Centro Especial de Empleo o en alguna entidad que tiene relación directa con las personas con discapacidad?	N/A	1	100,0%	95	46,8%	24	40,7%	113	26,5%
	No	0	0,0%	87	42,9%	32	54,2%	108	25,3%
	Sí	0	0,0%	21	10,3%	3	5,1%	206	48,2%

Tabla 9: Relación entre la percepción sobre inclusión laboral y el lugar de trabajo del encuestado. / Elaboración propia.

Sorprende la respuesta negativa (35,5 %) a la pregunta acerca de si se les ha impartido formación a estos trabajadores en materia preventiva. Si además, se tiene en cuenta que el 12,4% sólo han recibido formación en evacuación en caso de emergencia, y el 16,4% sólo en materia de PRL, podríamos hablar de que hay un 28,8% que no ha recibido toda la información necesaria. Por tanto, hay un alto porcentaje de personas que no están correctamente formadas en esta disciplina, lo que pone de manifiesto la falta de implicación de las empresas en esta materia, pese a ser obligatorio.

Sin embargo, según se observa en la tabla 8, el 71,6% de los encuestados ha respondido que sí conoce los riesgos asociados a su puesto de trabajo, dato que puede ser debatible, ya que las personas con discapacidad son conocedoras de sus necesidades y de sus capacidades, con lo cual saben en todo momento el riesgo al que están sometidas, por lo que se podría deducir que este conocimiento no se ha debido a la formación interna de la empresa. Se aprecia así una relación significativa entre ambas cuestiones ($X^2 = 74,9$; $p < 0,0001$).

		¿Te han impartido formación sobre prevención de riesgos laborales y evacuación en caso de emergencia?							
		No		Sí, en ambos casos		Sí, pero sólo en evacuación en casos de emergencia		Sí, pero sólo en materia de prevención de riesgos	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Conoces los riesgos asociados a tu puesto de trabajo o estudio?	Perdido	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	No	116	47,3%	36	14,8%	24	28,6%	19	16,2%
	Sí	128	52,2%	208	85,2%	60	71,4%	98	83,8%

Tabla 10: Relación entre la formación y el conocimiento de los riesgos asociados a un puesto de trabajo./ Elaboración propia.

En referencia a la realización de simulacros adaptados a su tipo de discapacidad, tan sólo el 37,8% de los encuestados ha participado en alguno. Este hecho es alarmante, ya que la realización de estos simulacros de forma periódica sirve para comprobar los procedimientos de actuación con personas con discapacidad, de modo que en un caso real se pueda realizar de la forma más correcta, accesible y segura posible.

Además, es un requisito importante que el resto de trabajadores conozca las necesidades de los compañeros con discapacidad o de aquellos que puedan presentar mayores dificultades durante la evacuación o cualquier tipo de emergencia, y así se eviten incidencias en una hipotética evacuación real.

En este aspecto, cabe destacar que no se observa relación entre la realización de simulacros y el grado de discapacidad del respondiente ($X^2 = 2,85$; $p=0,583$).

		¿Han realizado algún simulacro de emergencia donde hayas participado?					
		No		Se han realizado pero no he participado		Si	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
Diga su Grado de discapacidad	Menor del 33%	29	7,7%	6	11,8%	29	11,1%
	Entre el 33 y el 66 %	198	52,4%	26	51,0%	127	48,7%
	Más del 66 %	151	39,9%	19	37,3%	105	40,2%

Tabla 11: Realización de simulacros de emergencia en función del grado de discapacidad./ Elaboración propia.

En cuanto a la pregunta de si le han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se plantee la posibilidad de mejorar la accesibilidad, la PRL, la satisfacción personal o la adaptación del puesto en el entorno laboral, los porcentajes de respuesta negativa al respecto son similares en las cuatro preguntas, oscilando sobre el 75%.

De nuevo se detecta un factor negativo por parte de los RRHH de las organizaciones, ya que las encuestas hacia los trabajadores son fundamentales para la mejora continua de una organización y todos sus empleados. Prueba de ello, es que las organizaciones concienciadas con las personas con discapacidad obtienen unos altos índices de satisfacción laboral por parte de los trabajadores³⁹¹, tal y como se puede comprobar en el estudio de la Fundación Adecco y la Universidad Rey Juan Carlos³⁹², en el que se recoge que los trabajadores con discapacidad presentan un nivel de satisfacción laboral superior a la media (7 puntos sobre 5).

Por último, en el **tercer apartado del segundo bloque** se han incluido cuestiones relativas a las necesidades que creen los encuestados que son ineludibles en la sociedad actual en materia de formación y divulgación de la accesibilidad y la PRL inclusiva. Según los datos arrojados por la encuesta, en este bloque de preguntas se ha podido comprobar que es necesaria una mayor implicación en materia de accesibilidad y PRL inclusiva con la discapacidad por parte de los empresarios, así como formación específica en materia de accesibilidad, PRL y trato adecuado hacia personas con discapacidad para el resto de trabajadores, ya que en torno al 90% de los encuestados han valorado estas acciones como totalmente necesarias y obligatorias dentro de las políticas de la organización.

Se pone de manifiesto cómo la implantación de la accesibilidad contribuye positivamente en la PRL y que estas disciplinas son importantes para favorecer la inclusión de personas con discapacidad, tal y como manifiesta aproximadamente el 95 % de los encuestados en ambas preguntas.

³⁹¹ Durá, A. y Salaberría, K. (2011). Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 49, 127-136.

³⁹² Fundación Adecco y Universidad Rey Juan Carlos. (2014). *Informe Apoyo social y recursos personales en trabajadores con discapacidad*. Madrid: Fundación Adecco y Universidad Rey Juan Carlos URJC.

		Sexo					
		Mujer		Hombre		Total	
		Count	Column N %	Count	Column N %	Count	Column N %
¿Crees que es necesaria una mayor implicación en materia de accesibilidad y prevención para las personas con discapacidad por parte de los empresarios?	No	9	2,7%	11	3,1%	20	2,9%
	Sí, en ambas	306	91,3%	320	90,1%	626	90,7%
	Sí, pero sólo en materia de accesibilidad	16	4,8%	15	4,2%	31	4,5%
	Sí, pero sólo en materia de prevención de riesgos laborales	4	1,2%	9	2,5%	13	1,9%
¿Crees que se necesita más formación específica sobre accesibilidad?	Perdido	2	0,6%	0	0,0%	2	0,3%
	No	22	6,6%	17	4,8%	39	5,7%
	Sí	311	92,8%	338	95,2%	649	94,1%
¿Crees que se necesita más formación específica sobre prevención de riesgos laborales?	Perdido	3	0,9%	0	0,0%	3	0,4%
	No	51	15,2%	40	11,3%	91	13,2%
	Sí	281	83,9%	315	88,7%	596	86,4%
¿Crees que se deben impartir jornadas de concienciación y trato adecuado a personas con discapacidad para el resto de compañeros/as?	Perdido	2	0,6%	0	0,0%	2	0,3%
	No	esg11	11,6%	36	10,1%	75	10,9%
	Sí	294	87,8%	319	89,9%	613	88,8%
¿Crees que la implantación de la accesibilidad contribuye positivamente en la Prevención de Riesgos Laborales?	Perdido	1	0,3%	0	0,0%	1	0,1%
	No	21	6,3%	19	5,4%	40	5,8%
	Sí	313	93,4%	336	94,6%	649	94,1%
¿Crees que la accesibilidad y la Prevención de riesgos laborales son dos disciplinas importantes para favorecer la inclusión de personas con discapacidad?	No	8	2,4%	16	4,5%	24	3,5%
	Sí	327	97,6%	339	95,5%	666	96,5%

Tabla 12: Opiniones sobre diversas cuestiones de accesibilidad, prevención de riesgos laborales inclusiva./ Elaboración propia.

4.4. Discusión

Tras el análisis bibliográfico y las conclusiones extraídas de la encuesta, se pone de manifiesto la multitud de carencias en dichas disciplinas y la falta de aplicación práctica de las formulaciones teóricas reflejadas en las diferentes normativas y referencias bibliográficas expuestas.

Para poder comprobar de una forma más exhaustiva los datos obtenidos, se han comparado los mismos con otros estudios similares en los que las conclusiones se asemejan mucho, excepto

cuando el estudio ha sido dirigido hacia empresarios, ya que éstos manifestaban su gran implicación en esta materia, cuando nuestra impresión es que realmente no es así.

Por lo general, los resultados obtenidos son bastante alarmistas, ante las diferentes preguntas sobre la necesidad una mayor implicación por parte de los empresarios y la administración, la respuestas son rotundas, ya que es necesaria una mayor implicación en todas las disciplinas que giran en torno al empleo de las personas con discapacidad y las materias que inciden directamente sobre ella: prevención de riesgos, accesibilidad universal, ergonomía, adaptación de puestos de trabajo de forma individualizada, etc. y que son imprescindibles que se trabajen de forma conjunta para conseguir una inclusión eficaz.

Para ello es necesario que las organizaciones dispongan de un Sistema de Gestión de la accesibilidad y PRL inclusiva, donde se abarquen todos los tipos de discapacidad o necesidad que pueda presentar una persona, de modo que el acceso al mercado laboral sea lo más normalizado posible. Esta inclusión laboral influye notoriamente en la satisfacción, calidad de vida y autonomía de los trabajadores y sus familiares, así como una mejora del rendimiento de la empresa.

Prueba de ello, son los datos contradictorios que se obtienen en cuanto a la formación que han recibido los trabajadores (el 35,4 % afirma haber recibido una formación completa) y el conocimiento de los riesgos asociados a su puesto de trabajo (el 71,6% afirma conocerlos), pueden llevar a confusión, ya que, según el estudio realizado por Capgemini y Fundación Adecco³⁹³, el 96% de las empresas afirmaba poner en práctica las medidas de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (entre los que se encuentran las personas con discapacidad), y por otro lado, establecía que el 70% de las empresas no ha necesitado realizar adaptaciones al puesto de trabajo. Estos datos son bastante contradictorios, puesto que la adaptación siempre será necesaria a cualquier persona, tenga mayor o menor grado de discapacidad, por lo que se pone en duda que se hayan puesto en práctica las medidas de protección.

³⁹³ Capgemini y Fundación Adecco. (2012). *El perfil del trabajador con discapacidad 2012*. Madrid: Capgemini and Fundación Adecco.

En una sociedad como la actual, en la que la gran mayoría de personas con discapacidad trabaja en Centros Especiales de Empleo, es porque algo no se está realizando adecuadamente. Existe una gran falta de concienciación de toda la población y especialmente de los principales empresarios, políticos, jefes de RRHH, etc. en materia de discapacidad, inclusión, que conlleva un gran desconocimiento de lo que verdaderamente abarcan todas estas materias, sobre las capacidades que tienen las personas con discapacidad y sobre lo que es realmente la accesibilidad universal.

Así lo han reflejado los propios encuestados a través de las respuestas abiertas en las que han manifestado lo mucho que queda por hacer y la invisibilidad de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Muchas personas hacen alusión a las “barreras mentales” que impone la sociedad en estas disciplinas debido al desconocimiento sobre el alcance real del problema y sobre las soluciones que se deben adoptar en materia de inclusión, así como acerca de las capacidades que tienen las personas con discapacidad, ya que se les suele ver como incapacitadas para desarrollar cualquier actividad laboral.

Para estudios posteriores surge la necesidad de realización de encuestas más amplias y detalladas, donde se pueda abarcar a un mayor número de trabajadores con discapacidad y analizar con mayor profundidad los grados y tipos de discapacidad que presenta cada persona, ya que en muchos casos, personas con un mismo grado de discapacidad y distinto tipo, presentan unas necesidades totalmente distintas.

Otra de las limitaciones que presenta este estudio, ha sido no haber utilizado una herramienta de recogida de datos estandarizada, ni adaptada al colectivo de personas con discapacidad intelectual, aspecto que, en estudios posteriores, podría tenerse en cuenta para poder recoger las impresiones de este colectivo.

4.5. Aportaciones y sugerencias de los encuestados.

En el Anexo III se recogen las diferentes opiniones al respecto que han dejado algunas de las personas encuestadas. En esta pregunta abierta, han puesto de manifiesto que estas disciplinas aún no están lo suficientemente implantadas y que queda aún mucho trabajo por hacer.

5. Conclusiones y líneas futuras de investigación

Una vez finalizado este estudio, se puede dar respuesta a las diferentes hipótesis que se plantearon al principio de la investigación.

A continuación se reproducen brevemente dichas hipótesis, teniendo en cuenta que en los apartados siguientes se profundiza más en cada una de ellas y que también sirven de complemento a las conclusiones sobre los datos extraídos de la encuesta que se recogen en el apartado “4.4. Discusión”.

- **Hipótesis 1:** ¿Es importante la unificación de la normativa en materia de accesibilidad para facilitar su cumplimiento?

Tal y como queda demostrado, la gran dispersión normativa existente dificulta su cumplimiento y, por lo tanto, es necesaria la unificación de la misma de modo que no se confunda a los técnicos en el momento de su aplicación y se facilite su cumplimiento.

- **Hipótesis 2:** ¿Influye el desconocimiento de la normativa y las buenas prácticas en materia de accesibilidad y PRL en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Es el principal problema es el bajo grado de concienciación y formación en la materia de la sociedad en general. El desconocimiento generalizado de la sociedad sobre estas disciplinas hace que la implicación de las organizaciones sea escasa y, por consiguiente, la realización de buenas prácticas en la materia.

- **Hipótesis 3:** ¿Están las organizaciones implicadas en materia de inclusión laboral, accesibilidad y PRL?

Según los datos extraídos de la encuesta, por lo general, las organizaciones aún están lejos de ser inclusivas con las personas con discapacidad, y más aún en la aplicación de la accesibilidad y PRL inclusiva.

- **Hipótesis 4:** ¿Tiene relación directa la accesibilidad y la PRL inclusiva en los ámbitos organizacionales con la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Como se ha podido demostrar a lo largo del estudio, la accesibilidad universal y la PRL inclusiva son dos disciplinas complementarias que deben ir de la mano para lograr una verdadera inclusión social y laboral del colectivo.

5.1. Falta de concienciación y formación

Se hace notoria la falta de concienciación que, en general, tiene la población en la materia. La accesibilidad, desgraciadamente, se entiende como algo que sólo afecta o beneficia a las personas con discapacidad, cuando la realidad es distinta, ya que con la aplicación de la misma, se beneficia toda la población: personas con discapacidad, lesionadores temporales, mujeres embarazadas, personas mayores, usuarios de carros de bebé o de la compra, niños, personas con obesidad, cuidadores, etc. Igual ocurre en el ámbito de la PRL inclusiva, ya que si la concienciación en materia preventiva ya es baja de por sí, cuando se le incluye la variable de la discapacidad y de inclusión laboral, la necesidad es mayor. La accesibilidad es calidad de vida, y está vinculada a la salud y a la seguridad.

Uno de los problemas que derivan de la falta de concienciación es la baja cualificación profesional en estas disciplinas inclusivas, ya que es escasa la formación especializada que se imparte, especialmente en las carreras como Arquitectura, Ingeniería en la Edificación, Informática, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Trabajo Social, Medicina, Derecho, Pedagogía, etc.

Por tanto, es necesario que se introduzca la accesibilidad universal en la formación curricular de cada una de las titulaciones, cumpliendo así las directivas europeas. Aunque ya hay algunos proyectos desarrollados por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)³⁹⁴ en titulaciones de ADE, Medicina, Derecho, Pedagogía, Psicología y Trabajo Social, es necesario que este estudio se extienda a todas las titulaciones existentes y que se obligue a las diferentes universidades a implantarlo y aplicarlo correctamente.

La discapacidad, la accesibilidad universal y la PRL inclusiva con las personas con discapacidad, debe ser una materia obligatoria en la formación de futuros profesionales y una formación básica para todos los trabajadores de cualquier organización. Si no se consigue esta necesaria profesionalización del sector, difícilmente se podrán implantar todas estas disciplinas inclusivas en sus diferentes ámbitos de actuación de una forma eficaz.

Además, se deben diseñar programas específicos para tratar de concienciar y formar a la toda la población en general, y en particular a los profesionales que tienen que aplicar los criterios de accesibilidad y seguridad en los entornos y lugares de trabajo y que ya han finalizado su formación académica. Para ello es importante que se imparta formación extracurricular y que desde las entidades públicas se promueva este tipo de jornadas e iniciativas de concienciación y formación. Además de estas jornadas, otra forma de incentivar la inclusión es la organización de premios, concursos, etc., relacionados con la discapacidad y la accesibilidad ya que se incentiva la implantación de dichas disciplinas.

No se debe olvidar que son los propios Ayuntamientos los que deben promulgar iniciativas de este tipo, ya que según queda demostrado en el 'Observatorio de la Accesibilidad Universal

³⁹⁴ Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. (2014). *Formación curricular en el diseño para todas las personas*. Madrid: CRUE.

en los Municipios de España³⁹⁵ el grado de implicación de los mismos en materia formativa es escaso, además la gran mayoría no disponen ni de concejalías especializadas en la materia ni planes de accesibilidad específicos por municipios. Además, en las organizaciones debe haber al menos una persona o departamento especializado en la implantación de estas políticas de modo que la inclusión se haga efectiva de una forma eficaz y correcta.

Por otro lado, el gran desconocimiento existente y la falta de especialización en todas estas disciplinas, conllevan a la mala implementación de las mismas, lo que repercute aún más en el desconocimiento y las necesidades reales de las personas con discapacidad y, presentando especial atención en el mundo rural, que se suele discriminar más aún al colectivo.

Estas indicaciones hacen ver que existe también una falta de concienciación en los poderes públicos de todos los ámbitos: económico, político, social y cultural, así como en el seno de las propias organizaciones que impiden hacer de la accesibilidad, la seguridad, la salud y la inclusión laboral del colectivo de forma transversal, de modo que beneficie a toda la población. En muchos casos, las organizaciones llevan a cabo políticas de inclusión como estrategia de marketing y mejora de la imagen y que posteriormente no suelen poner en práctica.

Muchos de las personas que han respondido a la encuesta han manifestado que en sus organizaciones se han llevado a cabo políticas de inclusión pero que nunca se han llegado a poner en práctica, por lo que se requiere una mayor implicación por parte de los empresarios y la administración ya que aún que mucho por hacer en materia prevención de riesgos, accesibilidad universal, ergonomía, adaptación individualizada de puestos de trabajo, etc. y que son imprescindibles que se trabajen de forma conjunta y transversal para conseguir una inclusión real.

En definitiva, es necesaria una mayor labor de educación y concienciación en la materia, partiendo de la base de que los principales beneficiarios serán las personas con discapacidad, pero que en realidad, dada la universalidad de las medidas que se aplican, toda la población se beneficia de estas mejoras.

³⁹⁵ Fundación Once. (2011). *Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Municipios de España*. Madrid: Fundación Once.

5.2. Necesidad de nuevos estudios y elaboración de indicadores básicos

Como medida complementaria para el estudio de la aplicación real de la accesibilidad universal, la PRL inclusiva y la inclusión socio laboral del colectivo, sería conveniente obtener unos indicadores básicos donde se pueda comprobar el grado de cumplimiento de las diferentes normativas, el presupuesto que destina cada Ayuntamiento, provincia, Comunidad Autónoma, organización, etc., el porcentaje de población que se beneficia cuando se realiza una mejora, etc. Esto supondría una mayor concienciación e implicación por el afán de mejorar, ya que se verían las necesidades y dejadez que sufre esta materia. No es suficiente con justificar la mejoras implantadas, sino que se debe demostrar que las mismas han sido fructíferas y los beneficios que han conllevado.

Estos indicadores básicos se podrían obtener mediante la realización de encuestas, trabajos de calle o disponiendo de buzones de sugerencias donde se recojan todas las propuestas y necesidades de los ciudadanos, trabajadores, usuarios, etc. Todo ello se podría llevar a cabo mediante la implantación de organismos especializados en cada provincia u organización que cuenten con expertos en la materia y estudien la viabilidad de cada una de las propuestas y posteriormente las lleven a cabo.

5.3. Elaboración de una normativa única y más completa, donde se vele por su cumplimiento

5.3.1. Unificación de la normativa

Es necesario realizar una unificación de todas las normativas donde se incluyan todas las variables de la discapacidad y la PRL en el ámbito organizacional, de modo que queden recogidas en un solo documento de forma ordenada y sistematizada con el objetivo de facilitar su aplicación y con ello se conseguirá aumentar el grado de conocimiento y cumplimiento de la misma.

Antes esta dispersión normativa, surge la necesidad de elaborar una Ley Europea de Accesibilidad³⁹⁶, de modo que todos los países miembro establezcan los mismos parámetros.

³⁹⁶ Hernández, J. y Cruz, E. (14 de marzo de 2012). *La necesidad de la Ley Europea de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://semanal.cermi.es/noticia/Jes%C3%BAs-Hern%C3%A1ndez-Elena-Cruz-ley-europea-accesibilidad.aspx>.

5.3.2. Normativas incompletas

En la gran mayoría de los casos las personas encargadas de elaborar y redactar la normativa no son conocedoras de todas las necesidades del colectivo, siendo consecuencia de ello la omisión de aspectos muy importantes que no vienen recogidos, como la accesibilidad cognitiva, accesibilidad al patrimonio, accesibilidad a nuevas tecnologías, a ciudades inteligentes accesibles (semáforos, mapas, lugares accesibles, aplicaciones para el Smartphone, etc.), las que mejoran la accesibilidad sensorial en museos o espacios turísticos (signoguías, audioguías, sistema de guiado en interiores, accesibilidad en el cine, teatro etc.) o las que se aplican en domótica (subir y bajar persianas, abrir puertas, etc.). También es necesario incluir más legislación e información respecto a la adaptación del puesto de trabajo y a la PRL.

Para ello, es importante elaborar una nueva normativa contando con la colaboración de personas con discapacidad, asociaciones y profesionales, de modo que su elaboración sean lo más completa y eficaz posible, y que profundice en todos los aspectos relacionados con la accesibilidad, inclusión y PRL de personas con discapacidad, de tal forma que se facilite su aplicación práctica y se obligue a su cumplimiento.

5.3.3. Cumplimiento del régimen sancionador

Son muchos los incumplimientos que se detectan en todos aspectos mencionados y en la mayoría de los casos no se lleva a cabo la imposición de las sanciones correspondientes, lo que conlleva a que la normativa no se cumple tampoco en su totalidad en el momento de sancionar, ni en la realización de controles de cumplimiento. Tampoco se vela por el cumplimiento de la propia normativa, como por ejemplo en la concesión de licencias de nueva apertura de comercios y establecimientos que se abren sin ser accesibles.

5.4. Encuesta más amplia, accesible y dirigida también a empresarios

Debido a las limitaciones temporales de este estudio, se propone como líneas futuras de investigación sería realizar la encuesta a empresarios y responsables de los departamentos de RRHH de las organizaciones. En este caso, habría que tener en cuenta la veracidad de las opiniones y respuestas de los encuestados, que en

muchos de los casos, pueden omitir algunas preguntas con objetivo de dar buena imagen cuando la realidad es totalmente distinta.

También sería conveniente realizar la encuesta en lectura fácil, de modo que el colectivo de personas con discapacidad intelectual puedan responder de forma autónoma y sin necesidad de ayuda de terceras personas, de modo que no puedan influir en la respuesta de la persona encuestada.

La fusión de las encuestas entre empresarios y trabajadores, enfocadas al ámbito mencionado, podría dar datos un tanto fiables sobre el grado de implicación y las previsiones que tienen los empresarios en la materia.

Respecto a la normativa de accesibilidad y prevención se propone ampliar el estudio a otros ámbitos como la accesibilidad al transporte (que también es fundamental para una plena inclusión social y laboral del colectivo) y ampliar o profundizar en cada uno de los tipos de accesibilidad, especialmente la cognitiva, ya que es la que menos referencia se hace.

También se proponer ampliar el estudio otros países para profundizar más en la materia, de modo que se pueda comprobar cuál es la situación, así como extraer conocimientos y ejemplos de buenas prácticas que puedan ser implantados en España.

5.5. Estudio pormenorizado de los riesgos asociados a cada tipo de discapacidad

A pesar de que en este estudio se hace un análisis bastante detallado, sobre los riesgos laborales que se podrían asociar a cada tipo de discapacidad, sería conveniente realizar un estudio más completo donde participe un mayor número de personas con discapacidad colectivo y se profundicen en cada una de las medidas de accesibilidad que se deben incluir: accesibilidad, física, sensorial, cognitiva, gastronómica, etc.

Para ello se pueden establecer encuentros con profesionales, asociaciones y entidades especializadas en cada tipo de discapacidad, de modo que se puedan tener unas tablas más precisas y reales y donde se recojan todas las necesidades e inquietudes de cada uno de los colectivos en sus diferentes grados y tipos de discapacidad.

Además de esta tabla de verificación de riesgos, se podría elaborar un programa de formación en materia de accesibilidad y PRL (con todas sus disciplinas) adaptado a las particularidades de cada colectivo y en el formato adecuado. Con ello se permitiría que la formación y sensibilización estén al alcance de cualquier persona.

5.6. Ampliación del estudio a todos los posibles puestos de trabajo diferenciando por tipo de discapacidad

Además del estudio y análisis de riesgos más detallado que se indica anteriormente, también se abre una nueva posible vía de investigación como lo es la adaptación del puesto de trabajo de forma individualizada según el tipo y grado de discapacidad.

Sería conveniente desarrollar un manual específico donde se abarquen el mayor número de discapacidades y dentro de cada una de ellas los diferentes tipos y grados. De este modo se facilitaría mucho el trabajo a profesionales, empresarios, responsables de RRHH, trabajadores y a la población en general, ya que se pone en valor un conocimiento existente hasta ahora.

A pesar de que las adaptaciones para cada persona sean distintas y personalizadas, ésta unificación, serviría como punto base de apoyo para futuras adaptaciones y mejoras.

Por último, no se deben olvidar los grandes avances que las nuevas tecnologías y los sistemas domóticos³⁹⁷ ofrecen para la adaptación de los puestos de trabajo y para la mejora de la vida diaria.

5.7. Fusión de las tres disciplinas: accesibilidad, discapacidad y PRL

Como conclusión final, se hace notoria la necesidad de unificar estas tres disciplinas, ya que deben ser objeto de un trabajo conjunto para poder dar una mejor atención a la diversidad. Con ello se lograría una inclusión laboral plena en igualdad de condiciones, permitiendo una correcta adecuación al puesto de trabajo y mejorando la salud y la calidad de vida.

³⁹⁷ Espínola Jiménez, A. (2016). La domótica aplicada a la accesibilidad y eliminación de barreras. En M^a.P. Sáez Pérez. y Gutiérrez Carrillo, M^a. L., Contart 2016. *La Convención de la Edificación*, 437-455. Granada: España.

6. Referencias bibliográficas

6.1. Referencias normativas

6.1.1. Normativa general

- *Constitución Española, 1978*. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, 311.
- **Ley 49/1960, 21 de julio, de Propiedad Horizontal**. Boletín Oficial del Estado, 23 de julio de 1960, 176.
- *Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación*. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, 266.
- *Ley 8/2013, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación urbana*. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 2013, 153.
- *Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación*. Boletín Oficial del Estado, 28 de marzo de 2006, 74.

- *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* Boletín Oficial del Estado, 29 de Junio de 1994, 154.
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, 75.
- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.* Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2000, 189.
- *Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública.* Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, 261.

6.1.2. Normativa sobre discapacidad

- *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.* Diario Oficial de la Unión Europea, 19 de julio de 2000, 180.
- *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.* Diario Oficial de la Unión Europea, 2 de diciembre de 2000, 303.
- *Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.* Boletín Oficial del Estado, 21 de abril de 2008, 96.
- *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.* Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1982, 103.
- *Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre de 2007, 310.

- *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 2 de agosto de 2011, 184.
- *Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.* Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 200, 22.
- *Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.* Boletín Oficial del Estado, 4 de junio de 1983, 133.
- *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 21 de febrero de 2004, 45.
- *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 17 diciembre de 2004, 303.
- *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 20 de abril de 2005, 94.
- *Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad por razón de Discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 13 de diciembre de 2006, 297.
- *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.* Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2007, 168.

- *Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 4 de diciembre de 2007, 290.
- *Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 26 de diciembre de 2009, 311.
- *Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.* Boletín Oficial del Estado, 26 de diciembre de 2009, 311.
- *Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.* Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 289.
- *Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 16 de agosto de 2010, 198.

6.1.3. Normativa sobre accesibilidad

6.1.3.1. Estatal

- *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad.* Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, 289.
- *Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo ciegas.* Boletín Oficial del Estado, 24 octubre 2007, 255.
- *Orden VIV/561/2011, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no*

discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

- *Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo sobre características de los accesos, aparatos elevadores y condiciones interiores de las viviendas para minusválidos proyectadas en inmuebles de protección oficial*. Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 1980, nº 67.

- *Real Decreto 556/1989, por el que se arbitran medidas mínimas sobre Accesibilidad en los edificios*. Boletín Oficial del Estado, 23 de mayo de 1989, nº 122.

- *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones*. Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 2007, 113.

- *Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social*. Boletín Oficial del Estado, 21 de Noviembre de 2007, 279.

- *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*. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2010, 61.

6.1.3.2. Comunidades Autónomas

6.1.3.2.1. Comunidad Autónoma de Andalucía y Entidades Locales

- *Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con Discapacidad en Andalucía*. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 17 de abril de 1999, 45.

- *Decreto 293/2009, de 7 de Julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la Accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía*. Boletín Junta de Andalucía, 21 de julio de 2009, 140.

- *Orden de 9 de enero de 2012, por la que se aprueban los modelos de fichas y tablas justificativas del Reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, aprobado por el Decreto 293/2009, de 7 de julio, y las instrucciones para su cumplimentación.* Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 19 de enero de 2012, 12
- *Ordenanza Municipal de Accesibilidad y Barreras Arquitectónicas.* Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 22 de diciembre de 2000, 245.
- *Ordenanza reguladora de la ocupación del dominio público mediante la instalación de quioscos y otros, en las vías públicas y espacios libres de la ciudad de Almería.* Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 23 de septiembre de 2013, 182.
- *Ordenanza Municipal de Accesibilidad de Abrucena.* Boletín Oficial de la Provincia de Almería, 29 de abril de 2014, 80.
- *Ordenanza Municipal sobre Accesibilidad en la ciudad de Cádiz.* Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, 29 de marzo de 1990.
- *Ordenanza Municipal sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, en el Transporte y en la Comunicación Sensorial.* Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, 15 de julio de 1994, 162.
- *Ordenanza para la Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, del Transporte y de la Comunicación.* Boletín Oficial de la Provincia de Granada, 8 de julio de 1996, 155.
- *Ordenanza reguladora del deber de conservación de los edificios en Granada.* Boletín Oficial de la Provincia de Granada, 15 de julio de 2014, 132.
- *Ordenanza Municipal sobre de Accesibilidad de Jaén.* Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, 3 de noviembre de 2014, 211.
- *Ordenanza reguladora de Accesibilidad del Municipio de Málaga.* Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, 20 de febrero de 2004, 35.

- *Ordenanza Municipal de Conservación e Inspección Técnica de las Edificaciones*. Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, 25 de noviembre de 2013, 225.
- *Ordenanza Municipal para la Accesibilidad Universal de Sevilla*. Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, 20 de mayo de 2011, 114.

6.1.3.2.2. Comunidad Autónoma de Aragón y Entidades Locales

- *Ley 3/1997, de 7 de abril, sobre promoción de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, urbanísticas, transportes y de la comunicación*. Boletín Oficial de Aragón, 18 de abril de 1997, 44.
- *Decreto 19/1999, de 9 de febrero, por el que se regula la Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, de Transportes y de la Comunicación*. Boletín Oficial de Aragón, 15 de marzo de 1999, 31.
- *Ordenanza de Supresión de Barreras Arquitectónicas y Urbanísticas del Municipio de Zaragoza*. Boletín Oficial de Aragón, 22 de enero de 2001, 9.
- *Ordenanza Municipal de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas y Urbanísticas*. Boletín Oficial de Aragón, 4 de junio de 2003, sección VI Huesca, 126.

6.1.3.2.3. Comunidad Autónoma de Asturias

- *Ley 5/95, de 6 de abril, de promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras*. Boletín Oficial del Principado de Asturias, 19 de abril de 1995, 89.
- *Decreto 37/2003, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley del Principado de Asturias 5/1995, de 6 de abril, de promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras, en los ámbitos urbanístico y arquitectónico*. Boletín Oficial del Principado de Asturias, 11 de junio de 2003, 134.

6.1.3.2.4. Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

- *Ley 3/1993, de 4 de mayo, para la mejora de la Accesibilidad y de la Supresión de las Barreras Arquitectónicas*. Boletín Oficial del Estado, 18 de agosto de 1993, 197.

- *Decreto 110/2010, de 15 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento para la mejora de la Accesibilidad y la Supresión de Barreras Arquitectónicas.* Boletín Oficial de las Islas Baleares, 29 de octubre de 2010, 157.

6.1.3.2.5. Comunidad Autónoma de Canarias

- *Ley 8/1995, de 6 de abril, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación.* Boletín Oficial de Canarias, 24 de abril de 1995, 50.
- *Decreto 227/1997, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 8/1995, de 6 de abril, de Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación.* Boletín Oficial de Canarias, 21 de noviembre, 150.

6.1.3.2.6. Comunidad Autónoma de Cantabria y Entidades Locales

- *Ley 3/1996, de 24 de septiembre, sobre Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación.* Boletín Oficial de Cantabria, 2 de octubre de 1996, 198.
- *Ordenanza Reguladora de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación.* Boletín Oficial de Cantabria, 10 de diciembre de 2010, 236.

6.1.3.2.7. Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha

- *Ley 1/1994, de 24 de mayo, de Accesibilidad y eliminación de Barreras en Castilla La Mancha.* Boletín Oficial de Castilla la Mancha, 9 de febrero de 1995, 34.
- *Decreto 158/1997 del Código de Accesibilidad de Castilla-La Mancha.* Boletín Oficial de Castilla la Mancha, 5 de diciembre de 1997, 54.

6.1.3.2.8. Comunidad Autónoma de Castilla y León y Entidades Locales

- *Ley 3/1998, de 24 de junio, de Accesibilidad y Supresión de Barreras.* Boletín Oficial del Estado, 18 de agosto de 1998, nº 197.
- *Decreto 217/2001, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad y Supresión de Barreras.* Boletín Oficial de Castilla y León, 4 de septiembre de 2001, 172.

- *Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Boletín Oficial de Castilla y León, 24 de mayo de 2013, 98.
- *Ordenanza para Supresión de Barreras Arquitectónicas de Burgos*. Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, 31 de marzo de 1999, 61.
- *Ordenanza Reguladora de la Accesibilidad del Municipio de Palencia*. Boletín Oficial de la Provincia de Palencia, 16 de octubre de 2002.
- *Ordenanza de Accesibilidad Integral para el Municipio de Salamanca*. Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, 15 de diciembre de 1995, 149.
- *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la accesibilidad y eliminación de Barreras Físicas en edificios existentes*. Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, 25 de noviembre de 2013, 141.
- *Ordenanza para instalación de ascensores en exteriores de edificios*. Boletín Oficial de la Provincia de Soria, 26 de Septiembre de 2014, 110.
- *Ordenanza Municipal de instalación de ascensores, mejora de la Accesibilidad y eliminación de Barreras Físicas en edificios existentes*. Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, 13 de marzo de 2012, 61.

6.1.3.2.9. Comunidad Autónoma de Cataluña y Entidades Locales

- *Decreto 135/1995, de 24 de marzo, de desarrollo de la Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, y de aprobación del Código de accesibilidad*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 28 de abril de 1995, 2043.
- *Ley 13/2014, de 30 de octubre, de Accesibilidad*. Boletín Oficial del Estado, 20 de noviembre de 2014, 281.
- *Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en la Vía Pública*. Aprobada por el Consejo Pleno el 27 de marzo de 1997, vigente desde 11 de diciembre de 1980. Modificación

artículos 4, 12 y 17, 23 de diciembre de 1980, vigente desde 21 de mayo de 1981.

6.1.3.2.10. Comunidad Autónoma de Madrid y Entidades Locales

- *Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.* Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 29 de junio de 1993, 152.
- *Decreto 13/2007 de 15 de Marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento técnico de Desarrollo en Materia de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.* Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 24 de abril de 2007, 96.
- *Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en las Vías Públicas y Espacios Públicos.* Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 4 de diciembre de 1980, 4375.
- *Ordenanza de instalación de ascensores en fachada de edificios construidos de uso residencial.* Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, 30 de junio de 2014, 7197.

6.1.3.2.11. Comunidad Foral de Navarra

- *Ley Foral, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales de Navarra.* Boletín Oficial de Navarra, 15 de julio de 1988, 86.
- *Decreto Foral 154/1989, de 29 de junio, por el que se aprueba el reglamento para el desarrollo y aplicación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales.* Boletín Oficial de Navarra, 17 de julio de 1989, 88.
- *Ley Foral 5/2010, de 6 de abril, de Accesibilidad universal y Diseño para Todas las personas.* Boletín Oficial del Estado, 26 de mayo de 2010, 128.
- *Ley Foral 22/2003, de 25 de marzo, de modificación de la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales.* Boletín Oficial de Navarra, 2 de abril de 2003, 41.
- *Decreto Foral 58/2014, de 16 de julio, de medidas tendentes a la accesibilidad universal en la atención a los ciudadanos dispensada por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.* Boletín Navarra, 18 agosto de 2014, 160.

6.1.3.2.12. Comunidad Autónoma de Valencia y Entidades Locales

- *Decreto 39/2004, de 5 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se desarrolla la Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat, en materia de Accesibilidad en la edificación de pública concurrencia y en el medio urbano.* Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 10 de marzo de 2004, 4709.
- *Orden de 9 de junio de 2004, de la Conselleria de Territorio y Vivienda, por la que se desarrolla el Decreto 39/2004, de 5 de marzo, del Consell de la Generalitat, en materia de Accesibilidad en el medio urbano.* Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 24 de junio de 2004, 4782.
- *Orden, de 25 de mayo de 2004, de la Conselleria de Infraestructuras y Transporte, por la que se desarrolla el Decreto 39/2004 de 5 de marzo, del gobierno Valenciano en materia de accesibilidad en la edificación de pública concurrencia.* Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 9 de junio de 2004, 4771.
- *Orden de 7 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre del Consell.* Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 18 de diciembre de 2009, 6168.
- *Orden 19/2010, de 7 de septiembre de 2010 de la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, de modificación de la Orden de 7 de diciembre de 2009 por la que se aprueban las condiciones de diseño y calidad en desarrollo del Decreto 151/2009 de 2 de octubre del Consell.* Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 17 de septiembre de 2010, 6357.
- *Ordenanza Municipal de Accesibilidad de Castellón de la Plana.* Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, 25 de diciembre de 2007, 157.
- *Ordenanza de Accesibilidad en el Medio Urbano del Municipio de Valencia.* Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, 23 de noviembre de 2006.
- *Ordenanza Reguladora de la ocupación del dominio público municipal.* Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, 15 de julio de 2014, 166.

- *Ordenanza Municipal Reguladora de la Normativa para el Diseño de Pasos de Peatones en la Ciudad de Alicante, que facilite la Accesibilidad al Medio Urbano.* Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, 12 de junio de 1999, 133.
- *Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat Valenciana, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación.* Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana, 7 de mayo de 1998, 3237.
- *Ordenanza sobre accesibilidad al medio de las personas con capacidades de movilidad reducida.* Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, 19 de junio de 2002, 139.
- *Ley 16/2010, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat.* Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 31 de diciembre de 2010, 6429.

6.1.3.2.13. Comunidad Autónoma de Extremadura y Entidades Locales

- *Decreto 8/2003, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción de la Accesibilidad en Extremadura.* Boletín Oficial de Extremadura, 20 de febrero de 2003, nº 22.
- *Ley 11/2014, de 9 de diciembre, de Accesibilidad universal de Extremadura.* Boletín Oficial de Extremadura, 12 de diciembre de 2014, 239.
- *Ordenanza reguladora de la Accesibilidad Universal en el municipio de Cáceres.* Boletín Oficial de Cáceres, 21 de febrero de 2013, 36.

6.1.3.2.14. Comunidad Autónoma de Galicia y Entidades Locales

- *Decreto 35/2000, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras en la Comunidad Autónoma de Galicia.* Diario Oficial de Galicia, 29 de febrero de 2000, 41.
- *Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de Accesibilidad.* Diario Oficial de Galicia, 17 de diciembre de 2014, 241.

- *Decreto 74/2013, de 18 de abril, por el que se modifica el Decreto 35/2000, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras en la Comunidad Autónoma de Galicia, para su adaptación a la Directiva 95/16/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a ascensores.* Diario Oficial de Galicia, 22 de mayo de 2013, 96.
- *Real Decreto 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores.* Boletín Oficial del Estado, 30 de septiembre de 1997, 234.
- *Ordenanza Municipal de Supresión de Barreras Arquitectónicas.* Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, 15 de julio 1997, modificado por, 28 de diciembre de 2004, 297.
- *Ordenanza Municipal Reguladora de las Condiciones de Accesibilidad en Edificios existentes de carácter Residencial.* Boletín Oficial de la Provincia de Orense, 17 de septiembre de 2010, 215.

6.1.3.2.15. Comunidad Autónoma de La Rioja

- *Ley 5/1994, de 19 de julio, de Supresión de Barreras Arquitectónicas y promoción de la Accesibilidad.* Boletín Oficial del Estado, 27 de agosto 1994, 205.
- *Decreto 19/2000, de 28 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad en relación con las barreras urbanísticas y arquitectónicas, en desarrollo parcial de la Ley 5/1994, de 19 de julio.* Boletín Oficial de La Rioja, 20 de mayo de 2000, 64.
- *Logroño. Ordenanza Municipal para la Accesibilidad Universal.* Boletín Oficial de La Rioja, 15 de mayo de 2015, 64.

6.1.3.2.16. Comunidad Autónoma de País Vasco

- *Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.* Boletín Oficial del País Vasco, 24 de diciembre de 1997, 246.

- *Decreto 68/2000, de 11 de abril, por el que se aprueban las normas técnicas sobre condiciones de Accesibilidad de los entornos urbanos, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación.* Boletín Oficial del País Vasco, 12 de junio de 2000, 110.

6.1.3.2.17. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Entidades Locales

- *Orden de 15 de octubre de 1991 de la Conserjería de Política Territorial, Obras Públicas y Medio Ambiente sobre Accesibilidad en Espacios Públicos y Edificación.* Boletín Oficial de la Región de Murcia, 11 de noviembre de 1991, 260.
- *Ley 5/1995, de 7 de abril, de condiciones de habitabilidad en edificios de viviendas y promoción de la Accesibilidad general.* Boletín Oficial del Estado, 2 de junio 1995, 131.
- *Ordenanza sobre Supresión de Barreras Arquitectónicas en Vías, Espacios Públicos y Edificación.* Septiembre, 1981.
- *Orden de 15 de octubre de 1991 de la Conserjería de Política Territorial, Obras Públicas y Medio Ambiente sobre Accesibilidad en Espacios Públicos y Edificación.* Boletín Oficial de la Región de Murcia, 11 de noviembre de 1991, 260.

6.1.3.2.18. Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla

- *Ordenanza para la Accesibilidad y la Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas, del Transporte y de la Comunicación.* Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, 13 de julio de 2003, 27.
- *Ordenanza de Accesibilidad y Eliminación de Barreras en la Ciudad de Melilla.* Boletín Oficial de Melilla, 25 de mayo de 2004, 4.089.

6.1.4. Normativa de emergencias y prevención de riesgos laborales

- *Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.* Diario Oficial de la Unión Europea, 29 de junio de 1989, 183.

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, 269.
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, 27.
- *Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.
- *Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.
- *Real decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.
- *Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización*. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, 97.
- *Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 24 de mayo de 1997, 124.
- *Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 13 de mayo de 1997, 124.
- *Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 7 de agosto de 1997, 188.
- *Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades*

mineras. Boletín Oficial del Estado, 7 de octubre de 1997, 240

- *Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo*. Boletín Oficial del Estado, 1 de mayo de 2001, 104.
- *Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales*. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 2004, 27.
- *Real Decreto 1311/2005 de 4 de noviembre, sobre protección de la seguridad y Salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas*. Boletín Oficial del Estado, 5 noviembre de 2005, 265.
- *Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido*. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 2006, 60.
- *Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción*. Boletín Oficial del Estado, 29 de mayo de 2006, 127.
- *Real Decreto 393/2007 de 23 de Marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de Emergencia*. Boletín Oficial del Estado, 24 de marzo de 2007, 72.
- *Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales*. Boletín Oficial del Estado, 24 de abril de 2010, 99.

6.1.4. Normas recomendadas

- Aenor. (2001). *UNE 41510. Accesibilidad en el urbanismo*. Madrid: Aenor.

- Aenor. (2001). *UNE 41512. Accesibilidad en las playas y su entorno*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2002). *UNE 41500 IN. Accesibilidad en la edificación y el urbanismo*. Criterios generales de diseño. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2002). *UNE 41501. Símbolo de Accesibilidad para la movilidad. Reglas y grados de uso*. Madrid: Aenor
- Aenor. (2003). *UNE 139801. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad al ordenador. Hardware*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2004). *UNE EN 81- 70. Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Aplicaciones particulares para los ascensores de pasajeros y de pasajeros y cargas. Parte 70: Accesibilidad a los ascensores de personas, incluyendo personas con discapacidad*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2007). *UNE 170001-1. Accesibilidad universal. Parte 1: Criterios DALCO para facilitar la Accesibilidad al entorno*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2007). *UNE 170001-2. Accesibilidad universal. Parte 2: Sistema de gestión de la Accesibilidad*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2009). *UNE 139802. Requisitos de accesibilidad del Software*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2010). *UNE 41524. Accesibilidad en la edificación. Reglas generales de diseño de los espacios y elementos que forman el edificio. Relación, dotación y uso*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2012). *UNE-ISO 21542. Edificación. Accesibilidad del entorno construido*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2012). *UNE 139803. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2012). *UNE 153010. Subtitulado para personas sordas y personas con discapacidad auditiva*. Madrid: Aenor.
- Aenor. (2013). *PNE-EN 81- 82 Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Ascensores existentes. Parte 82: Reglas para la mejora de la accesibilidad de los ascensores*

existentes para personas, incluyendo personas con discapacidad.
Madrid: Aenor.

- Aenor. (2015). *UNE-EN ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.* Madrid: Aenor.

6.2. Bibliografía

6.2.1. Referencias bibliográficas

- Alba Ramirez, A. (2004). El empleo de las personas con discapacidad: políticas, instituciones y datos básicos. *REDSI*, 4.
- Albarrán, I., Alonso, P. y Fajardo, M. A. (2007). Valoración global de la discapacidad. Propuesta de un índice y su aplicación a la población española recogida en la EDDDES. *Estudios de Economía Aplicada*, 25-2.
- Alegre Valls, L., Casado Martínez, N. y Vergés, J. (2005). *Análisis Comparado de las Normas Autonómicas y estatales de Accesibilidad.* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Alides, Ceapat-Imsero e Ibv. (2005). *¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!* Madrid: IMSERSO.
- Alonso López, F. (2002). *El Libro Verde: la Accesibilidad en España.* Madrid: Imsero.
- Alonso López, F. (2010). Justificación de la necesidad de Accesibilidad Universal en los Bienes de Interés Cultural: de derecho a valor. *Architecture, City and Environment*, 5, 21.
- Alonso, M. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34 (205), 5-19.
- Alonso, M., y de Urríes, F. (2007). El futuro del empleo con apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos?. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria*, 41, 145-152.
- Álvarez, M. G. (2012). La discapacidad en la empresa: ¿oportunidad o desafío?. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 80, 211-233.
- Álvarez Briones, W. (2013). *La inserción laboral de las personas*

con discapacidad auditiva. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

- Arjona, G. (2015). *La Accesibilidad y el Diseño Universal entendido por todos. De cómo Stephen Hawking viajó por el espacio*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Asociación de Consultoras de la Comunidad Autónoma de Andalucía ACA (2013). *Estudio de situación del plan de evacuación de emergencia en los centros docentes*. Granada: Asociación de Consultoras de la Comunidad Autónoma de Andalucía ACA.
- Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral. (2015). *Guía de Buenas Prácticas Empresariales en Accesibilidad*. Madrid: Aespla.
- Ayuntamiento de Barcelona. (2004). *Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- Bensusan Martín, M^a.P. y Espínola Jiménez, A. (2016). La normativa de accesibilidad en el ámbito legal del urbanismo y la edificación: un reto pendiente. *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 50 (307), 17-75.
- Bestraten, M., Gil, A. y Piqué, T. (2001). *NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes*. Madrid: INSHT.
- Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), 211-217.
- Brusilovsky Filer, Berta. (2014). *Modelo para diseñar espacios accesibles*. *Espectro Cognitivo*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Brusilovsky Filer, B. (2016). Avances en accesibilidad cognitiva. Aprendizaje, orientación e imaginación espacial. Colección Democratizando la Accesibilidad, 13. Granada: La Ciudad Accesible.
- Brusilovsky Filer, B. (2016). Valoración de la Accesibilidad Cognitiva. Claves científicas para fortalecer el rol del evaluador con diversidad funcional. *Colección Democratizando la Accesibilidad*, 10. Granada: La Ciudad Accesible.

- Calenti, J. C. (2002). *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. A Coruña: Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias.
- Cañada, J., Díaz, I. Medina, J. Puebla, M.A. Simón, J. y Soriano, M. (2009). *Aspectos ergonómicos. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo. Formación profesional para el empleo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Capgemini, y Fundación Adecco. (2012). *El perfil del trabajador con discapacidad 2012*. Madrid: Capgemini and Fundación Adecco.
- Carpio Ponce, A.I. (2014). *Guía sobre accesibilidad y seguridad para casos de emergencias en edificios de servicios sociales*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Casas, A., Martínez, N., Zulueta, B., Restrepo, W. y Elorriaga, E. (2007). *Modelo de apoyos individuales en Lantegi Batuak. Manual práctico*. Bilbao: Lantegi Batuak, Universidad de Deusto.
- Cayo Pérez Bueno, L. (2009). *Propuesta de modelo de ordenanza municipal sobre accesibilidad universal de los espacios públicos urbanizados y edificaciones, modos de transporte y tecnologías, productos y servicios de información y comunicación*. Madrid: Editorial Cinca.
- Ceapat. (1998). *Concepto Europeo de Accesibilidad. Boletín del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, 22*.
- Ceapat. (2009). *Guía de referencia de Adaptación de puestos de trabajo*. Madrid: Ceapat.
- Cermi. (2009). *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad. Colección Barclays Igualdad y Diversidad*. Madrid: Cermi.
- Cocemfe Castilla y León. (2010). *Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales para personas con Discapacidad física y orgánica en el sector servicios: Ayuda a Domicilio*. Palencia: Cocemfe Castilla y León.
- Comisión Europea. (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una*

Europa sin barreras. Bruselas: CE.

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y social Europeo y al Comité de las Regiones. *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Diario Oficial de la Unión Europea, 15 de noviembre de 2010.
- CRUE. (2014). *Formación curricular en el diseño para todas las personas*. Madrid: CRUE.
- Confederación General del Trabajo. (2013) *Protección de trabajadores especialmente sensibles. Salud laboral*. Boletín informativo, 29.
- Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife. (2014). *Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales para colectivos de Trabajadores Sensibles*.
- Cortés Ortiz, M. (2011). *La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad (RSE-D). Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis*. Madrid: Cermi.
- Cuixart, C. N., Yallico, E. A., y Puig, R. F. (2013). PSICODISC: Diseño de una herramienta para la evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores con discapacidad. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, 75.
- De Benito Fernández, J., García Milá, J., Juncà Ubierna, J.A., De Rojas Torralba, C. y Santos Guerras, J. J. (2005). *Manual para un Entorno Accesible*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Del Moral Ávila, C. (2004). *Modelo de Verificación de la Accesibilidad en los Edificios de Concurrencia Pública de usos Docente y Residencial Colectivo Hotelero: Sistema de Cualificación de los espacios para una mejor percepción y comprensión de su Configuración Arquitectónica y Funcionamiento*. Granada: Universidad de Granada.
- Diputación de Granada. (2015). *Guía de buenas prácticas sobre Integración de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Sociolaboral*. Granada: Diputación de Granada.
- DGT. (2014). *Guía de atención a personas con discapacidad en emergencias y accidentes*. Madrid: DGT.

- Donada Molins, C., Prunés Freixa, M^a.A. y Nogareda Cuixart, C. (2014). *NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: INSHT.
- Echeverri González, D.M. (2013). Plan Integral de Accesibilidad: Transporte, Urbanismo, Edificación y Comunicación. La Ciudad Accesible. *Revista Científica sobre Accesibilidad Universal*, III. 259-381.
- Edwards Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Escuela de negocios EOI. (2004). *Empleo y discapacidad: los departamentos de recursos humanos ante los nuevos retos para la integración de personas con discapacidad física*. Madrid: EOI.
- Escuela Internacional de Accesibilidad La Ciudad Accesible. (2014). *Prevención de riesgos laborales, accesibilidad y discapacidad*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Espínola Jiménez, A. (2012). Estudio comparativo sobre normativa de accesibilidad de las Comunidades Autónomas españolas. *Revista Científica sobre Accesibilidad Universal*, II, 59-75.
- Espínola Jiménez, A. (2012). Estudio comparativo sobre normativa de accesibilidad de las provincias españolas. *Revista Científica sobre Accesibilidad Universal*, II, 127-140.
- Espínola Jiménez, A. (2015). *Accesibilidad auditiva. Pautas básicas para aplicar en los entornos*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Espínola Jiménez, A. y Bensusan Martín, P. (2015). La accesibilidad en el entorno para personas con discapacidad auditiva. *Revista Electrónica de Audiología*, 4, 1.
- Espínola Jiménez, A. (2016). *Comparativa sobre normativa de accesibilidad en urbanismo y edificación en España. Administración Estatal, Comunidades Autónomas y Entidades Locales*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Espínola Jiménez, A. (2016). La domótica aplicada a la accesibilidad y eliminación de barreras. En M^a.P. Sáez Pérez. y

Gutiérrez Carrillo, M^a. L., Contart 2016. *La Convención de la Edificación*, 437-455. Granada: España.

- Federación Estatal de Enseñanza de CCOO. (2011). *Medidas de emergencia en centros que atienden a personas con discapacidad*. Madrid: Federación Estatal de Enseñanza de CCOO
- Fernández-Bermejo, M., Tejada, A. y Espínola, A. (2015). *Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Fernández Iglesias, J. L. (2006). *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación*. Madrid: RPD.
- Fidalgo, M. (2005). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Madrid: INSHT.
- Fidalgo, M. (2005). *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. Madrid: INSHT.
- Foment del Treball Nacional. (2007). *¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Foment del Treball Nacional. (2009). *Guía para la gestión de preventiva de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad sensorial*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Fresno, J.M., Sonsoles, M., Muñiz, Wullich, M. y CIDALIA, (2011). *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
- Fundación Konecta. (2010). *La accesibilidad global en los centros de trabajo: Estudio piloto de 30 sedes de empresas*. Madrid: Fundación Konecta.
- Fundación Largo Caballero. (2008). *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*. Madrid: Imsero.

- Fundación Once. (2003). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.
- Fundación Once. (2007). *La igualdad de trato en el empleo*. Madrid: Fundación Once.
- Fundación Once. (2011). *Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Municipios de España*. Madrid: Fundación Once.
- Fundación Once. (2016). *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. La Situación laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Once.
- Fundación Once y Fundación ACS. (2011). *Manual de Accesibilidad para técnicos municipales*. Madrid: Fundación Once.
- Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Madrid: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- García, M. E. (2003). Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo. *Documentación Social*, 130, 109-128.
- Garrido, E., y Ferradans, C. (2012). *Estudio sobre Discapacitados, Universidad y Empleo*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón. (2010). *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles*. Zaragoza: Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón.
- Góngora, J, Corrales, A. J. y Belmonte, L. J. (2009). Aplicación de la excelencia y de la responsabilidad social a la inserción laboral de personas con discapacidad funcional. *Revista de administración sanitaria siglo XXI*, 7(4), 683-698.
- Guasch Murillo, D., Àlvarez Suau, M^a. H., Dotras Ruscalleda, P., Llinares Fité, M., Guasch Murillo, Y., Díaz Boladeras, M., Soret Lafraya, P. y Pérez Villar, F. (2010). *La Accesibilidad del entorno universitario y su percepción por parte de los estudiantes con Discapacidad*. Barcelona: Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña–Barcelona Tech.
- Guasch Murillo, D., Àlvarez Suau, M^a. H., Dotras Ruscalleda, P., Vállez Vidal, R., y Guasch Murillo, Y. (2013). *Guía de*

Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad: RSU-D. Observatorio Universidad y Discapacidad. Barcelona: Cátedra de Accesibilidad de la UPC-Barcelona Tech.

- Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón. (2010). *Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.* Zaragoza: Gobierno de Aragón y Cepyme Aragón.
- González, F.J. e Idigoras, I. (2005). Vida: Vivienda Domótica Accesible. *En Libro de Actas I Congreso Internacional sobre Domótica, Robótica y Teleasistencia para Todos DRT4all 2005*, 133-144. Madrid: Fundación Once.
- Guillamón, J. (2003). La accesibilidad, reto profesional y exigencia social. *Ingeniería y Territorio*, 63, 4-9.
- Hilarión, P. y Koatz, D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental.* Fundación La Caixa.
- Imepe y Ayuntamiento de Alcorcón (2009). *Directrices para la contratación de personas con discapacidad. Guía para la integración laboral de personas con discapacidad.* Madrid: Ayuntamiento de Alcorcón.
- Instituto Nacional de Estadística. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD).* Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud Año 2012.* Madrid: INE
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. El Empleo de las Personas con Discapacidad.* Madrid: INE.
- International Organization for Standardization (2014). *Graphical symbols for use on equipment - Registered symbols.* Switzerland: International Organization for Standardization.
- Jáudenes, C. y Gómez, B. (2010). Información y comunicación accesible para personas con discapacidad auditiva en los espacios públicos urbanizados.
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). Análisis

de la evolución del empleo con apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

- Juncà Ubierna, J.A. (2011). *Accesibilidad Universal al Patrimonio Cultural. Fundamentos, criterios y pautas*. Madrid: Cedd.
- Junta de Castilla y León. (2010). *Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresas de Castilla y León con Trabajadores con Discapacidad Visual*. Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo.
- La Ciudad Accesible (2016). *Equipamientos Accesibles. Pautas básicas de accesibilidad en edificios de uso público. Colección Democratizando la Accesibilidad, 4*. Granada: La Ciudad Accesible.
- La Ciudad Accesible (2016). *Espacio público accesible. Pautas básicas de accesibilidad en el entorno urbano. Colección Democratizando la Accesibilidad, 15*. Granada: La Ciudad Accesible.
- La Ciudad Accesible (2016). *Establecimientos turísticos accesibles. Pautas básicas para un diseño inclusivo. Colección Democratizando la Accesibilidad, 12*. Granada: La Ciudad Accesible.
- Laloma, M.E. (2003). *Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo. Documentación Social, 130 (7), 109-128*.
- Momm, W., y Luchi, M. (2001). *Normas laborales internacionales y legislación nacional de empleo en favor de las personas discapacitadas. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 1 (17), 16-21*.
- OHSAS, B. (2007). *18001: 2007. Occupational health and safety management systems*. London.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Ginebra:

OIT.

- Pacheco, M.N. (2013). Resumen y comentario de la Ley 8/2013, de 26 junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 6, 267-280.
- Palomero, J. (2015). *Parques Infantiles Accesibles*. Granada: La Ciudad Accesible 2015.
- Pinilla-Roncancio, M. (2015). Disability and social protection in Latin American countries. *Disability & Society*, 30 (7), 1005-1020.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24 (2), 217-229.
- Panadero Ortiz, C. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales. Un enfoque desde la Accesibilidad Universal*. Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Ramos, N. (2009). *La adecuación puesto-persona con discapacidad: una responsabilidad conjunta entre PRL y RRHH*. Foment del Treball Nacional, 2127, 18-22.
- Real Patronato sobre Discapacidad. (2011). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012- 2020*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Reyes, R., y Viéitez, A. (2010). La normativa de accesibilidad en los espacios públicos urbanizados de distintos países y su aplicación a la configuración del itinerario peatonal. *En Ministerio de Vivienda. Accesibilidad en los Espacios Públicos Urbanizados*, 53-65.
- Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas RSE-Discapacidad en las empresas. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión*, 9.
- Sala Mozos, E. y Alonso López, F. (2005). *La Accesibilidad Universal en los Municipios: guía para una política integral de promoción y gestión*. Barcelona: Equipo Aceplan.

- Salvatierra, E. (2012). *La prevención de riesgos laborales en trabajadores con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo*. Trabajo Fin de Máster. Navarra: Universidad Pública de Navarra.
- Sánchez González, I. (2013). Indicadores de evaluación de lugares de trabajo accesibles. *Revista Científica sobre Accesibilidad Universal*, III, 167-218.
- Santiago, G. (2015). *Plan estratégico de accesibilidad universal para la ciudad de Madrid. "Madrid+Accesible"*. Madrid: Facultad de Ciencias Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Santos Guerras, J.J. (2001). Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 16, 18-36.
- Schalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero*, 40 (1), 22-39.
- Sebastián, M., y Noya R. (2009). Servicio de Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. *Boletín del Ceapat*, 61. 8-11.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil. Sentencia nº 619/2013, de 10 de Octubre de 2013.
- Sentencia del Tribunal Supremo. Sentencia nº 140/2008, de 18 de febrero de 2008.
- Sentencia del Tribunal Supremo. Sentencia nº 879/2007, de 19 de julio de 2007.
- Shier, M., Graham, J., y Jones, M. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24 (1), 63-75.
- Solstad, J. (2014). Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition. *Disability & Society*, 29 (4), 597-610.
- Toegankelijkheidsbureau V.Z.W. Hasselt, and Living Research and Development S.P.R.L. (2001). *Accessibility Legislation in Europe: status Report on building regulations, standards, design guidelines and other measures for ensuring access to*

the built environment for persons with disabilities. Brussels: Toegankelijkheidsbureau V.Z.W. Hasselt.

- Uned. (2011). *Protocolo interno de actuación. Evacuación de personas con discapacidad*. Madrid: Uned.
- Unión Europea. (2010). *El Fondo Social Europeo y las personas con discapacidad*. Belgium: UE.
- Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. (2004). *II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales 2004-2007*. Madrid: Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.
- United Nations. (2006). *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006*. New York: Naciones Unidas.
- U.S. Department of Justice. (2010). *Guidance on the 2010 ADA Standards for Accessible Design*.
- Velasco Gisbert, M.L, Muriel Carrasco, R., Jambrina López, J., y Vázquez Rolland, D. (2009). *La movilidad geográfica de las personas con discapacidad y la accesibilidad de las rutas de trabajo*. Madrid: Red2Red Consultores.
- Verona, M.C. y Santana, R. (2012). El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas. *Revista Ciencia y Sociedad*, 37 (4), 407-434.
- Wilson, L. (2014) *Evacuation of People with Disability & Emergent Limitations: Considerations for Safer Buildings & Efficient Evacuations*. Australia: Lee Wilson.

6.2.1. Referencias web

- Abellán, L. (3 de abril de 2013). *Diferencia entre Responsabilidad Social Corporativa y Empresa Socialmente Responsable*. Recuperado de: <http://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/la-columna/diferencia-entre-responsabilidad-social-corporativa-y-empresa-socialmente-responsable/>.
- Adaptya. *Otros métodos de adaptación*. Recuperado de: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacion-insercion>.

- Asociación Española de Ergonomía. *¿Qué es la ergonomía?* Recuperado de: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>.
- Ayuntamiento de Badajoz. (29 de abril de 2015). *El alcalde de Badajoz recoge el Premio Reina Sofía de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://www.aytobadajoz.es/es/ayto/noticias/noticia/21933/el-alcalde-de-badajoz-recoge-el-premio-reina-sofia-2014-de-accesibilidad/#.VYgpCfntmko>.
- Ayuntamiento de Ciudad Real. (15 de diciembre de 2014). *El Ayuntamiento pondrá en marcha una ordenanza municipal para regular la instalación de ascensores que mejoren la accesibilidad en edificios antiguos residenciales*. Recuperado de: <http://www.ciudadreal.es/noticias/gobierno/7657-el-ayuntamiento-pondr%C3%A1-en-marcha-una-ordenanza-municipal-para-regular-la-instalaci%C3%B3n-de-ascensores-que-mejoren-la-accesibilidad-en-edificios-antiguos-residenciales.html>.
- Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. (26 de febrero de 2016). *El Ayuntamiento aprueba la Ordenanza que mejora las condiciones de accesibilidad en las viviendas del municipio*. Recuperado de: <http://www.laspalmasgc.es/es/ayuntamiento/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/nota-de-prensa/El-Ayuntamiento-aprueba-la-Ordenanza-que-mejora-las-condiciones-de-accesibilidad-en-las-viviendas-del-municipio/>.
- Bequal (2012). *El sello de la discapacidad organizada*. Recuperado de: http://www.bequal.es/fines_fundacionales.html.
- Brinques, M. (2013). *La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva inclusiva*. Recuperado de: <http://boletintecnicoprldelacev.com/historico/sites/default/files/aenor/Full%20Audit%20-%20La%20perspectiva%20de%20riesgos%20laborales%20desde%20una%20perspectiva%20inclusiva.pdf>.
- Cifre E, Llorens S, Salanova M^a et al. (2006). Nota Técnica de Prevención 730. *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2006. Recuperado en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf
- Cocemfe. *¿Qué conocemos por discapacidad física y orgánica?*

Recuperado de: http://www.cocemfe.es/con+otra+mirada/informacion_1-1.html.

- Confederación Regional de Organización Empresarial de Murcia. *Prevención de Riesgos Ergónomicos*. Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>.
- Contreras, A. (11 de septiembre de 2015). *Funciones de un departamento de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.lanuevarutadempleo.com/Noticias/funciones-de-un-departamento-de-rrhh>.
- Diccionario de la Real Academia Española. *Accesibilidad*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=accesible&m=form&o=h>.
- Disability Access & Egress Consultants. *Stairway evacuation devices, fire engineering reports and the building codes*. Recuperado de: <http://www.disabilityaccessconsultants.com.au/STAIRWAY-EVACUATION-DEVICES-FIRE-ENGINEERING-REPORTS-BUILDING-CODES/>.
- Escuela Internacional de Accesibilidad La Ciudad Accesible: Recuperado de: <http://campus.laciudadaccesible.com/>.
- Europa Press. (11 de marzo de 2009). *Ávila contará con una ordenanza sobre accesibilidad que analizará espacios públicos, edificaciones y transporte*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-avila-contara-ordenanza-accesibilidad-analizara-espacios-publicos-edificaciones-transporte-20090311191248.html>.
- Europa Press (2 de febrero de 2010). *El Ayuntamiento de Santander gana el Premio Reina Sofía de accesibilidad universal*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticia-rsc-ayuntamiento-santander-gana-premio-reina-sofia-accesibilidad-universal-20100202142217.html>.
- Europa Press. (28 de octubre de 2014). *Cáceres, destino mejor adaptado para personas con problemas de movilidad*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/extremadura/turismo-00818/noticia-turismo-caceres-elegida-destino-turistico-mejor-adaptado-personas-problemas-movilidad-20141028153806.html>.
- Europa Press. (20 de enero de 2014). *Los Ayuntamientos de*

Frigiliana (Málaga) y Linares (Jaén) obtienen el Premio Reina Sofía 2013 de Accesibilidad. Recuperando de: <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-ayuntamientos-frigiliana-malaga-linares-jaen-obtienen-premio-reina-sofia-2013-accesibilidad-20140120150438.html>.

- Europa Press. (18 de diciembre de 2014). *Palencia, premio Reina Sofía de Accesibilidad Universal.* Recuperado de: <http://www.europapress.es/epsocial/discapacidad-00330/noticia-ciudad-palencia-premio-reina-sofia-accesibilidad-universal-municipios-100000-habitantes-20141218135540.html>.
- *Evolución del Símbolo de Accesibilidad.* Recuperado de: <https://www.facebook.com/unidaddediscapacidad.compinconcepcion/posts/990169951047695>.
- Fernández-Bermejo y Espínola Jiménez. (30 de octubre de 2012). *Conceptos relacionados con la personas en la adaptación de puestos de trabajo.* Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/portada/opinion-la-ciudad-accesible/item/2188-conceptos-relacionados-con-la-personas-en-la-adaptacion-de-puestos-de-trabajo>.
- Fernández-Bermejo, M. (8 de octubre de 2012). *Problemas derivados de la falta de accesibilidad en los colegios.* Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/portada/opinion-la-ciudad-accesible/item/2046-problemas-derivados-de-la-falta-de-accesibilidad-en-los-colegios>.
- Fernández-Bermejo, M. (10 de junio de 2013). *Responsabilidad Social Profesional en el diseño urbano accesible.* Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/editorialmenu/3895-responsabilidad-social-profesional-en-el-diseno-urbano-accesible.html>.
- Fundación Once. (2009). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once.* Recuperado de: http://rsed.fundaciononce.es/integracion_normativa_igualdad_trato.html.
- Fundación Once. (2009). *RSE y Discapacidad: RSE-D. Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once.* Recuperado de: http://rsed.fundaciononce.es/introduccion_RSED.html.

- Hernández, J. y Cruz, E. (14 de marzo de 2012). *La necesidad de la Ley Europea de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://semanal.cermi.es/noticia/Jes%C3%BAAs-Hern%C3%A1ndez-Elena-Cruz-ley-europea-accesibilidad.aspx>.
- La Ciudad Accesible (2014). *Accesibilidad y diversidad de usuario en actividades ocio turísticas*. Recuperado de: <http://campus.laciudadaccesible.com/>.
- La Ciudad Accesible (4 de marzo de 2015). *El Ayuntamiento de Santa Cruz presenta el borrador de la ordenanza de accesibilidad*. Recuperado de: <http://periodico.laciudadaccesible.com/social/item/5927-el-ayuntamiento-de-santa-cruz-presenta-el-borrador-de-la-ordenanza-de-accesibilidad>.
- Mateo, R. (21 de agosto de 2009). *Sistemas de Gestión de la calidad - Un camino hacia la satisfacción del cliente*. Recuperado de: <http://qualitytrends.squalitas.com/item/108-sistemas-de-gesti%C3%B3n-de-la-calidad-%E2%80%93-un-camino-hacia-la-satisfacci%C3%B3n-del-cliente-%E2%80%93-parte-i.html>.
- Observatorio de la accesibilidad. *Breve historia de la accesibilidad*. Recuperado de: <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/accesibilidad/breve-historia/>.
- Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia. *Psicosociología*. Recuperado de: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3977&IDTIPO=11&RASTRO=c740\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3977&IDTIPO=11&RASTRO=c740$m).
- Prevención de riesgos psicosociales 3.0. (26 de noviembre de 2014). *Construyendo empresas responsables, resilientes y rentables*. Recuperado en: <http://www.gestionemoselestres.com/emails/prevencion-riesgos-psicosociales.html>.
- Red Pacto mundial España. *¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?* Recuperado de: http://www.pm-old.globalincubator.net/iniciativarsepyme/cap1_2.htm.
- Ruiz Puertas, J.S. (12 de enero de 2014) *¿A quién afecta la reserva del 2%, al menos, de trabajadores con discapacidad?* Recuperado de: <https://aflabor.wordpress.com/2014/01/12/a-quien-afecta-la-reserva-del-2-al-menos-de-trabajadores-con-discapacidad-colaboracion-de-jose-silvano-ruiz-puertas/>.

- Seguridadempresa. (11 de septiembre de 2015). *Mobbing*. Recuperado de: <https://seguridadempresa.wordpress.com/2015/09/11/mobbing-parte-1a-resumen/>.
- Servicio de Información sobre Discapacidad. (19 de diciembre de 2012). *Fallados los Premios Reina Sofía 2012 de Accesibilidad*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/46138/1-1>.
- Tapial, D. (2012). *Gestión inclusiva de la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/107/Docs/at_fa.html.
- TQM. *Modelo EFQM de Excelencia*. Recuperado de: <http://www.tqm.es/TQM/ModEur/ModeloEuropeo.htm>.
- Wikipedia. *Accesibilidad*. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Accesibilidad>.

7. Anexos

Anexo I. Tablas de evaluación de riesgos laborales en función del tipo de discapacidad

A continuación se muestran unas tablas mejoradas, desarrolladas y reestructuradas a partir de las que se presentan en el manual de 'Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados'³⁹⁷ y de otras tablas extraídas del 'Curso de Prevención de Riesgos Laborales, Accesibilidad y Discapacidad' impartido en La Escuela Internacional de Accesibilidad La Ciudad Accesible³⁹⁸, que han sido modificadas y ampliadas con profundidad, ya que se han detectado muchos riesgos sin recoger (como por ejemplo los psicosociales) y se han eliminado aquellos que son genéricos y que no están asociados al tipo de discapacidad, ya que si se considera este apartado, las tablas deberían ser mucho más extensas. También se ha eliminado la clasificación de las tablas por tipos de discapacidad y se han

³⁹⁸ Santos Guerras, J.J. (2001). Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 16, p. 18-36.

³⁹⁹ Escuela Internacional de Accesibilidad La Ciudad Accesible. *PRL, accesibilidad y discapacidad*. Recuperado de: <http://campus.laciudadaccesible.com/>.

nombrado en función de los tipos de accesibilidad (física, sensorial y cognitiva), ya que quedarían recogidas de forma más estructurada y agrupando a más colectivos de personas con discapacidad.

Por tanto, en estas tablas sólo se han considerado los riesgos específicos en función del tipo de discapacidad, por lo que también habrá que tener en cuenta otros genéricos que se puedan evitar en cualquier entorno, servicio o producto y que puedan afectar a los trabajadores, ya tengan discapacidad o no. Por ejemplo: una persona con dificultades en la manipulación, además de las dificultades que presente en la movilidad, puede sufrir un resbalamiento en el suelo si éste no es antideslizante. Es un riesgo que no está asociado a su discapacidad, pero que está presente en su entorno de trabajo.

Hay que tener en cuenta que, en muchos casos, es muy difícil poder recoger de forma exhaustiva y legislar absolutamente todos los parámetros o aspectos que pueden perjudicar o beneficiar a una persona con discapacidad, por lo que las evaluaciones de riesgos deben atender a circunstancias particulares, así como ir modificándose en función de los parámetros que dicte la normativa de accesibilidad correspondiente e ir adaptándose durante el desempeño de la actividad del trabajador, ya que cada persona requerirá unas medidas distintas y específicas en función de sus necesidades o cada acción puede estar asociada a uno o varios riesgos. De ahí, la importancia de hacer un seguimiento y evaluación del puesto de trabajo individualizado, consultando con el propio trabajador cuáles son sus dificultades o aspectos a mejorar, teniendo en cuenta la diversidad de usuario, ya que además de los tipos de accesibilidad que se recogen en las tablas, se pueden presentar otros como lo son las necesidades de personas con diabetes, hipertensión arterial, sordoceguera, autismo, obesidad, discapacidad orgánica, personas extranjeras, con bajo nivel de escolarización, embarazadas, etc.

En dichas tablas se puede comprobar el riesgo al que pueden estar sometidas unas personas con discapacidad según el tipo que posea. No obstante, conviene considerar que el riesgo de cada actuación podrá variar según se considere oportuno y según el criterio y el caso que se esté estudiando, ya que las interpretaciones pueden ser diversas según el puesto, el evaluador y la situación real de la evaluación, por lo que dichas actuaciones pueden corresponder con varios riesgos.

Las tablas se han elaborado en base a los puestos de trabajo más frecuentes, como pueden ser en edificios públicos, oficinas, etc., por lo que hay que tener en cuenta que dichas tablas deben ser modificadas y adaptadas al grado y tipo de discapacidad de la personas y al puesto de trabajo en el que se encuentra, ya que no es lo mismo hacer una evaluación de riesgos en un puesto de trabajo de estas características que en naves, talleres, obras, etc. También se deben omitir aquellos aspectos que no estén presentes en el centro de trabajo, como por ejemplo si no hay ascensores, escaleras, rampas, o cualquier elemento parámetro que se expone.

Por último, mencionar que cada uno de los riesgos expuestos está en consonancia con los parámetros de los criterios DALCO, lo que demuestra que los objetivos de la aplicación de la prevención de riesgos laborales coincide con la filosofía de la accesibilidad universal y el diseño para todos, y que tal como se indica en el apartado "2.2.4." los beneficiarios de la accesibilidad de un entorno seguro y accesible son todas las personas, tengan o no discapacidad.

Las tablas que se presentan a continuación aparecen según el siguiente orden:

a) Beneficiarios de la **accesibilidad física**:

- Usuarios de sillas de ruedas.
- Personas con dificultades para caminar.
- Personas con dificultades de manipulación.

b) Beneficiarios de la **accesibilidad sensorial**:

- Personas con discapacidad auditiva.
- Personas con discapacidad visual.

c) Beneficiarios de la **accesibilidad cognitiva**.

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede		
010. Caída de personas a distinto nivel	La anchura libre de la rampa es suficiente e igual o superior a 1,20 m						
	La rampa dispone de una meseta interior de una longitud mínima de 1,50 m						
	La rampa cuenta con un elemento de protección lateral de 0,10 m de altura como mínimo						
	Las escaleras se complementan con rampa u otro medio alternativo accesible						
	El entorno carece de escalones aislados						
	El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte						
	La cabina del ascensor está enrasada con el pavimento circundante o existe un desnivel máximo de 0,02 m						
	En el aseo se dispone de un espacio lateral de transferencia de 0,80 m como mínimo						
	Se disponen de barras abatibles para transferencia en el inodoro y ducha según de longitud mínima 0,70 m y altura comprendida entre 0,70 y 0,75 m						
	La altura del asiento del inodoro y ducha está comprendida entre 0,45 y 0,50 m						
020. Caída de personas al mismo nivel 130. Sobreesfuerzos	La ducha dispone de unas barras de soporte correctamente diseñadas						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos						
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Valoración
			Sí	No	No procede	
070. Choques contra objetos inmóviles	Los pasillos disponen de una anchura libre de obstáculos superior a 1,20 m con espacios para cambios de giro con diámetro superior a 1,50 m					
	Las puertas de paso disponen de una anchura mínima de 0,80 m y se puede maniobrar a ambos lados de las mismas					
	Se dispone de un diámetro libre de obstáculos de 1,50 como mínimo frente al ascensor					
	En el aseo dispone de un diámetro libre de obstáculos de 1,50 como mínimo					
	En las zonas de mobiliario se dispone de un ancho mínimo libre de obstáculos de 0,80 m					
	Las escaleras se complementan con rampa u otro medio alternativo accesible					
	Las puertas de ojo de buey permiten al trabajador ver a través de ellas					
	Las puertas de evacuación son abatibles de eje vertical					
	Las puertas giratorias o con barreras disponen de accesos alternativos accesibles					
	Las puertas del aseo, vestuarios y demás estancias abren hacia fuera o son correderas					
080. Choques contra objetos móviles 130. Sobre esfuerzos						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos									
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración	
			Sí	No	No procede				
070. Choques contra objetos inmóviles 110. Atrapamiento por o entre objetos	La apertura de la puerta del ascensor es automática Las puertas, ventanas y mecanismos de manipulación son de tipo presión o palanca colocados a una altura comprendida entre 0,80 y 1,20 m Las dimensiones del ascensor son superiores a 1,10 x 1,40 m La altura de la botonera del ascensor está comprendida entre 0,90 y 1,10 m Existe un espacio frontal al lavabo de 0,70 m de altura y 0,50 de profundidad La altura superior del lavabo está comprendida entre 0,70 y 0,85 m El borde inferior del espejo esta situado a una altura menor de 0,90 m e inclinado 10° sobre la vertical Dispone de una ducha con pavimento enrasado de dimensiones mínimas de 1,20 x 1,80 m Los mecanismos de accionamiento son de fácil uso y están al alcance del trabajador La rampa tiene una pendiente adecuada según la normativa vigente								
130. Sobreesfuerzos									

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos						
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Valoración
			Sí	No	No procede	
130. Sobreesfuerzos		Las superficies de trabajo y de atención al cliente están situadas a una altura comprendida entre 0,70 y 0,85 m y un ancho libre inferior de 0,80 m como mínimo				
		Los mecanismos de apertura de puertas y ventanas están al alcance del trabajador				
		Existe un itinerario accesible que comunica la vía pública con el interior del edificio				
		Existe un itinerario accesible desde el aparcamiento reservado y está cercano al lugar de trabajo				
150. Contactos térmicos		Todas los elementos están al alcance del cliente y trabajador, permitiéndole total autonomía				
160. Exposición a contactos eléctricos		Se evitan contactos con objetos con altas temperaturas				
		Se evitan contactos eléctricos en caso de pérdida de sensibilidad				
210. Incendios		El Plan de Emergencia contempla la presencia de las personas usuarias de sillas de ruedas				
		Los recorridos de evacuación son accesibles y cuenta con zona de refugio debidamente equipada				
		Las puertas de emergencia disponen de sensores para apertura				
		Se dispone de silla de evacuación				

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:		Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
Riesgo			Sí	No			
130. Sobreesfuerzos 450. 460. 470. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información 510. Contenido 540. Autonomía 570. Tiempo de trabajo		Existe personal de apoyo Hay una adecuación entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo Se controla que la información y las ordenes se reciban claramente El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas					
130. Sobreesfuerzos 420. Fatiga física. Desplazamiento		Existen plazas de aparcamiento reservadas con dimensiones mínimas de 5,00 x 2,20 m y con espacio de transferencia de 1,50 m					
010. Caídas a distinto nivel 020. Caídas al mismo nivel 230. Atropello o golpes con vehículos 420. 430. Fatiga física. Desplazamiento y esfuerzo		El itinerario de la plaza de aparcamiento hasta el lugar de trabajo es accesible					

Beneficiarios de la accesibilidad física. Usuarios de sillas de ruedas - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:		Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
Riesgo	Actuaciones a comprobar	Sí	No	No procede			
130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones	El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad y para casos de evacuación y emergencia						
510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550 Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.	Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes						
Observaciones:							

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:		Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
Riesgo			Sí	No			
010. Caída de personas a distinto nivel		El entorno carece de escalones aislados					
		La anchura libre de la rampa y escaleras es suficiente e igual o superior a 1,20 m					
		La rampa y escalera dispone de una meseta interior de una longitud mínima de 1,50 m					
		El diseño de los escalones es adecuado con una huella mínima de 0,28 m y tabica de 0,175 m, carecen de bocel y disponen de un número de peldaños adecuado					
		La huella de la escalera es antideslizante o cuenta con franja antideslizante					
		Las rampas y escaleras disponen de doble pasamanos laterales colocados a una altura de 0,90 y 1,10 m y entre 0,65 y 0,75 m respectivamente					
		Las escaleras se complementan con rampa u otro medio alternativo accesible					
	La rampa cuenta con un elemento de protección lateral de 0,10 m de altura como mínimo						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
020. Caída de personas al mismo nivel 130. Sobreesfuerzos	El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte						
	La cabina del ascensor está enrasada con el pavimento circundante o existe un desnivel máximo de 0,02 m						
	La cabina del ascensor dispone de un pasamanos colocado a una altura aproximada de 0,90 m						
	Se disponen de barras abatibles para transferencia en el inodoro y ducha según de longitud mínima 0,70 m y altura comprendida entre 0,70 y 0,75 m						
	Dispone de una ducha de dimensiones mínimas de 1,20 x 1,80 m con pavimento enrasado con asiento abatible correctamente diseñado						
	En las zonas de mobiliario se dispone de un ancho mínimo libre de obstáculos de 0,80 m						
	Las puertas abren hacia afuera o son correderas						
	Las barras de soporte del inodoros están correctamente diseñadas						
	Los usuarios de bastones o muletas podrán disponer de sus ayudas técnicas junto a ellos						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:		Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
Riesgo			Sí	No			
		Los pasillos disponen de una anchura libre de obstáculos superior a 1,20 m con espacios para cambios de giro con diámetro superior a 1,50 m					
070. Choques contra objetos inmóviles		Las puertas de paso disponen de una anchura mínima de 0,80 m y se puede maniobrar a ambos lados de la puerta					
		Se dispone de un diámetro libre de obstáculos de 1,50 como mínimo frente al ascensor					
		En las zonas de mobiliario se dispone de un ancho mínimo libre de obstáculos de 0,80 m					
080. Choques contra objetos móviles		Las puertas de evacuación son abatibles de eje vertical					
		Las puertas del aseo, vestuarios y demás estancias abren hacia fuera o son correderas					
010. Caídas a distinto nivel		La anchura libre de la rampa y escaleras es suficiente e igual o superior a 1,20 m					
070. Choques contra objetos inmóviles							
070. Choques contra objetos inmóviles							
110. Atrampamiento por o entre objetos		La apertura de la puerta del ascensor es automática					

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
130. Sobreesfuerzos		<p>Las puertas y ventanas son fácilmente manipulables de tipo presión o palanca colocados a una altura comprendida entre 0,80 y 1,20 m</p> <p>La rampa dispone de una meseta interior de una longitud mínima de 1,50 m y su diseño está realizado en base a la norma vigente</p> <p>Las dimensiones del ascensor son superiores a 1,10 x 1,40 m</p> <p>Existe un espacio frontal al lavabo de 0,70 m de altura y 0,50 de profundidad</p> <p>Las puertas, ventanas y mecanismos de manipulación son de tipo presión o palanca colocados a una altura comprendida entre 0,80 y 1,20 m</p> <p>El trabajador no permanece de pie mucho tiempo</p> <p>El trabajador no mueve cargas cuando permanece de pie</p> <p>Todos los elementos están al alcance del cliente y trabajador, permitiéndole total autonomía</p> <p>El Plan de Emergencia contempla la presencia de las personas con dificultades para caminar</p> <p>Los recorridos de evacuación son accesibles y cuenta con zona de refugio debidamente equipada</p> <p>Se dispone de silla de evacuación</p>					
210. Incendios							

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
130. Sobreesfuerzos 450. 460. 470. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información 510. Contenido 540. Autonomía 570. Tiempo de trabajo		El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas					
130. Sobreesfuerzos 420. Fatiga física. Desplazamiento		Hay una adecuación entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo					
010. Caídas a distinto nivel 020. Caídas al mismo nivel 230. Atropello o golpes con vehículos 420. Fatiga física. Desplazamiento		Existe personal de apoyo					
010. Caídas a distinto nivel 020. Caídas al mismo nivel 230. Atropello o golpes con vehículos 420. Fatiga física. Desplazamiento		Existen plazas de aparcamiento reservadas con dimensiones mínimas de 5,00 x 2,20 m y con espacio de transferencia de 1,50 m					
010. Caídas a distinto nivel 020. Caídas al mismo nivel 230. Atropello o golpes con vehículos 420. Fatiga física. Desplazamiento		El itinerario de la plaza de aparcamiento hasta el lugar de trabajo es accesible					

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades para caminar - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
	130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones	El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad y también para las situaciones en caso de evacuación y emergencia					
	510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550 Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.	Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes					
	Observaciones:						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades de manipulación - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
010. Caída de personas a distinto nivel	Se disponen de barras abatibles para transferencia en el inodoro y ducha según de longitud mínima 0,70 m y altura comprendida entre 0,70 y 0,75 m Las rampas disponen de doble pasamanos laterales colocados a una altura de 0,90 y 1,10 m y entre 0,65 y 0,75 m respectivamente						
040. Caída de objetos en manipulación	Caída de objetos al manipularlos						
080. Choques contra objetos móviles	Las puertas del aseo, vestuarios y demás estancias abren hacia fuera o son correderas Las puertas, ventanas y demás mecanismos de manipulación son de tipo presión o palanca colocados a una altura entre 0,80 y 1,20 m incluyendo las de salida de emergencia Todos los elementos están al alcance del cliente y trabajador, permitiéndole total autonomía						
130. Sobreesfuerzos	La manipulación de cargas está adaptada a las condiciones del trabajador y clientes						
430. 440. Fatiga física esfuerzo y manejo de cargas	Hay una adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo						
130. Sobreesfuerzos 450. 460. 470. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información 510. Contenido 540. Autonomía 570. Tiempo de trabajo	El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas						

Beneficiarios de la accesibilidad física. Personas con dificultades de manipulación - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:		Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
Riesgo			Sí	No			
130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones		El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad					
510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550 Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.		Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes					
Observaciones:							

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad auditiva - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede		
010. Caída de personas a distinto nivel		El entorno carece de escalones aislados					
		Los pasillos disponen de una anchura libre de obstáculos superior a 1,20 m que permiten caminar a dos personas juntas					
070. Choques contra objetos inmóviles		Los paramentos verticales transparentes son seguros y disponen de doble señalización horizontal a una altura comprendida entre 0,85 y 1,10 m y 1,50 y 170 m, respectivamente					
		En las zonas de mobiliario se dispone de un ancho mínimo libre de obstáculos de 0,80 m					
110. Atrapamiento por o entre objetos 550. Comunicaciones		Las puertas del ascensor son total o parcialmente transparentes					
		El nivel de iluminación es suficiente y no provoca deslumbramientos tanto en el entorno de trabajo como en las zonas de evacuación					
130. Sobre esfuerzos		Existen sistemas de megafonía y emergencias que se emiten de forma visual					
		Los recorridos de evacuación están libres de obstáculos					
210. Incendios		El Plan de Emergencia contempla la presencia de las personas con discapacidad auditiva para su evacuación					
		El ascensor es accesible dispone de un dispositivo de comunicación accesible en caso de emergencia					

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad auditiva - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
		Sí	No	No procede			
130. Sobreesfuerzos 450. Fatiga mental. Recepción de la información	El nivel de ruido es adecuado La zona de trabajo permite un control visual del entorno y se evita ubicar puestos de trabajo de cara a la pared						
230. Atropellos o golpes con vehículos	Se controla el riesgo de atropello de vehículos						
450. Fatiga mental. Recepción de la información	Se dispone de bucle magnético para facilitar la recepción de la información Se facilita la información relevante en formato papel en lectura fácil y/o subtitulada en formato electrónico						
130. Sobreesfuerzos 450. 460. 470. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información 510. Contenido 540. Autonomía 570. Tiempo de trabajo	Existe personal de apoyo Hay una adecuación entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo Se controla que la información y las ordenes se reciban claramente El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas						

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad auditiva - Evaluación de Riesgos								
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede			
	130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones	El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad y en situaciones de evacuación en caso de emergencia						
	510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550 Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.	Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes						
Observaciones:								

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad visual - Evaluación de Riesgos								
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede			
010. Caída de personas a distinto nivel		El entorno carece de escalones aislados						
		El diseño de los escalones es adecuado con una huella mínima de 0,28 m y tabica de 0,175 m y carecen de boceles						
		La huella de la escalera es antideslizante o cuenta con franja antideslizante						
		Existe una señalización horizontal al inicio y final de la escalera y la rampa de profundidad 0,80 m con pavimento táctil diferenciado en textura y color						
		Las rampas disponen de doble pasamanos laterales colocados a una altura de 0,90 y 1,10 m y entre 0,65 y 0,75 m respectivamente e incluyen información en braille						
		Los pasamanos en rampas se prolongan 0,30 m						
020. Caída de personas al mismo nivel		El pavimento es antideslizante, compacto, sin resaltes y fijado al soporte						
		La cabina del ascensor está enrasada con el pavimento circundante o existe un desnivel máximo de 0,02 m						

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad visual - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
		Los pasillos disponen de una anchura libre de obstáculos superior a 1,20 m En las zonas de mobiliario se dispone de un ancho mínimo libre de obstáculos de 0,80 m Cualquier obstáculo que sobresalga de la pared del pasillo más de 0,15 m se proyecta hasta el suelo señalizándose horizontalmente La altura libre mínima en los itinerarios es siempre superior a 2,20 m Los paramentos verticales transparentes son seguros y disponen de doble señalización horizontal a una altura comprendida entre 0,85 y 1,10 m y entre 1,50 y 170 m respectivamente Se evita la presencia de aristas vivas en columnas u otros elementos Contraste entre paredes, suelo, techo, señalización, carpintería, mobiliario, aparatos sanitarios, mecanismo de accionamiento, etc.					
	070. Choques contra objetos inmóviles						
	070. Choques contra objetos inmóviles 080. Choques contra objetos móviles	No se cambia la situación de los objetos que constituyen el entorno del trabajador sin comunicárselo					
	080. Choques contra objetos móviles	Las puertas giratorias cuentan con accesos alternativos Existe una señalización horizontal en la zona de embarque del ascensor de profundidad 0,80 m con pavimento táctil diferenciado en textura y color					

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad visual - Evaluación de Riesgos								
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede			
	090. Golpes contra objetos o herramientas	Existen elementos inflamables y/o cortantes						
	130. Sobreesfuerzos	Todos los elementos están al alcance del cliente y trabajador, permitiéndole total autonomía Los elementos de mobiliario no causan deslumbramientos molestos El nivel y tipo de iluminación es adecuado y no causa deslumbramientos ni zonas oscuras						
	130. Sobreesfuerzos 450. Fatiga mental. Recepción de la información 540. Autonomía	El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas						
	150. Contactos térmicos 160. Exposición a contactos eléctricos	Se evitan contactos con objetos con altas temperaturas o contactos eléctricos en caso de pérdida de sensibilidad						
	210. Incendios	Los recorridos de evacuación están libres de obstáculos Existen sistemas de megafonía y emergencias que se emiten de forma sonora El Plan de Emergencia contempla la presencia de las personas con discapacidad visual para su evacuación						

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad visual - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
	230. Atropellos o golpes con vehículos	Se controla el riesgo de atropello de vehículos					
	420. Fatiga física. Desplazamiento	Existe un plano de orientación contrastado, en alto relieve y en braille					
	540. Autonomía	Señalización con tamaño, contraste, altura y colocación adecuada en alto relieve y en braille en ascensor y en el resto de espacios					
	450. Fatiga mental. Recepción de la información	Se facilita la información relevante en braille y/o audiodescrita y accesible en formato electrónico					
	130. Sobre esfuerzos	Existe personal de apoyo para trabajadores y clientes					
	450. 460. 470. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información	Hay una adecuación entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo					
	510. Contenido	Se controla que la información y las ordenes se reciban claramente por trabajadores y clientes					
	540. Autonomía						
	570. Tiempo de trabajo						

Beneficiarios de la accesibilidad sensorial. Personas con discapacidad visual - Evaluación de Riesgos							
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No			
	130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones	El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad y en situaciones de evacuación y emergencia					
	510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550 Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.	Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes					
Observaciones:							

Beneficiarios de la accesibilidad cognitiva - Evaluación de Riesgos								
Espacio analizado:	Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo			Probabilidad	Severidad	Valoración
			Sí	No	No procede			
	070. Choques contra objetos inmóviles	Los pasillos disponen de una anchura libre de obstáculos superior a 1,20 m						
	080. Choques contra objetos móviles	Los paramentos verticales transparentes son seguros y disponen de doble señalización horizontal a una altura comprendida entre 0,85 y 1,10 m y entre 1,50 y 1,70 m respectivamente						
	130. Sobreesfuerzos	Todos los elementos están al alcance del cliente y trabajador, permitiéndole total autonomía						
	210. Incendios	El Plan de Emergencia contempla la presencia de las personas con discapacidad intelectual para su evacuación						
	230. Atropellos o golpes con vehículos	Los recorridos de evacuación están libres de obstáculos						
	420. Fatiga física. Desplazamiento	La evacuación se realiza por un lugar conocido						
		Se controla el riesgo de atropello de vehículos						
		Los recorridos disponen de una señalización cromática						

Beneficiarios de la accesibilidad cognitiva - Evaluación de Riesgos						
Espacio analizado: Riesgo	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
		Sí	No			
130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción, tratamiento y respuesta de la información 510. Contenido 540. Autonomía 570. Tiempo de trabajo	Toda la información que se ofrece es clara, sencilla y asumible por el trabajador					
	Hay una adecuación entre las aptitudes físicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo					
	El ritmo de trabajo, el proceso de memorización de datos y la polivalencia es asumible por el trabajador					
	Se controla que la información y las ordenes se reciban claramente					
	La información se entrega en formato de lectura fácil y con pictogramas					
	El puesto y las herramientas de trabajo están correctamente adaptadas y al alcance del trabajador y dispone de las correspondientes ayudas técnicas					
	Existe diferenciación cromática en paredes y suelo entre las diferentes dependencias del edificio, así como la disponibilidad de iconos y pictogramas accesibles					
130. Sobreesfuerzos 450. 460. Fatiga mental. Recepción y tratamiento de la información 540. Autonomía 550. Comunicaciones. 560. Relaciones	El personal está formado en trato adecuado a clientes y compañeros de trabajo con discapacidad y en situaciones de evacuación y emergencia					

Beneficiarios de la accesibilidad cognitiva - Evaluación de Riesgos						
Espacio analizado:	Actuaciones a comprobar	Existencia del riesgo		Probabilidad	Severidad	Valoración
		Sí	No			
<p>Riesgo</p> <p>510. Contenido. 520. Monotonía. 530. Roles. 540. Autonomía. 550. Comunicaciones. 560, Relaciones. 570. Tiempo de trabajo. Acoso. Estrés. Síndrome de estar quemado. Discriminación.</p> <p>Observaciones:</p>	<p>Se realizan encuestas de satisfacción a trabajadores y clientes</p>					

Anexo II. Encuesta “La accesibilidad y prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en las organizaciones” dirigida a personas con discapacidad

Se elabora esta encuesta en el marco de una tesis doctoral que se está llevando a cabo en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada, con el principal objetivo de conocer el grado de implicación por parte de las diferentes organizaciones (empresas, universidades, colegios, asociaciones, etc) en materia discapacidad, accesibilidad y prevención de riesgos laborales.

Esta encuesta está dirigida únicamente a personas con discapacidad, es totalmente anónima y tan sólo se llevará en realizarla 3 minutos.

En todas las opciones aparecerá un cuadro para ser marcado.

*Para cualquier consulta contacta en la dirección:
antonioespinola@ugr.es.*

Sexo:

1. ¿Grado de discapacidad?

- a) Menor del 33%.
- b) Entre el 33 % y el 66%.
- c) Mayor del 66 %.

2. Edad:

3. Situación actual:

- a) Con empleo o en prácticas.
- b) Desempleado.
- c) Estudiante.
- d) Jubilado.

4. Si contesta a) en la anterior ¿Trabajas en un Centro Especial de Empleo o en alguna entidad que tiene relación directa con las personas con discapacidad?

- a) Sí.
 - b) No.
5. ¿Recibes alguna ayuda económica por razón de discapacidad?
- a) Sí.
 - b) No.
6. Si contesta a) en la anterior. ¿esa ayuda te permite una independencia económica?
- a) Sí.
 - b) No.
7. ¿Crees que tu organización apuesta por la contratación de personas con discapacidad?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) Otro.
8. ¿Crees que las organizaciones están, en general, concienciadas en materia de contratación de personas con discapacidad y cumplen con la normativa vigente?
- a) Sí
 - b) No.
 - c) Otro.
9. ¿Conoces la ley de accesibilidad y los objetivos de la misma?
- a) Sí, totalmente.
 - b) Sí, parcialmente.
 - c) No.
10. ¿Está tu entorno de trabajo o estudio totalmente adaptado a tus necesidades?
- a) Sí, totalmente.

b) Sí, parcialmente.

c) No.

11. ¿Crees que tu entorno de trabajo o estudio está adaptado para personas con cualquier otro tipo de discapacidad?

a) Sí, totalmente.

b) Sí, parcialmente.

c) No.

12. ¿Necesitas alguna adaptación en tu puesto de trabajo o estudio que ahora no dispones?

a) No.

b) Sí, ¿Cuál?

13. ¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo o estudio o requieres realizar un mayor esfuerzo para ello debido a tu discapacidad?

a) Nunca.

b) A veces.

c) Siempre.

14. ¿Se han realizado algunas mejoras a petición tuya en cualquier entorno?

a) No, no las he solicitado.

b) No, aunque las he solicitado.

c) Sí.

15. ¿Conoces los riesgos asociados a tu puesto de trabajo o estudio?

a) Sí.

b) No.

16. ¿Te han impartido formación sobre prevención de riesgos laborales y evacuación en caso de emergencia?

- a) No.
- b) Sí, pero sólo en materia de prevención de riesgos.
- c) Sí, pero sólo en evacuación en casos de emergencia.
- d) Sí, en ambos casos.

17. ¿Han realizado algún simulacro de emergencia donde hayas participado?

- a) No.
- b) Se han realizado pero no he participado.
- c) Sí.

18. En caso de haber participado, ¿tuviste alguna dificultad?

- a) Ninguna.
- b) Algunas.
- c) Muchas.

19. ¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar la accesibilidad en tu entorno?

- a) No.
- b) Sí.

20. ¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar la prevención de riesgos en tu entorno?

- a) No.
- b) Sí.

21. ¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar tu satisfacción laboral o personal?

- a) No.
- b) Sí.

22. ¿Te han realizado encuestas, auditorias o seguimiento donde se planteen la posibilidad de mejorar tu adaptación al puesto de trabajo o estudio?

- a) No.
- b) Sí.

23. ¿Has sufrido algún tipo de discriminación por razón de discapacidad en tu entorno?

- a) No.
- b) Sí.

24. ¿Crees que es necesaria una mayor implicación en materia de accesibilidad y prevención para las personas con discapacidad por parte de los empresarios?

- a) No.
- b) Sí, pero sólo en materia de prevención de riesgos laborales.
- c) Sí, pero sólo en materia de accesibilidad.
- d) Sí, en ambas.

25. ¿Crees que se necesita más formación específica sobre accesibilidad?

- a) No.
- b) Sí.

26. ¿Crees que se necesita más formación específica sobre prevención de riesgos laborales?

- a) No.
- b) Sí.

27. ¿Crees que se deben impartir jornadas de concienciación y trato adecuado a personas con discapacidad para el resto de compañeros/as?

- a) No.
- b) Sí.

28. ¿Has estado alguna vez incapacitado temporalmente?

- a) Sí.
- b) No.

29. Si contesta a. ¿Por qué motivo?

- a) Enfermedad profesional.
- b) Estrés.
- c) Acoso.
- d) Accidente laboral.
- e) Otros:

30. ¿Crees que la implantación de la accesibilidad contribuye positivamente en la Prevención de Riesgos Laborales?

- a) Sí.
- b) No.

31. ¿Crees que la accesibilidad y la Prevención de riesgos laborales son dos disciplinas importantes para favorecer la inclusión de personas con discapacidad?

- a) Sí.
- b) No.

Anexo III. Análisis de las observaciones vertidas en el cuestionario (pregunta abierta)

Tras las opiniones vertidas en la pregunta abierta de la encuesta, a continuación se recogen algunas de las opiniones anónimas que han mostrado varias personas con discapacidad que ponen de manifiesto cual es la situación actual del colectivo y la posición de la sociedad ante estas disciplinas. Las principales conclusiones que se obtienen de las mismas se podrían clasificar en 5 puntos:

1. Legislación. Es abundante pero no se pone en práctica y fallan los mecanismos de control y sanción. La inclusión laboral de personas con discapacidad tampoco se cumple en su totalidad, y en muchos casos se hace por obligación legal o por optar a subvenciones.

2. Formación.

La formación tanto en materia de accesibilidad como en prevención de riesgos laborales inclusiva suele ser escasa y no se tiene en cuenta las singularidades de las personas con discapacidad.

3. Concienciación y sensibilización.

Manifiestan que la sociedad no está concienciada en ninguna de las disciplinas estudiadas, y especialmente se desconocen las capacidades de las personas con discapacidad. Los encuestados revelan su invisibilidad y su sensación de estorbo ante la sociedad debido a la falta de inclusión y de accesibilidad. Son necesarias más jornadas de formación y concienciación para toda la sociedad y también para el colectivo de las personas con discapacidad.

4. Factores económicos.

En muchos casos se piensa que la accesibilidad y la adaptación de un puesto de trabajo va asociado a un coste elevado, cuando no es así. De ahí, el hecho de que se manifieste que todos los criterios socio laborales, dependen de criterios de poder sobre la economía.

5. Accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo.

Declaran un bajo interés en realizar estas mejoras, ya que todo queda en un fundamento teórico que nunca se lleva a la práctica.

A continuación se recogen algunas de estas opiniones:

“Mucho por hacer, muy poco hecho a pesar de la LISMI, la L.P.R.L. y lo que contempla el actual convenio de los C.E.E. y la Ley de Discapacidad. Somos invisibles a la sociedad en muchos ámbitos”.

“La discapacidad o movilidad reducida, es una situación en la que creo que no están preparados los altos cargos. La sensación que tengo es de que estorbamos”.

“En estas materias se hace lo mínimo para cumplir con la ley y en muchos casos ni eso, no llegando apenas el discapacitado a percibir mejoras, en todos trabajos quieren gente que rinda al 100% y si contratan a discapacitados es simplemente por ahorrarse costos laborales, exigiéndonos casi siempre rendir como cualquier otro trabajador, y el cumplimiento en materia de contratación no se cumple ni desde organizaciones donde en muchos casos se contrata a personas sin ningún tipo de discapacidad. He trabajado 20 años de contable y sacado 2 oposiciones, habiendo demostrado con creces mi valía y no pudiendo jamás acceder a un puesto en oficina dentro de las organizaciones que se supone nos representan”.

“Soy profesor parapléjico, en silla desde 1987 y he trabajado en Andalucía, Galicia y ahora en Madrid. Siempre en centros de integración escolar, por lo que las barreras físicas (que no mentales) de algunos profesores, estaban eliminadas. Adaptar un puesto de trabajo a un maestro no es complicado, nunca me he sentido discriminado ni por compañeros (algunos sí que me veían como algo raro) ni por padres. Los alumnos me miran como al resto de profesores y los alumnos de integración como algo a lo que podrían llegar. Sí que es cierto que en estos casi 30 años de trabajo en silla de ruedas se ha ido mejorando en casi todos los aspectos de accesibilidad y prevención de riesgos (rampas más accesibles, grúas, baños adaptados y amplios, accesos y aparcamientos reservados,...). ”

“Accesibilidad=Seguridad=Convivencia”

“Existe un desconocimiento total en materia de accesibilidad. Las personas discapacitadas somos invisibles para la mayor parte de la población”.

“Es importante la accesibilidad en el entorno de trabajo y la sensibilización de las empresas, pero también es importantísimo mejorar la accesibilidad del entorno físico de la ciudad y el transporte ya que sin ellos no podremos desplazarnos a los puestos de trabajo”.

“En general hay mucho desconocimiento de las capacidades que tienen las personas con discapacidad, se necesita más educación al respecto, pues los empresarios tienden a ver a las personas con discapacidad como un problema”.

“Por parte de mi empresa (empresa pública, Administración) se me facilitaron todos los medios; pero mis últimos jefes no consideraron nunca el llevarlos a la práctica efectivamente”.

“Se deben cumplir las leyes en materia de accesibilidad y de acceso a los puestos de trabajo. La Administración Pública es la primera que debería hacerlo y dar ejemplo.

Se deben tener en cuenta todas las posibles discapacidades que existen y adaptar las cosas en función de cada caso y circunstancia.

Es imprescindible la sensibilización y la información/formación al resto de compañeros/las en todo lo relativo a la discapacidad (a veces, con un cambio de actitud se consiguen grandes avances)”.

“Creo que falta concienciación, sobre todo en la empresa ordinaria, sobre la accesibilidad; tanto como obligación legal como en sus beneficios globales. Es decir, no sólo restringidos o como una cosa propia de las personas con discapacidad, sino como un beneficio para todas las personas, tanto trabajadores como, sobre todo si son espacios de atención al público, al conjunto de los clientes”.

“Es muy difícil competir por un puesto laboral, directamente no tenemos igualdad de oportunidades. Lamentablemente tampoco tenemos la accesibilidad garantizada, como tampoco protección en los riesgos laborales”.

Y siendo un colectivo muy amplio y muy diverso, veo que no hemos podido lograr que nuestros derechos como minoría sean garantizados, a diferencia de otras minorías que se han sabido desempeñar con mayor éxito. En mi caso particular, pienso que traté durante toda mi vida de ignorar mi discapacidad, y tratar de que se me notase lo menos posible para ser aceptada, y de esa forma estar integrada. Pero el esfuerzo, aunque logré trabajar, formar familia etc., fue muy costoso para mi salud. Y aquí radica el gran error, somos lo que somos y no tenemos que avergonzarnos de reclamar y exigir las condiciones que necesitamos para nuestro desarrollo”.

“La producción del personal discapacitado está siendo exigida con el mismo baremo que cualquier otro profesional. Esta situación está provocando problemas de estrés y la aparición de nuevas enfermedades derivadas del puesto. Los trabajos que se ofrecen a las personas discapacitadas suelen ser muy repetitivos, esta actividad ocasiona la aparición de nuevas enfermedades profesionales que se añaden al grado de discapacidad del trabajador/la”.

“Que las leyes no sólo sean papel, sino que hay que ponerlas en práctica”.

“Las barreras arquitectónicas impiden que muchas personas con alguna discapacidad no puedan acceder a un puesto de trabajo; mientras que no se eliminan, estas personas no evolucionarán al ritmo que las demás”.

“En mi colegio hemos hecho simulacros de emergencias, pero yo no puedo escuchar la alarma”.

“Actualmente, por desgracia hay poca conciencia con respecto a las personas tanto incapacitadas como discapacitadas y otro punto importante son los discapacitados “invisibles” aquellos a los que no se nos ve a simple vista la discapacidad. Espero que en un futuro no lejano siga habiendo encuestas como esta. Gracias”.

“Se contratan minusválidos por obligación. El empresario no está mentalizado ni concienciado para contratar gente con algún tipo de discapacidad. Ya que, si lo hace, no entiende

las dificultades de éstos para asistir al trabajo cuando llueve. Como tampoco entiende el intercambio de tareas por la dificultad de realizar según qué funciones. Se considera molestar al compañero en lugar de un intercambio de tareas. La figura del minusválido sigue siendo a día de hoy un estorbo a nivel social. Algo que se admira en lugar de ser algo con lo que se convive. Debe cambiar el punto de vista a nivel laboral y deportivo”.

“Siempre crean las normas personas ajenas a la discapacidad, por no padecerla”.

“Se debe promover un organismo que verifique el cumplimiento de las leyes en materia de accesibilidad, reciba denuncias de personas afectadas y aplique el régimen sancionador previsto en la ley y que sea inflexible en cuanto a la promoción de la accesibilidad en todos los órdenes”.

“Se necesita mejor información en materia de prevención y análisis más continuos de la situación real de trabajo. Está un poco olvidada la disciplina psicosocial y la ergonomía”.

“Los departamentos de salud laboral no están preparados en adaptaciones de trabajo para discapacitados y adaptan de forma improvisada sin saber si esa adaptación sería eficaz para la persona interesada”.

“En el Centro Educativo en el que estoy, las personas con discapacidad están apartadas del resto. No se facilita la integración. No se tiene un trato igualatorio entre las personas sin discapacidad y las personal con discapacidad. Los recursos en materia de personal con los que ha sido dotado el centro, se destinan al mejor tratamiento de los alumnos sin discapacidad en detrimento de los alumnos con discapacidad”.

“Las personas que tienen salud creen que los discapacitados nos aprovechamos de nuestra situación, y si pides que te adapten el trabajo lo consideran un abuso. Por este motivo muchos nos callamos y no pedimos lo que necesitamos”.

“1. Que la accesibilidad al puesto de trabajo o estudio, no se vea como un gasto adicional del que no va a sacar

rendimiento el empresario.

2. Que se siga insistiendo en la conciencia de que contratar a una persona con diversidad funcional, es un activo.

3. Que se respeten las cuotas de contratación de personas con diversidad funcional, ya que no hay voluntad por parte de algunas empresas de una contratación normalizada.

Si hay una buena accesibilidad en el entorno laboral, etc. se evitarán riesgos laborales innecesarios, que no sean aquellos que deriven de la propia naturaleza. Y una medida muy eficaz para que se dé una buena accesibilidad, es contar con la persona que necesita esa modificación del entorno, porque hay muchas veces que se adaptan los lugares tan inadecuadamente que no garantizan una accesibilidad libre de riesgos”.

“Me parece que si la empresa u oficina pública tiene las intenciones de incluir personas con discapacidad en su plantilla, debería contar con un equipo interdisciplinario que le permita cumplir con las condiciones de accesibilidad y seguridad laboral. De esa forma, sería real aquello de una inclusión sociolaboral efectiva de las personas con discapacidad”.

“En la mayoría de los empleos que tuve no me adaptaron el puesto de trabajo, más o menos me arreglaba con lo que tenía, pero carecía del espacio necesario para maniobrar con la silla de ruedas y tenía que depender a veces de algún compañero/a para realizar algunas tareas. Los baños la mayor parte de las veces no eran apropiados ni accesibles, etc.”.

“La accesibilidad es fundamental para la inclusión laboral de las personas con discapacidad física. Y ello implica la formación en el trato que los demás hacen a las personas con diversidad funcional. Yo fui perdiendo visión durante mucho tiempo y mis compañeros parecían no darse cuenta: enviaban por correo documentos no accesibles, en las reuniones ponían presentaciones y había que seguir las visualmente... Nada de ello lo hacían con mala intención, simplemente por falta de conocimiento y porque no sabían

trabajar de otro modo. Sensibilización y formación, es fundamental para que la accesibilidad sea real. Enhorabuena por el trabajo. Y mucha suerte con él”.

“Es imprescindible contar con las propias personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre accesibilidad, sobre todo, en las cuestiones relativas a su puesto de trabajo o estudio, no asumiendo estas decisiones representantes de asociaciones de discapacitados. La normativa de accesibilidad debe ser de obligado cumplimiento ya que ésta, junto con la asistencia personal, son los dos pilares básicos para el desarrollo de una vida independiente”.

“En los últimos años se está retrocediendo en materia de integración. Pienso que esto es debido al gran desconocimiento que existe sobre la discapacidad y a que en demasiadas ocasiones personas que tienen una pequeña discapacidad se aprovechan de ésta circunstancia”.

“Creo que adaptar los puestos de trabajo o estudio, está directamente relacionado con la participación mía, como persona con discapacidad, conocedor de mis necesidades, para que el empresario sepa qué hacer y cómo aportar para que mi desempeño sea óptimo para el cargo al cual fui contratado”.

“Soy discriminada en mi instituto porque no se adaptan las mesas y sillas a mi altura (no me llegan los pies al suelo). Mis padres han ofrecido llevar un escabel para posar los pies, pero como cambio cada hora de clase no es práctico ir por los pasillos con el escabel para la siguiente clase. Ya se meten conmigo bastante como para que se rían más. Estoy deseando acabar en este centro, aunque también me paso en el anterior: me acosaban, me llegaron a cortar un mechón de pelo y la cazadora de cuero, me tiraban los libros y la mochila y decían que era tonta. Como en este centro, que dicen que si me aprueban se van a aquejar y pedir también el aprobado. En primaria también me pasó, incluso un profesor se metía con mi físico y mi pelo, me decía que parecía una leona. No me es fácil levantarme cada día para ir a clase”.

“Considero que se está haciendo algo al respecto, pero totalmente insuficiente”.

“Creo que ante el desempleo de personas con discapacidad o diversidad funcional está presente una gran carga de prejuicios que hacen que las oportunidades de obtener un empleo sean mínimas”.

“Una discapacidad puede requerir una accesibilidad que a veces no es solo física, sino también mental. En una época en la que muchos trabajadores estamos sometidos a una sobrecarga laboral, en el caso de las personas con discapacidad, esa sobrecarga puede acentuarse exponencialmente”.

“La mayoría de empresas que contratan a personas con alguna discapacidad superior al 33%, es para coger algún tipo de subvención y además explota a la persona que contrata”.

“Es cierto que ni las empresas, ni las organizaciones están totalmente concienciadas de la problemática que se les plantea a las personas discapacitadas tanto al nivel laboral como en la sociedad en general, por lo tanto su inserción sigue siendo difícil y poco considerada. Queda mucho por hacer en cuanto al tema de accesibilidad en todos los ámbitos”.

“Formación obligatoria en materia de Accesibilidad Universal desde primaria. Y de una vez por todas conseguir hacer las cosas bien desde el principio y no ir parcheando como se acostumbra a hacer en la actualidad... Caso aparte los intereses económicos que motivan esos ‘arreglos’”.

“Siempre hay que ponerse en el lugar de la persona con discapacidad. Pero en general, la sociedad es cruel”.

“La accesibilidad es una de las claves para que la inserción laboral sea un éxito, pero también es importante concienciar a la gente de que la eficiencia de las personas con discapacidad no se puede comparar con la de aquellas personas que no tienen discapacidad, porque estas comparaciones hacen que el mercado laboral de la discapacidad tenga un error de base. Yo tengo discapacidad visual, trabajo de periodista y para documentarme no puedo leer libros escritos, ni editar correctamente mis texto porque

no leo bien lo que escribo y estoy harta de pedir disculpas y de sentirme culpable por no poder hacer cosas que no están a mi alcance. Hacer mí puesto de trabajo accesible no es suficiente, ahora necesito que se entiendan las limitaciones de mi discapacidad para poder trabajar sin sentir que me están haciendo un favor y para que ellos dejen de pensar que por trabajar más lentos somos unos inútiles. Para mí es importante que se entienda que por tener un ritmo de trabajado inevitablemente distinto, ni somos menos eficaces, ni nos están salvando la vida”.

“Desde mi experiencia personal como persona con discapacidad, la accesibilidad se ve desde fuera como algo que solo influye en este colectivo, pero en realidad la accesibilidad es algo que se encuentra interrelacionado con todas las personas en cualquier instalación o en cualquier situación de la vida diaria. Pero falta hacer más visible esa repercusión en el resto de la población para conseguir una concienciación más efectiva en la población, tanto a nivel de entidades públicas como de particulares. Por otro lado, bajo mi punto de vista, la repercusión o la conexión entre la prevención de riesgos laborales y accesibilidad, creo que es lo que resulta más desconocido para toda la población, incluso desde el punto de vista del colectivo de discapacidad”.

“Debería existir un seguimiento a las empresas que no cumplen con la normativa en cuanto a contratación de personas con discapacidad, accesibilidad, etc. y en su caso que fueran sancionadas por este incumplimiento”.

“Necesitamos más formación en este tipo de materia”.

“No son las personas las que están discapacitadas, es la sociedad y las ciudades”.

“Pienso que es interesante que se hagan este tipo de encuestas, pero al mismo tiempo, que se haga todo tipo de campañas de sensibilización sobre la discapacidad dirigidas al resto de la sociedad. Que se informe a las empresas de cuáles son los incentivos que tienen por contratar a personas con discapacidad, que pierdan el miedo a contratarnos porque piensen que no somos capaces de desempeñar nuestro puesto de trabajo por nuestra discapacidad. Puede que en

algunos casos nos cueste más desempeñarlo por nuestras diferentes capacidades, pero lo vamos a realizar con mucha más ilusión que cualquier otra persona, porque nos vamos a sentir útiles. Por último, que no se olvide de la labor que realizan las asociaciones, las organizaciones y los centros especiales de empleo, porque si no fuera por ellos, muchas personas con discapacidad tienen la posibilidad de trabajar. Por este y otros motivos las administraciones públicas deberían de seguir apoyando su labor, y no que cada vez, aportan menos recursos económicos (subvenciones) a estas entidades. No entiendo porque el nuevo modelo de centro especial de empleo tiene que ser un paso como primera experiencia laboral para que las personas con discapacidad puedan acceder al mundo laboral, cuando hasta hace poco tiempo se incentivaba a los centros especiales de empleo con subvenciones para la transformación de un contrato temporal en indefinido y el empresario ordinario es un poco reacio a contratar a las personas con discapacidad”.

“Sólo quiero tener la misma oportunidad de desarrollarme profesionalmente como otra persona “normal”, tener igual derecho a ganar dinero y demostrar mi valía”.

“A pesar de mi discapacidad del 56%, no se me adapta el puesto de trabajo. Padezco una enfermedad rara que afecta a la musculatura. A pesar de informes médicos que indican que no debo subir escaleras ni andar en cuevas, no impiden mis salidas a la calle a un tercer y cuarto piso sin ascensor. Soy médico de familia, el servicio de riesgos laborales no ha hecho informe favorable a pesar de recomendación de especialistas. He denunciado en Inspección del Trabajo, y si no consigo adaptar el puesto tendré que ir a una incapacitación con 50 años en una profesión a la que he dedicado toda mi vida”.

“España se trata de un país en el que sobran Leyes al respecto y faltan los mecanismos de control y sanción de las que hay”.

“Creo que sobre todo ésta falta de sensibilidad se agudiza cuando el lugar en el que vives no es una ciudad grande en donde se cumple de una forma más escrupulosa con la

legalidad en materia de accesibilidad. En un ambiente rural el problema se agudiza. También sucede que da la sensación de que tu esfuerzo individual de poco sirve, al final dejas de luchar, de pedir... te cansas de estar en continuo estado de reivindicación de tus derechos y, al final optas por adaptarte a lo que hay”.

“Nunca funcionara nada de lo que pretendéis mejorar, ya que todos los criterios sociolaborales, dependen de criterios de poder sobre la economía”.

“Yo pienso que los empresarios deberían informarse bien y así tener claro que contratar personas con discapacidad no es nada negativo ni costoso según se mire, pues hay maneras y formas de mejorar la accesibilidad en los lugares de trabajo sin tener que cambiar muchas cosas y más si cuando crean una empresa ya empezaran haciendo los lugares con accesos para todo tipo de persona con o sin discapacidad, ya ganarían mucho, pues ya estaría parte de las cosas accesibles para cualquier persona con discapacidad”.

“Tras años de reclamar en no sé cuántos departamentos e instituciones la nula accesibilidad de los accesos a mi centro de trabajo, ya no confío ni en estas encuestas”.

“Realmente las empresas contratan por la subvención, no por la RSE y no cumplen con la protección de datos en relación al diagnóstico, llevando incluso más control de las ausencias en el puesto de trabajo por consulta médica o por enfermedad de las personas que tienen el certificado, que de las que no lo tienen”.

“El grado de implicación de las empresas en materia de accesibilidad y prevención de riesgos creo que va asociado en muchas ocasiones a la falta de recursos, y no sólo de tipo económico, de las empresas y entidades. Esto sería algo a mejorar para evitar seguir con entornos no accesibles o que no cumplen los requisitos mínimos para garantizar la inclusión. Por otro lado los procedimientos deberían ser más sencillos y menos costosos o pesados a nivel administrativo. Y se debería plantear una nueva reorganización en las estructuras productivas para que la accesibilidad y la prevención sea algo innato”.

“En ocasiones la prevención de riesgos provoca el que las personas no resulten aptas para puestos de trabajo que si estuviesen adaptados o tuviesen en cuenta la discapacidad de la persona sí podrían ser aptos. También tengo en cuenta que no todos los trabajos pueden resultar aptos para todas las personas con discapacidad pero no todas las discapacidades no son incompatibles con el desempeño de la actividad laboral”.

“Soy funcionario de la Junta de Andalucía. Accedí por el cupo de plazas que reservan a estas personas. Padezco una enfermedad visual desde nacimiento y, aunque, tengo independencia social y económica, tengo dificultades para desarrollar mi trabajo con eficacia. No poseo vehículo propio ni posibilidad de acceder a él”.

“La formación que se suele hacer en PRL en el centro especial de empleo donde trabajo es muy básica, no se adapta realmente ni tiene en cuenta las singularidades de las personas con diversidad funcional. Suele ser aburrida y repetitiva”.

“No se pone el interés ni recursos necesarios para realizar las adaptaciones necesarias en los puestos ya que eleva costes”.

Como queda de manifiesto con estas opiniones, es necesario aún una gran concienciación para la inclusión de las personas con discapacidad. La accesibilidad, la PRL y la inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones necesitan un mayor esfuerzo por parte de la Administración, de los responsables de Recursos Humanos y toda la sociedad en general.

Cabe destacar la implicación del colectivo para dar respuesta a esta encuesta donde una vez más han aprovechado para reclamar la igualdad de oportunidades que tantos años vienen reivindicando. También es de agradecer la gran difusión y aceptación que ha tenido la misma, ya que tanto los medios de comunicación, como las asociaciones de personas con discapacidad y las propias personas con discapacidad han ayudado mucho en la labor de difundirla.

En el ‘Anexo VII. Repercusión en los medios de comunicación’ se pueden consultar los medios de comunicación más representativos que se han hecho eco de la encuesta y de la tesis.

Anexo IV. Modelo de cuestionario de seguimiento para los departamentos de RRHH y directivos

Igualdad de trato

1. ¿Dispone de un código ético, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación e igualdad de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal?

a) Sí.

b) Sí, pero no hace referencia a la no discriminación e igualdad de las personas con discapacidad.

c) No.

2. ¿Cumple su empresa con la obligación legal de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas?

a) Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad, que supone más del 5% de la plantilla.

b) Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad, que supone entre un 2% y un 5% de la plantilla.

c) Sí, a través de medidas alternativas, o medidas alternativas y empleo directo, teniendo la empresa un plan específico para alcanzar el cumplimiento de la ley exclusivamente por medio del empleo directo.

d) Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad y de medidas alternativas conjuntamente.

e) Sí, a través de medidas alternativas exclusivamente.

f) No.

3. En caso de tener a personas con discapacidad contratadas, ¿cuál de estos aspectos es el que más ha influido en la contratación?

a) La Responsabilidad Social Corporativa.

b) Porque pueden aportar lo mismo que una persona sin discapacidad.

c) Porque si cumplen con el perfil, se le contrata y la

discapacidad es secundaria.

d) Porque es justo que todos tengan las mismas oportunidades.

e) Por ayudar a estas personas a sentirse útiles.

f) Por atraer talentos sin caer en la discriminación.

g) Para ayudar al país a que tenga menos carga social.

h) Otros.

4. En caso negativo, ¿cuáles son las principales causas que cree que limitan la contratación de una persona con discapacidad?

a) La dificultad para comunicarse de manera óptima en un buen proceso de reclutamiento o selección.

b) Imposibilidad de realizar la entrevista y otros procesos de selección sin la presencia de terceras personas.

c) Por temor y desconocimiento de los demás miembros de la organización respecto de la discapacidad.

d) Por la escasa escolaridad de la persona con discapacidad.

e) Porque hay que realizar cambios e inversión económica en infraestructura, diseño, señalética, etc. para mejorar la accesibilidad

f) Por la dificultad para construir relaciones interpersonales que podrían afectar al clima y cultura organizacional.

g) Otras.

Inclusión laboral

5. ¿Hay personas con discapacidad en los órganos directivos o más representativos de la organización?

a) Sí.

b) No.

6. ¿Su organización ha llevado a cabo las adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad en los casos en los que ha sido necesario, así como la disposición de ayudas técnicas?

- a) Sí.
- b) No ha sido posible alcanzar la adaptación completa u óptima de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad.
- c) No ha sido necesaria la adaptación de puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad.
- d) La empresa ha contratado a personas con discapacidad, pero no se ha planteado la adaptación de puestos de trabajo.
- e) Habiendo candidatos/as con discapacidad adecuados/as, no resultaba posible adaptar su puesto y contratarlos.
- f) No se ha planteado la adaptación de puestos de trabajo, al no haberse contemplado la posibilidad de seleccionar a personas con discapacidad.

7. ¿Y en los tiempos y medios de selección y promoción de trabajadores con discapacidad, se han adaptado dichas actuaciones?

- a) Sí.
- b) No.

8. ¿Contempla las características de las personas con discapacidad (y las adaptaciones necesarias) en los procesos que regulan estos ámbitos de la gestión de los RRHH? (Respuesta múltiple).

- a) Reclutamiento.
- b) Selección.
- c) Contratación y acogida.
- d) Promoción.
- e) Formación.

9. ¿Aplica su empresa planes de readaptación profesional para aquellos empleados con discapacidad sobrevenida?

- a) Sí, para todos los trabajadores afectados.
- b) Sí, en algunos casos.
- c) No.

10. ¿Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación en el empleo que pudieran producirse por motivos de discapacidad?

- a) Sí, en toda la empresa.
- b) Sí, en determinados ámbitos o áreas de la empresa.
- c) No

11. ¿Realiza su organización acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, sobre gestión de la diversidad o en materia de accesibilidad que incluyan entre los contenidos al colectivo de personas con discapacidad?

- a) Sí.
- b) No.

Prevención de riesgos laborales.

12. ¿Se tienen en cuenta las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan aplicar a los sistemas de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo?

- a) Sí, de manera global.
- b) Sí, en algunos aspectos de la prevención y/o en algunos ámbitos de la empresa.
- c) No.

13. ¿Realiza su organización acciones de formación en materia de prevención de riesgos laborales y evacuación en casos de emergencia de forma específica a los trabajadores con discapacidad?

- a) Sí.
- b) No.

Accesibilidad.

14. ¿Dispone su organización de un código ético, documento de principios o similar en el que se incluya la accesibilidad universal?

a) Sí.

b) No.

15. ¿Ha evaluado sus niveles de accesibilidad con expertos en la materia en relación con alguno de estos elementos?

a) Centros de trabajo.

b) Instalaciones comerciales y de atención al cliente.

c) Herramientas informáticas e intranet.

d) Página web.

e) No se ha evaluado la accesibilidad.

16. En caso de haber evaluado externamente la accesibilidad, ¿qué valoración han obtenido?

Centros de trabajo

a) Buena

b) Regular

c) Mala

Instalaciones comerciales y de atención al cliente

a) Buena

b) Regular

c) Mala

Herramientas informáticas e Intranet

a) Buena

b) Regular

c) Mala

Página web

a) Buena

b) Regular

c) Mala

17. En caso de haber evaluado la página web de su empresa ¿cuenta la misma con una certificación de Accesibilidad WAI?

- a) Sí, con un nivel AAA.
- b) Sí, con un nivel AA.
- c) Sí, con un nivel A.
- d) No
- e) No se ha evaluado la página web.

18. ¿Se ha aplicado algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad?

- a) Sí, implantando un sistema de gestión de la accesibilidad global a través de la norma UNE 170.001-2.
- b) Sí.
- c) No.

19. ¿Considera su empresa los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones?

- a) Sí, siempre.
- b) Sí, en algunos casos.
- c) No.

20. ¿Están integrados los criterios de diseño para todos y accesibilidad universal en el desarrollo de productos y/o servicios?

- a) Sí, de forma transversal en bienes y/o servicios.
- b) Sí, en algún/algunos producto(s) y/o servicio(s) específico(s).
- c) No.

Cientes, proveedores y subcontratistas.

21. ¿El personal de atención al público ha recibido formación para atender adecuadamente a los clientes con discapacidad o sus familias?

- a) Sí, todo el personal de atención al público.
- b) Sí, algunos empleados.
- c) No.

22. En la selección de proveedores y subcontratistas, ¿prima su empresa a aquellos que cumplen la cuota de reserva de empleo del 2% para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas o que apuestan por la accesibilidad?

- a) Sí, en todos los procedimientos de contratación.
- b) Sí, en algunos procedimientos de contratación.
- c) No.

23. ¿La empresa cuenta entre sus proveedores y subcontratistas habituales con empresas calificadas como centros especiales de empleo (CEE)?

- a) Sí, y se da prioridad a que sean CEE de entidades pertenecientes al movimiento asociativo de la discapacidad.
- b) Sí.
- c) No.

Acción social, comunicación, grupos de interés

24. ¿Ha suscrito su organización convenios con universidad, colegios profesionales, etc. para la inclusión laboral del colectivo?

- a) Sí.
- b) No.

25. Se han efectuado actuaciones de acción social paraa la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad (patrocinios, donaciones, financiación de proyectos, voluntariado, etc.)?

- a) Sí.
- b) No.

26. En caso afirmativo, ¿se han diseñado estas actuaciones en colaboración con entidades del sector de la discapacidad?

a) Sí.

b) No.

27. ¿Las actuaciones de acción social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa?

a) Sí.

b) No.

28. ¿Existen referencias a las actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad en la Memoria de RSC de su organización?

a) Sí.

b) No.

29. En caso afirmativo, ¿dichas referencias se recogen en un apartado específico, o de manera transversal?

a) De forma transversal.

b) En un apartado específico.

30. ¿Incorpora la Memoria de RSC indicadores referidos a las personas con discapacidad (o que las tengan en consideración)?

a) Sí.

b) No.

Responsabilidad Social Corporativa

31. ¿La memoria de RSC de la empresa está disponible en algún formato accesible (pdf accesible, lectura fácil,...)?

a) Sí.

b) No.

32. ¿Se ha contactado con organizaciones representativas del sector de la discapacidad para determinar la política de RSC?

a) Sí.

b) No.

c) No, la empresa no contempla a las personas con discapacidad.

Anexo V. Modelo de cuestionario de seguimiento para los trabajadores con discapacidad

Al principio del cuestionario es necesario indicar el cargo que se evalúa, la antigüedad de trabajador, horario, edad, etc. Se podrán añadir todas aquellas observaciones que se consideren oportunas.

Compromiso de la organización y sus trabajadores con la inclusión	Nunca	A veces	Siempre
Los responsables de la organización escuchan las peticiones y sugerencia de los empleados			
La empresa es inclusiva y está concienciada en materia de discapacidad			
He sufrido discriminación debido a mi discapacidad			
RRHH evalúa mi desempeño y adecuación al puesto de trabajo			
Se me valora y reconoce mi trabajo			
Me siento integrado en la organización y con los trabajadores			
He tenido las mismas oportunidades que a los demás compañeros			
Me tienen en cuenta para posibles ascensos o cambios de cargo			
La remuneración que recibo es justa			
La dirección promueve las buenas relaciones entre los trabajadores			
Mis compañeros cuentan conmigo para la realización de tareas			
La organización reconoce y premia los esfuerzos realizados			
Observaciones:			

Formación	Nunca	A veces	Siempre
Mis compañeros están formados en trato a personas con discapacidad			
He recibido formación y preparación adaptada a mis necesidades sobre las competencias y funciones			
Estoy formado en accesibilidad, PRL, evacuación en casos de emergencia,...			
Observaciones:			
Accesibilidad, PRL y adaptación del puesto de trabajo	Nunca	A veces	Siempre
Realizo mi trabajo en condiciones de seguridad y existen los recursos suficientes para evitar accidentes			
Las tareas de mi puesto de trabajo me han ocasionado problemas de salud			
En mi puesto he realizar un mayor esfuerzo debido a mi discapacidad			
Se realiza un seguimiento de la salud, y los riesgos asociados como estrés, acoso laboral,...			
El puesto y entorno está adaptado a mis necesidades y me han facilitado las ayudas técnicas necesarias			
El aviso y evacuación en caso de emergencia es accesible			
Realizo mis tareas y objetivos del puesto de trabajo sin estresarme			
El trabajo es monótono y rutinario			
Hay buenas condiciones de iluminación, temperatura y limpieza			
Observaciones:			

Anexo VI. Guía de pautas de trato adecuado a personas con discapacidad

Hasta hace algunos años, el hecho de tener una discapacidad relegaba a la persona a un segundo plano en la vida social, ya que se las consideraba incapaces de hacer algo. Actualmente el colectivo de personas con discapacidad va reivindicando con mayor énfasis sus derechos y va camino de conseguir una mayor inclusión en la sociedad, aunque aún queda bastante camino por recorrer. Para ello, es importante brindar un trato adecuado hacia las personas con discapacidad, ya que aún se les sigue considerando ciudadanos de segunda clase, y en muchos casos no se les trata de forma adecuada.

1. Uso correcto de la terminología

También es importante usar correctamente la terminología cuando nos referimos al colectivo, sin usar términos obsoletos o que puedan dar lugar a algún tipo de trato discriminatorio. A continuación se exponen varios ejemplos³⁹⁹:

	Correcto	IncorreCto
General	Personas que "tienen"	personas que "sufren", "padecen", "están afectados o afectadas"
	Personas con discapacidad	"minusválidos" o "minusválidas" "impedidos" o impedidas" "disminuidos" o "disminuidas" "inútiles", "incapacitados" o "incapacitadas"

³⁹⁹ Fernández Iglesias, J. L. (2006). *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid.

General	Personas con discapacidad	Discapacitados o discapacitadas
	persona en situación de dependencia	"dependiente"
	"accesible" (que tiene acceso)	"asequible" (que puede conseguirse)
	alumnado con necesidades educativas especiales	Alumno o alumna especial Alumno o alumna con problemas educativos
Discapacidad física y orgánica	personas con discapacidad física	"cojos" o "cojas"
	personas con discapacidad orgánica	"paralíticos" o "paralíticas"
	personas con discapacidad motriz	"inválidos" o "inválidas"
	personas con movilidad reducida	
	Usuario o usuaria de silla de ruedas "que va en silla de ruedas"	Postrado o postrada en una silla de ruedas
Discapacidad física y orgánica	persona de talla baja	"enano" o "enana"
	persona con acondroplasia	
	discapacidad congénita / "discapacidad desde su nacimiento"	"defecto de nacimiento" "defectuosos" o "defectuosas"
Parálisis cerebral	persona con parálisis cerebral	"paralítico cerebral"

Discapacidad sensorial auditiva	personas sordas / persona con sordera / persona con discapacidad auditiva	Sordos o sordas Sordomudos o sordomudas
	lengua de signos	lenguaje de signos
	'Ley de lengua de signos y medios de apoyo a la comunicación oral para personas sordas'	Ley de lengua de signos
	audífono o implante coclear	"sonotone"
Discapacidad sensorial visual	personas ciegas ceguera personas con ceguera personas con discapacidad visual	Invidentes, mundo de tinieblas
	Personas sordociegas (juntas)	persona sordo ciega
	Sordoceguera (juntas)	sordo ceguera
	perro guía	"Perro-guía"
Discapacidad intelectual	personas con discapacidad intelectual	"deficientes", "retrasado o retrasada mental" "subnormales"
	personas con síndrome de Down, personas con trisomía 21	"mongólicos" o "mongólicas"

<p>Trastornos del espectro autista</p>	<p>persona con autismo</p> <p>persona con Trastornos del Espectro del Autismo (TEA)</p> <p>personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA)</p> <p>persona con TEA (una vez que se han explicado las siglas)</p>	<p>“autista”</p>
<p>Enfermedad mental</p>	<p>personas con enfermedad mental o personas con problemas de salud mental</p> <p>persona con esquizofrenia</p> <p>persona que tiene depresión</p> <p>persona que tiene esquizofrenia</p>	<p>“enfermo o enferma mental”</p> <p>“trastornado” o “trastornada”</p> <p>“Perturbado” o “perturbada”</p> <p>“psicópata” / “demente” / “loco” o “loca”</p> <p>Esquizofrénico o esquizofrénica,</p> <p>depresivo o depresiva,</p> <p>Maníaco o maníaca, anoréxico o anoréxica, psicótico o psicótica,...</p>

Enfermedad mental	centro de salud mental/centro de día/ centro de rehabilitación	manicomio / psiquiátrico centro
	enfermedades mentales problemas de salud mental	enfermedades psiquiátricas
	ingreso hospitalario	reclusión / internamiento/ encierro
	Descompensación de su enfermedad	"ataque" "brote"
	personas con enfermedad mental o personas con problemas de salud mental	"enfermo o enferma mental" "trastornado" o "trastornada", "perturbado" o "perturbada" "psicópata", "demente", "loco" o "loca"
	persona con esquizofrenia personas que tiene depresión persona que tiene esquizofrenia	Esquizofrénico o esquizofrénica, depresivo o depresiva, Maníaco o maníaca, anoréxico o anoréxica, psicótico o psicótica,...

2. Pautas generales de actuación y trato adecuado a personas con discapacidad

De modo genérico, para mejorar el trato hacia las personas con discapacidad hay que tener en cuenta 4 aspectos⁴⁰⁰:

- a) Omitir la identificación de las personas con discapacidad con ópticas asistencialistas, de enfermedad y de dependencia.
- b) Evitar estrategias de sobreprotección. Existen desde diferentes ámbitos de actuación hacia las personas con discapacidad un exceso de paternalismo que no favorece a nadie.
- c) Evitar la terminología con connotación negativa. De este modo no solo normalizaríamos el lenguaje, sino también los valores hacia la vida.
- d) Para lograr la normalización real de la diversidad es fundamental la movilización de los más diversos sectores de la sociedad, haciendo así posible la verdadera integración social de las personas con discapacidad, haciéndolas visibles y recordando que no hay gente discapacitada, sino sociedades inaccesibles a la diversidad.

Pero lo principal es actuar con normalidad, siendo natural y tratando a la persona con discapacidad como a otra cualquiera.

3. Pautas de trato adecuado a la diversidad de usuario

Cuando estamos con una persona con discapacidad el trato debe ser el mismo que con cualquier persona, es decir, actuar con naturalidad, respeto, utilizar el sentido común para ponernos en su lugar, evitando prejuicios y sobreprotección. Para ello es preciso tener en cuenta unas pautas de atención y buena conducta hacia la diversidad de usuario para evitar que el colectivo se pueda sentir discriminado.

A continuación se exponen las pautas de trato adecuado para los tipos de discapacidad más frecuentes⁴⁰¹:

⁴⁰⁰ Diputación de Granada. (2015). *Guía de buenas prácticas sobre Integración de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Sociolaboral*. Granada: Diputación de Granada.

⁴⁰¹ La Ciudad Accesible (2014). *Accesibilidad y diversidad de usuario en actividades ocio turísticas*. Recuperado de: <http://campus.laciudadaccesible.com/>.

3.1. Personas con discapacidad visual

Las principales dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad visual son: movilidad, comunicación y orientación. Cuando interactuamos con una persona con discapacidad visual es conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Colocarse delante de la persona, presentarse y hablar de forma natural. No gritar.
- Ofrecerle nuestra ayuda para cualquier cosa que pueda necesitar. No por el simple hecho de tener esta discapacidad quiere decir que necesite ayuda siempre.
- No cogerle del brazo y tampoco del bastón, si lo tuviera.
- Si necesita que le guiemos, ofrecerle nuestro brazo u hombro. De este modo la persona que ayuda se convertirá en su guía.
- No dejarlo sólo, sin previo aviso.
- Si dispone de perro guía, no distraerlo ni darle de comer. Si es necesario, coger al perro de la correa y no del arnés.
- Utilizar referencias que puedan comprender, es decir, "izquierda" o "derecha" en vez de "aquí" o "allí".
- Se pueden utilizar los términos "ver", "mirar", etc., cuando estamos interactuando con ellas, puesto que son términos que el colectivo también usa en sus conversaciones.
- En caso de disposición de pasamanos, obstáculos o cualquier otro elemento, indicarle donde se encuentra, siendo precisos en la información.
- No cambiarle objetos o mobiliario de sitio sin previo aviso y sin el consentimiento de la persona.

3.2. Personas con discapacidad auditiva

Cuando se interactúa con una persona con discapacidad auditiva, hay que tener en cuenta unas pautas y recomendaciones básicas de trato adecuado para que no se sienta ofendida o discriminada⁴⁰²:

⁴⁰² Espínola Jiménez, A. (2015). *Accesibilidad auditiva. Pautas básicas para aplicar en los entornos*. Granada: La Ciudad Accesible.

- Asegurarse su atención antes de comenzar a hablar.
- Utilizar un lenguaje sencillo y directo.
- No gritar. Se puede conseguir el efecto contrario, ya que al gritar el rostro se crispa, y la persona puede entender mal lo que se pretende transmitir. También se dificulta la lectura labial.
- Mantener la calma, hablar con un ritmo medio e intentar seleccionar la estrategia más adecuada para poder comunicarnos.
- Vocalizar correctamente, sin exagerar.
- Mirar a los ojos a la persona con la que hablamos, hablándole de frente, ya que influirá en la confianza de la relación.
- Tener la boca limpia, sin objetos, ni comida.
- No hacer movimientos que impidan la lectura labial, como girar la cabeza, dar la espalda, etc.
- Apoyarse en gestos sencillos, en demostraciones visuales y en la escritura.
- Comunicarnos con la persona en una zona iluminada para que nos pueda ver bien.
- Si utiliza un intérprete de lengua de signos, dirigirse a la persona con discapacidad, no al intérprete.
- Para llamar la atención, se puede dar un par de leves golpes en su hombro o brazo. En caso de estar en una habitación se puede apagar y encender la luz. Otra opción es golpear suavemente en una mesa o en el suelo, para que perciban las vibraciones. Lo ideal es acercarse hasta la persona.
- En caso de que no se haya entendido lo que ha dicho es necesario que se repita, utilizando sinónimos o reestructurando la frase. Debemos asegurarnos que ha entendido lo que le queremos transmitir.
- Utilizar un lenguaje adecuado para dirigirnos al colectivo. Es incorrecto decir persona "sordomuda", lo correcto es persona sorda o persona con discapacidad auditiva. También se debe tener en cuenta que todas las personas sordas no tienen el mismo grado y dificultades.

- En caso de reuniones en grupo, es necesario respetar los turnos de palabra y que no hablen todos a la vez. En caso de que alguna persona hable a espaldas de la persona con discapacidad auditiva, es conveniente que se repita lo que ha dicho.
- Es preferible no hablar mientras se camina o se come, ya que se dificulta la lectura labial.
- Es necesario dar información complementaria sobre cualquier estímulo de forma que comprendan las reacciones de su entorno.
- Tener en cuenta que en muchas ocasiones no comprenden frases con doble sentido, así como chistes o estados de ánimo: alegría, dolor, enfado, aburrimiento, cansancio, etc.

3.3. Personas con discapacidad física

El colectivo de personas con discapacidad física presenta mayores problemas en cuanto a movilidad y accesibilidad física del espacio. La discapacidad física puede ser de alteraciones en el esqueleto, en las articulaciones, en los tejidos, en los ligamentos, en los miembros, en la musculatura o en el sistema nervioso, por lo que las principales discapacidades se pueden presentar en usuarios de silla de ruedas, dificultades en caminar, en el uso de los brazos, en movimientos de cabeza o personas de talla baja. Cuando se interactúa con personas con discapacidad física es conveniente tener en cuenta varios aspectos:

- Las personas con discapacidad física, en su gran mayoría pueden escuchar, ver y hablar, por lo que no es conveniente gritar.
- Ofrecer nuestra ayuda, pidiéndole que nos expliquen en qué y cómo podemos ayudarle.
- Prestar atención a la persona, no a su discapacidad.
- Colocarse frente a la persona intentando estar a su altura y hablarle a ella, no a su acompañante.
- No coger las ayudas técnicas de la persona cuando las tenga en su poder, a no ser que ella lo pida, ya que son su principal punto de apoyo.
- Cuando se guíe a la persona es preciso indicarle que lo estamos haciendo. Desplazarla cuidadosamente.

- Tener en cuenta que los tiempos de desplazamientos pueden ser más largos. Debemos ajustar nuestro paso al suyo y evitarles en la medida de lo posible los largos recorridos.
- Facilitarles paradas de descanso. La gran mayoría de las personas con discapacidad física necesita hacer descansos con bastante frecuencia, por lo que debemos habilitar dichas zonas y acompañarlos durante el descanso.
- Ayudarlos si tienen que llevar algún objeto o paquete.
- Evitarles posibles empujones de otras personas en movimiento, especialmente en situaciones de aglomeración o evacuación.
- En caso de empujar a un usuario de silla de ruedas, hacerlo cuidadosamente, sin cambios bruscos de velocidad y sentido. Consultar con el usuario como debemos salvar los escalones, ya que en función de la silla será más conveniente hacerlo de una forma u otra.

3.4. Personas con discapacidad cognitiva

Las personas con discapacidad cognitiva presentan dificultades en el aprendizaje y en el desarrollo de habilidades de la vida cotidiana. Aunque variará en función del grado de discapacidad, la gran mayoría de ellas precisan la ayuda de terceras personas.

A continuación se exponen varias recomendaciones de trato adecuado hacia este colectivo:

- Ofrecer nuestra ayuda, teniendo en cuenta que en muchos casos no pueden comprender las orientaciones e indicaciones facilitadas.
- Asegurarse que haya comprendido las instrucciones o información facilitada. Quizás sea necesario repetirle las indicaciones.
- Tener en cuenta que su comportamiento puede ser violento, ya que se pueden bloquear y estresar ante situaciones imprevistas y/o de emergencia.
- Hablarles despacio, explicarles utilizando un lenguaje claro y sencillo.

- Tener en cuenta la edad de la persona, para tratarla como tal.
- Colocarse frente a la persona y hablarle a ella, no a su acompañante.
- Evitar utilizar un lenguaje peyorativo y conductas o situaciones violentas, así como frases hechas o de humor que no pueden entender.
- Tener paciencia, ya que pueden tardar en expresarse.
- No gritarles aunque ellas lo hagan con nosotros.
- Acompañar a la persona durante la visita ya que puede perderse o sentirse insegura.
- Ante una persona con dificultad para hablar, ser pacientes y esperar a que terminen de hablar sin intentar completarles la frase y presionarles. Si no entendemos lo que nos dicen pedirles que lo repitan.

3.5. Personas con discapacidad orgánica

En la gran mayoría de los casos este tipo de discapacidad no es visible ya que afecta a órganos internos del organismo (cardiopatías, enfermedades renales, asma, alergias, fibrosis quística, hemofilia, epilepsia, etc.)

Al igual que en el resto de tipos de discapacidad el trato con estas personas debe ser normal, hay que tener en cuenta que en muchos casos pueden sentirse cansados, bajos de ánimo, con dolores, por lo que debemos ser comprensivos y prestar nuestra ayuda, así como preguntarles cuáles son sus necesidades en cada momento.

3.6. Personas con multidiscapacidad

También deberemos tener en cuenta casos de personas que presenten varios tipos de discapacidad. Para ello es importante considerar los diferentes parámetros recogidos en los apartados anteriores, así como los que se exponen a continuación:

- Acercarse de forma natural para llegar a la persona y detectar cuál puede ser su discapacidad o necesidad.
- Intentar lograr por cualquier medio el tipo de comunicación

idóneo para esa persona, ya sea lenguaje oral, informático, visual, gestual, etc.

3.7. Personas con dificultad para hablar

- No ponerse nervioso si una persona con dificultad para hablar se dirige a nosotros.
- Tratar de comprender, sabiendo que el ritmo y la pronunciación son distintos a los acostumbrados.
- Si no se ha comprendido lo que dice, conviene hacérselo saber para que utilice otra manera de comunicarse.
- No aparentar haber comprendido si no ha sido así.

3.8. Personas con otro tipo de necesidades

También nos podemos encontrar con personas que presentan otro tipo de necesidades, como lo son las personas que tienen asma, dificultad en la respiración, alergias, obesidad, diabetes, etc.

Cuando interaccionamos con estas personas es conveniente consultar con ellas cuáles son sus necesidades y cuáles son los factores que más le afectan para tenerlos en cuenta.

Por ejemplo, puede que la ventilación de un edificio influya favorablemente o negativamente en su sistema respiratorio. También se deberán tener en cuenta otros factores como el correcto uso de plantas, alfombras, insecticidas, presencia de humos, iluminación, etc.

Anexo VII. Repercusión en los medios de comunicación

Este trabajo de investigación, ha tenido una gran difusión y aceptación por parte de las asociaciones, las redes sociales y medios de comunicación, lo que ha contribuido gran de participación en tan sólo 6 semanas.

Cabe hacer mención especial a los medios de comunicación que han colaborado en la difusión de la encuesta y a los que se han hecho eco del trabajo de investigación completo. A continuación se presentan los más significativos junto con un pantallazo de la noticia:

1. Difusión de la encuesta:

- Aparcamiento de discapacitados. JORNADA DE PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA



- Asociación Virgen de la Consolación. Apdis.



- Cartagena actualidad.



- Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos Granada.



- Discapnet.



- Diario GuadalMálaga.



- Observatorio de la accesibilidad.



- Periódico digital La Ciudad Accesible.



• Predif.

• Televisión Española.

2. Difusión del trabajo de investigación: • Discapnet.

- Famma Cocemfe Madrid.



- Periódico digital La Ciudad Accesible.



- Les croniques.



- Lainformación.com



- Observatorio de la accesibilidad.



- Portalento.



- Servimedia.



- Solidaridad Digital.



- Teinteresa.es.



Anexo VIII. Glosario

A continuación se expone una serie de conceptos que han aparecido a lo largo de todo el trabajo de investigación y que son muy importantes tenerlos presentes para comprender el fin de este trabajo. Todos estos conceptos están extraídos de la bibliografía que se recoge en el capítulo 6:

- **Accesibilidad:** conjunto de características de que debe disponer un entorno, producto o servicio para ser utilizable en condiciones de confort, seguridad e igualdad por todas las personas y, en particular, por aquellas que tienen alguna discapacidad.
- **Accesibilidad cognitiva:** disposición, al alcance de todas las personas que se desenvuelven con autonomía (en el entorno, las infraestructuras y los servicios) de los espacios de uso público (propiedad pública y privada), los objetos y los servicios. Deben diseñarse de forma comprensible y al alcance de sus capacidades y cualidades cognitivas.
- **Accesibilidad Universal:** la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- **Accidente de trabajo:** toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- **Acción positiva - discriminación positiva:** se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad. Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Los apoyos complementarios podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

- **Acoso discriminatorio:** se entiende como aquella conducta no deseada con el objetivo o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo de manera intencionada o no.
- **Adaptado:** un espacio, una instalación o servicio se considera adaptado cuando se ajusta a los requisitos funcionales y dimensionales que garantizan su utilización de forma autónoma y con comodidad, por parte de las personas en situación de limitación o con movilidad reducida.
- **Ajuste razonable:** las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

- **Asistencia Personal:** servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de actividades de la vida diaria de una persona en situación de dependencia de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciándola.
- **Audiodescripción:** servicio de apoyo a la comunicación que consiste en el conjunto de técnicas y habilidades aplicadas, con objeto de compensar la carencia de captación de la parte visual contenida en cualquier tipo de mensaje, suministrando una adecuada información sonora que la traduce o explica, de manera que el posible receptor discapacitado visual perciba dicho mensaje como un todo armónico y de la forma más parecida a como lo percibe una persona que ve.
- **Autonomía personal:** capacidad de la persona para decidir y llevar a cabo las actividades de la vida cotidiana, utilizando sus propias habilidades y recursos. La autonomía personal se ve favorecida por la adecuación de las tareas, las adaptaciones del

entorno y la utilización de las ayudas técnicas necesarias.

- **Ayuda técnica:** cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado en el ámbito del hogar, como en espacios interiores o exteriores, por una persona con discapacidad, fabricado especialmente o disponible en el mercado para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar las limitaciones producidas por la discapacidad. Las ayudas técnicas son nombradas frecuentemente como dispositivos de asistencia o tecnología de apoyo y se clasifican en: ayudas para la protección y el cuidado personal, ayudas para la movilidad personal, ayudas para las tareas domésticas y ayudas para la comunicación.
- **Barrera:** cualquier impedimento, traba u obstáculo que limite o impida el acceso, la libertad de movimiento, el uso, la estancia y la circulación de las personas, en condiciones de seguridad, rapidez y dignidad. A estos efectos se clasifican las barreras en:
 - **Barrera arquitectónica en el transporte:** la existente en los medios de transporte, su infraestructura y las condiciones de uso.
 - **Barrera arquitectónica urbanística:** la existente en las vías y espacios públicos, en las plazas, en los parques y en los demás espacios libres de uso público.
 - **Barrera en la comunicación sensorial:** Todo aquel impedimento que imposibilite o dificulte la información, expresión o recepción de mensajes, información o conocimiento a través de los medios o sistemas de comunicación
 - **Barrera arquitectónica en la edificación:** La existente en el interior de los edificios, tanto públicos como privados.
- **Bucle magnético:** sistema que mejora la eficacia de los audífonos e implantes cocleares. Este sistema ayuda a reducir el ruido ambiental y mejora la claridad de los sonidos que realmente se deseen oír. Un amplificador y un bucle magnético transmiten los sonidos, que luego recoge un audífono colocado en la posición T. Estos sistemas se pueden colocar en teatros, aeropuertos, etc.
- **Braille:** conjunto de signos utilizado por las personas ciegas. El braille utiliza seis puntos en relieve con diferentes posiciones para representar letras y números, que podrán ser leídos por las

personas ciegas con las yemas de sus dedos. Existen adaptaciones a cada lengua.

- **Centro Especial de Empleo:** es una entidad que persigue la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario al tiempo que facilita un empleo remunerado a las personas que trabajan en el Centro. El Centro Especial de Empleo cuenta con un porcentaje de, al menos, un 70% de trabajadores que acrediten un 33% mínimo de grado de discapacidad. Pueden constituirse en Centro Especial de Empleo cualquier persona física o jurídica, como fundaciones, asociaciones, comunidades de bienes, sociedades mercantiles o cooperativas. Los Centros Especiales de Empleo gozan de subvenciones especiales para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, así como bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social. Pueden ser destinatarios de las medidas alternativas a la reserva de cuota.
- **Daños derivados del trabajo:** son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- **Dependencia:** la situación en la que una persona con discapacidad, precise de ayuda, técnica o personal, para la realización (o mejora del rendimiento funcional) de una determinada actividad.
- **Diálogo civil:** es el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.
- **Discapacidad:** es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Se dice que una persona tiene una discapacidad si

ésta encuentra alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana. Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), publicada por la OMS en 2001, discapacidad es un término que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ciudadano.

- **Discapacidad auditiva:** es la privación o disminución en la facultad de oír. Aunque existen diferentes grados de necesidades y capacidades, los principales problemas que presentan las personas con discapacidad auditiva son de comunicación.
- **Discapacidad intelectual:** la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. la discapacidad intelectual se origina antes de los 18 años.
- **Discapacidad visual:** es la privación o disminución en la facultad de ver. Al igual que el resto de las discapacidades hay diferentes tipos, grados y necesidades. Los principales obstáculos que encuentran las personas con discapacidad visual son de localización, comunicación y seguridad.
- **Discriminación directa:** es tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o género.
- **Discriminación indirecta:** ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a no ser que dicha disposición, criterio o práctica, pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- **Discriminación múltiple:** se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.

- **Discriminación por asociación:** se produce cuando una persona, debido a su relación con otra sobre la que concurra una de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.
- **Discriminación por motivos de discapacidad:** cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, directa o indirecta, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- **Diseño para Todos:** la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal o diseño para todas las personas no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.
- **Enclave Laboral:** es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- **Enfermedad mental:** alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traduce en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión.
- **Enfermedad profesional:** la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación

y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

- **Emergencia:** es una situación fuera de control, es un accidente o suceso que acontece de manera absolutamente imprevista y que requiere que actuemos de forma inmediata. Pueden alterar la dinámica normal en el edificio y que, en muchas ocasiones, además, ponen en riesgo a las personas o al patrimonio de la entidad.

- **Empleo con apoyo:** el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

El trabajo que realiza un trabajador con discapacidad con la ayuda de un experto que le orienta en el desempeño y facilita su integración en el puesto de trabajo. Con frecuencia, este apoyo implica ayudar a desarrollar las potencialidades, habilidades y competencias del trabajador con discapacidad e incluye algún tipo de formación transversal o profesional, de carácter puntual. Existe la modalidad de trabajo con apoyo individual, el que se da entre un trabajador y su mentor o coach y el trabajo con apoyo de tipo grupal en el cual uno o varios monitores presta apoyo a varios trabajadores con discapacidad. Es el caso de los Enclaves Laborales y los Centros Especiales de Empleo.

- **Equipos de emergencia:** personal del edificio y, en su caso, miembros del Servicio de Seguridad ubicados en el edificio, incluido el Responsable del Puesto de Vigilancia cuando, por turno u ocupación, le corresponda. Cuando el edificio no disponga de Personal de Conserjería o de miembros del Servicio de Seguridad en número suficiente, el Jefe de Emergencia deberá nombrar otras personas que asumirán las funciones de los Equipos de Emergencia. Esta designación se llevará a cabo previa petición y con el asesoramiento de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Evaluación de los riesgos laborales:** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- **Exigencias de accesibilidad:** los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todos.
- **Igualdad de Oportunidades:** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.
- **Inclusión social:** es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.
- **Intérprete de lengua de signos:** profesional que interpreta y traduce la información de la lengua de signos a la lengua oral y escrita, y viceversa, con el fin de asegurar la comunicación entre las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que sean usuarias de esta lengua, y su entorno social.
- **Itinerario accesible:** itinerario, al mismo nivel o entre niveles diferentes, que comunica el espacio exterior con la entrada accesible al edificio y los espacios accesibles entre sí, libre de discontinuidades y obstáculos a lo largo de todo el recorrido,

protegido de desniveles susceptibles de caída y cuyas dimensiones permiten el paso y los giros necesarios a personas con discapacidad y a las ayudas técnicas que utilicen. El pavimento no es deslizante ni de una rugosidad tal que dificulte el desplazamiento de las personas con discapacidad de movimiento o de sus ayudas, tales como bastones o sillas de ruedas. El itinerario cuenta con iluminación adecuada y con la señalización que permita la localización de los accesos, las salidas y los espacios a los que dé servicio.

- **Lectura labial:** la labiolectura o lectura labiofacial, es la habilidad para comprender un mensaje oral a través de la observación de los movimientos de los labios y de la expresión facial del interlocutor. La información se transmite no sólo por los labios, también la cara, los ojos y la expresión general del orador contribuyen a informar, de ahí la denominación de lectura labiofacial.

- **Lengua de signos:** lenguas o sistemas lingüísticos de carácter visual, espacial, gestual y manual, en cuya conformación intervienen factores históricos, culturales, lingüísticos y sociales, utilizadas tradicionalmente como lenguas por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas signantes en España. En nuestro país conviven dos lenguas de signos: la lengua de signos española y la lengua de signos catalana.

- **Limitación:** se considera a las personas en situación de limitación cuando temporal o permanentemente tienen limitada su capacidad de relacionarse con el medio o de utilizarlo. Limitaciones más frecuentes:

- **Dificultades de alcance:** aquellas derivadas de una limitación de llegar a los objetos.

- **Dificultades de control:** son las que se presentan como consecuencia de la pérdida de capacidad para realizar movimientos precisos con los miembros afectados por deficiencias.

- **Dificultades de maniobra:** aquellas que limitan la capacidad de acceder a los espacios y de moverse en ellos.

- **Dificultades de percepción:** son las que se presentan como

consecuencia de deficiencias visuales y auditivas.

- Dificultades para salvar desniveles: las que se presentan cuando se ha de cambiar de nivel o superar un obstáculo aislado dentro de un itinerario.

- **Medidas alternativas:** mecanismos sustitutivos de la contratación directa de personas con discapacidad a los que puede acogerse una empresa durante la vigencia de su certificado de excepcionalidad. Se encuentran reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y consisten en la celebración de contratos civiles o mercantiles con centros especiales de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la compra de bienes o prestación de servicios, las donaciones o acciones de patrocinio económico a fundaciones o asociaciones de utilidad pública para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo para personas con discapacidad y la constitución de enclaves laborales.

- **Medidas de acción positiva:** son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

- **Normalización:** el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

- **Persona con discapacidad:** aquella persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

- **Personas con movilidad reducida:** personas que tienen limitada temporal o permanentemente la posibilidad de desplazarse.

- **Plazas accesibles de aparcamiento:** plazas situadas a una distancia tan corta como sea posible del acceso accesible del

edificio y comunicadas con ella por un itinerario accesible. Sus dimensiones incluyen, un espacio libre horizontal para la aproximación y la transferencia desde una silla de ruedas al vehículo. Las plazas están adecuadamente señalizadas con el símbolo internacional de accesibilidad.

- **Prevención:** es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** es el estado de conciencia del impacto positivo o negativo que tienen las actuaciones colectivas de todas las personas que conforman una empresa. Al formar parte de una organización te sientes parte de ella, eres responsable de lo que hace o deja de hacer la empresa y todos sus integrantes.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** consiste en la puesta en marcha de manera voluntaria de programas o proyectos sociales que contribuyan al desarrollo humano sostenible a través del compromiso de la empresa con el medio ambiente, la economía y la sociedad donde opera.
- **Riesgo Laboral:** es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- **Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA):** consiste en la figura de una persona en silla de ruedas, en dibujo sintetizado o de representación esquematizada, con figura en blanco y fondo azul. Se utilizará en señalizaciones, siendo el formato cuadrado. Genéricamente se pueden utilizar las medidas 0,30 × 0,30 metros para exteriores y 0,15 × 0,15 metros para interiores.
- **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL):** parte del sistema de gestión general que facilita la gestión de los riesgos laborales asociados al negocio de la organización. Esto incluye la estructura organizativa, las actividades planificadas, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para el desarrollo, implantación, alcance, revisión y mantenimiento de la política de la organización.
- **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo (SGRLI):** aquel que tiene en cuenta los aspectos relativos

a la accesibilidad global e universal en su conjunto de prácticas, actividades, procesos, etc. Por tanto, una posible definición de SGPRLI podría ser aquella parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de prevención de riesgos laborales y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores logrando, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno.

- **Subtitulación:** servicio de apoyo a la comunicación que muestra en pantalla, mediante texto y gráficos, los discursos orales, la información suprasegmental y los efectos sonoros que se producen en cualquier obra audiovisual.
- **Supresión de barreras:** Se refiere exclusivamente a aquello que habiendo sido concebido inicialmente con barreras es preciso posteriormente adaptar o modificar, lo que no garantiza una solución óptima, o duradera, ni una consideración global de las necesidades de accesibilidad.
- **Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad:** el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las instituciones no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para personas con discapacidad, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.
- **Turismo accesible:** es aquel en el que los espacios están adaptados especialmente a personas con discapacidad temporal o permanente, ya sea física, sensorial cognitiva u orgánica.
- **Turismo social:** enfocado va enfocado a la lucha por las desigualdades y la exclusión, va especialmente dirigido hacia colectivos desfavorecidos, por razones económicas sociales o culturales.
- **Turismo para todos:** Se gestionan espacios y actividades enfocadas a que puedan ser disfrutadas por el máximo número de personas, tengan o no discapacidad. Agrupa al turismo accesible y al turismo social.
- **Turismo inclusivo:** se gestiona de forma inclusiva, pensando

en todas las personas, sin segmentar por tipos de discapacidad, basado en el concepto de Diseño para Todos. En siguiente imagen se puede observar de forma gráfica la aplicación de este concepto.

- **Vías de evacuación:** Recorridos horizontales o verticales que, a través de las zonas comunes del edificio, deben seguirse desde la puerta de cada local o despacho hasta la salida al exterior del edificio, comunicados directamente con aquellos.
- **Vida independiente:** la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- **WAI (Web Accesibility Initiative):** la accesibilidad web significa que personas con discapacidad van a poder hacer uso de la misma. Se está haciendo referencia a un diseño web que permita que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar en ella, aportando a su vez contenidos (www.w3.org/WAI).



Universidad de Granada