



La Prevención Inclusiva como un valor añadido a la Ergonomía

Avilés, 15 de noviembre de 2013





ÍNDICE

1. FUNDACIÓN PREVENT-FULL AUDIT

2. ¿QUÉ ES GESTIÓN DE LA PRL INCLUSIVA?

3. ¿POR QUÉ GESTIONAR LA PRL DE FORMA INCLUSIVA?

4. ¿CÓMO GESTIONAR LA PRL DE FORMA INCLUSIVA?



1.FUNDACIÓN PREVENT-FULL AUDIT

FUNDACIÓN PREVENT

FP es una fundación con más de 20 años de experiencia en el desarrollo de actividades para el fomento de la prevención (becas nacionales en relación a proyectos de investigación, elaboración de material bibliográfico, jornadas, encuentros técnicos, etc.) así como la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral.

FULL AUDIT

FA inició su actividad profesional en 2001, acreditándose como **entidad auditora en prevención de riesgos laborales a nivel nacional en octubre de dicho año.**

Actualmente desarrolla trabajos en:

- Prevención de riesgos laborales
- Calidad
- Medio Ambiente

También desarrolla proyectos a **nivel internacional**: auditorías internas según OHSAS 18001, auditorías según estándares del banco Mundial, identificación y evaluación de requisitos legales, etc.



2. ¿ QUÉ ES GESTIÓN DE LA PRL INCLUSIVA?





3. ¿POR QUÉ GESTIONAR LA PRL DE FORMA INCLUSIVA?





FACTORES SOCIALES

- **Es una realidad:** Aumento de la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad.
- Políticas cada vez más activas de **RSC** y mayor presión de cada uno de los agentes (agentes sociales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social).
- La contratación de personas con discapacidad supone una **mejora en la imagen** de la empresa ante sus Stakeholders (clientes, trabajadores, administración, etc.).
- El trabajador con discapacidad presenta un **alto grado de fidelidad y compromiso** con la empresa.



FACTORES TÉCNICOS

- Los puestos de trabajo suelen estar **diseñados según parámetros y criterios estándar**, sin tener en cuenta la diversidad funcional, ello agrava las desventajas en el desempeño de las funciones.
- Las dificultades son fruto de la interacción de los propios déficits y limitaciones con las barreras, obstáculos y carencias del entorno laboral.
- Los trabajadores con certificado de discapacidad pueden presentar **mayor sensibilidad** a los riesgos derivados del trabajo por sus propias características.



FACTORES NORMATIVOS

- Existe un **marco regulatorio** que nos obliga a tener en cuenta los aspectos relativos a la **discapacidad** o diversidad funcional.
- Existe un **marco normativo** que nos obliga a asegurar unas adecuadas **condiciones de trabajo** a personas especialmente sensibles.
- Suscitan gran interés social, político y mediático. Punto de mira de la **Inspección**.
- **Prevención de riesgos laborales:** LRPL y reglamentos de desarrollo, CTE.
- **Discapacidad:** LISMI, LIONDAU, etc.
- **Infracciones y sanciones:** LISOS.
- Etc.

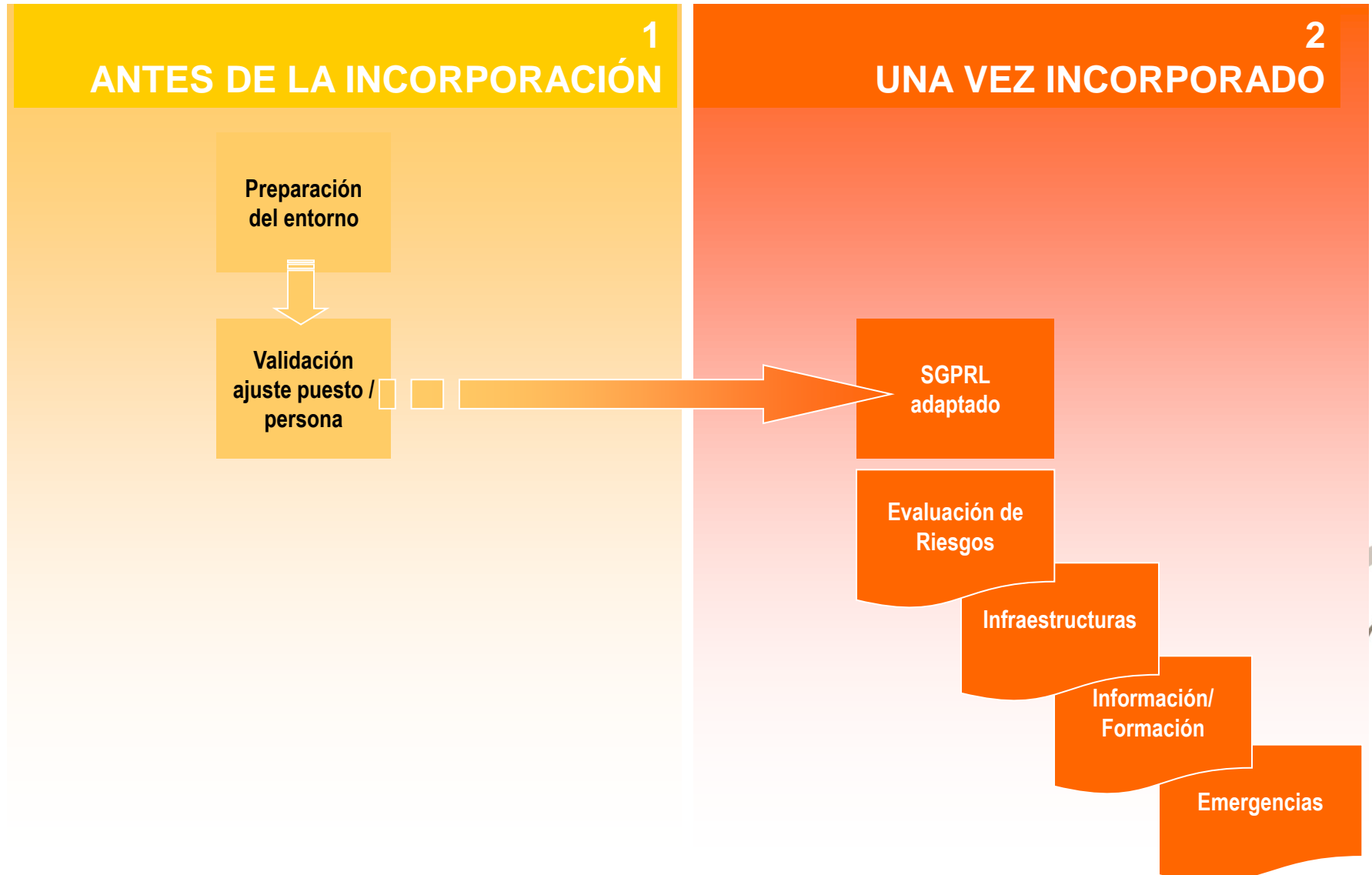
4. ¿CÓMO GESTIONAR LA PRL DE FORMA INCLUSIVA?

Hacer una adaptación puntual de puestos de trabajo

- Se analizarán las características del puesto y persona
- Se implantarán las medidas particulares necesarias

Diseñar un SGPRLI

- Se analizará el punto de partida
- Se analizarán los objetivos
- Se modificará el SGPRL: adaptación documental + técnica



1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

1. Entorno físico: Accesibilidad Universal

- **UNE 17001-1**: Requisitos DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación).

- **Real Decreto 173/2010: Código técnico de Edificación** – Documento Básico de Seguridad de Utilización y Accesibilidad (**CTE DB-SUA: SUA 9: Accesibilidad**).

2. Entorno actitudinal:

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

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

Accesibilidad

Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La accesibilidad se define como 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.

UNE 170001-1

3.1 accesibilidad global: Cualidad que tienen o se confiere a los entornos, en los que se puede disfrutar de bienes o servicios, según el contexto dado, con el fin de hacerlos adecuados a las capacidades, necesidades y expectativas de todos sus potenciales usuarios independientemente de su edad, sexo, origen cultural o grado de capacidad. Y ello, de tal modo que éstos puedan realizar, sin dificultad ni sobreesfuerzo, todas las acciones de deambulación, aprehensión, localización y comunicación que estén ligadas a los procesos que se espera realicen en, o en relación con dichos entornos, especialmente las que se deriven de situaciones de emergencia.

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno

Ergonomía



Según la **Asociación Española de Ergonomía**, la 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.

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Preparación
del entorno



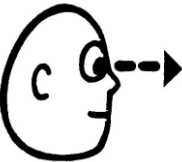
DEAMBULACIÓN

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



APREHENSIÓN

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



LOCALIZACIÓN

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



COMUNICACIÓN

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

DALCO

1
ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste
puesto/persona

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

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste puesto/persona

Ejemplo discapacidad física:

Características del puesto:

Aprehensión de objetos y tareas de precisión: Características del puesto

¿Se requiere alcanzar y coger objetos?

Sí

Nunca

Esporádicamente se requiere asir objetos

Siempre se requiere asir objetos

Siempre se requiere asir objetos y realizar tareas de precisión

Puntuación:

Características de la persona:

Aprehensión de objetos y tareas de precisión: Capacidades personales

¿Existen dificultades para la aprehensión de objetos y realizar tareas de precisión?

Sí

No

Afectación total: incapacidad para la aprehensión de objetos.

Afectación parcial: dificultades para aprehensión objetos

Afectación parcial: dificultades para realizar tareas de precisión

Medidas de adaptación:

Situar asas en los objetos donde puedan caber todos los dedos o bien utilizar productos de apoyo tipo bola que engrosen los objetos y faciliten su agarre.

Usar herramientas que se puedan asir con una mano.

Evitar herramientas que requieran la combinación de movimiento y fuerza.

Usar herramientas automáticas.

Buscar herramientas alternativas que realicen las mismas funciones y disminuyan los riesgos para el trabajador (p.e. riesgo de corte)

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste puesto/persona

Ejemplo discapacidad sensorial:

Características del puesto:

Sistema visual: Características del puesto

¿Se requiere la identificación visual de elementos?

Sí
 Nunca

Puntuación:

Formas
 Zonas de trabajo
 Tamaño de los objetos a identificar
 Información gráfica

Mecanismos
 ¿Se requiere utilizar elementos cortantes?
 ¿Se requiere realizar desplazamientos?

Muy sencillas
Frontal y lateral
Grandes, medianos y pequeños

Escrita
 Carteles informativos
 Señalización

Instalaciones interiores y exteriores

Vías de circulación
 Vías de evacuación
 Puertas
 Rampas
 Escaleras

Características de la persona:

Sistema visual: Capacidades personales

¿Existe afectación visual?

Sí
 No

Puntuación:

Afectación total: ceguera
 Afectación parcial: Disminución de la agudeza visual
 Afectación parcial: Alteración campo visual
 Afectación parcial: Diplopia
 Afectación parcial: Estigmatismo

No corregible
Sí corregible (no recupera el 100% de la visión)
Sí corregible (recupera el 100% de la visión)

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste
puesto/persona

*Ejemplo discapacidad **sensorial**:*

Medidas de adaptación:

- Revisar las condiciones lumínicas de las instalaciones (intensidad, distribución, uniformidad, deslumbramientos).
- Revisar la ubicación y posición de los elementos a identificar.
- Estudiar la posibilidad de disponer de lupas de aumento o bien cámaras y pantallas de visualización de datos que permitan aumentar la imagen y los textos a visualizar.
- Revisar los elementos a visualizar y situar los más importantes en la zona frontal.
- Utilizar señalización de gran tamaño.
- Asegurarse que la señalización está ubicada a una distancia dónde los trabajadores puedan visualizarla correctamente.
- Situar a una altura de 0,80-1,20 m. los mecanismos de mando y control.
- Identificar los accionamientos mediante colores contrastados y mediante un sistema táctil (código Braille o altorrelieve) y situarlas al alcance del usuario.

1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste
puesto/persona

- PRODUCTOS DE APOYO



1 ANTES DE LA INCORPORACIÓN

Validación ajuste puesto/persona

*Ejemplo discapacidad **intelectual**:*

Características del puesto:

Comprensión escrita: Características del puesto

¿Se requiere disponer de capacidad para comprender el lenguaje escrito?

- Sí
 Nunca

Puntuación:

- Nunca
 Se necesita comprender algunas palabras
 Se requiere comprender el lenguaje escrito sencillo
 Se requiere comprender el lenguaje escrito complejo

Características de la persona:

Comprensión escrita: Capacidades personales

¿Existen dificultades para comprender el lenguaje escrito ?

- Sí
 No

Puntuación:

- No se comprende el lenguaje escrito
 Se comprenden algunas palabras
 Se comprende el lenguaje sencillo
 Se comprende el lenguaje complejo

Medidas de adaptación:

Utilizar el método de Lectura Fácil.

Utilizar la comunicación mediante imágenes.

Realizar empleo con apoyo mediante la figura de un preparador laboral.

Facilitar glosarios a los trabajadores con la relación de las palabras complejas. Introducir dichos glosarios en la formación de la empresa.

General

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

Léxico

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

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

Texto

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

Sintaxis

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

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

Imágenes

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

Presentaciones en Power Point

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

EL MÉTODO DE
LECTURA FÁCIL

SGPRL
adaptado

Evaluación de
Riesgos

2
UNA VEZ INCORPORADO

¿Cómo varía la probabilidad o severidad de los riesgos existentes?

¿La variable de la discapacidad aporta nuevos riesgos?

¿Hemos introducido la variable de la discapacidad en los estudios ergonómicos?

¿Se han de contemplar nuevas medidas de prevención?



SGPRL
adaptado

Infraestructuras

2
UNA VEZ INCORPORADO

En la fase de Preparación del entorno Físico habremos tenido en cuenta los aspectos más generales, pero es posible que haya que abordar aspectos más concretos, algunos de ellos se habrán identificado al adaptar la Evaluación de Riesgos:

¿Se requiere de alguna ayuda técnica?

¿Se requiere de alguna adaptación del software?

¿La señalización existente es adecuada?



SGPRL
adaptado

Información/
Formación

2
UNA VEZ INCORPORADO

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

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

EJEMPLO DE POSIBLE PROCESO DE FORMACIÓN



DISCAPACIDAD INTELECTUAL

FORMACIÓN

El tutor de empresa

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

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

SGPRL
adaptado

Emergencias

2
UNA VEZ INCORPORADO

Cualquier trabajador debe saber actuar ante una emergencia.

EJEMPLO DE MEDIDAS



DISCAPACIDAD VISUAL

EMERGENCIAS

Vías y salidas de evacuación

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

DISCAPACIDAD VISUAL

EMERGENCIAS

Señalización

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

DISCAPACIDAD VISUAL

EMERGENCIAS

Botiquines

- Los botiquines deben estar ubicados en lugares fácilmente accesibles, disponiendo de los suficientes para evitar desplazamientos excesivamente largos para su acceso.
- Deben estar señalizados de manera visible y en relieve, cumpliendo con todos los requisitos de señalización que se han mencionado en este capítulo.

DISCAPACIDAD AUDITIVA EMERGENCIAS

Señalización alarma y recorridos de evacuación

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

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

EMERGENCIAS

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

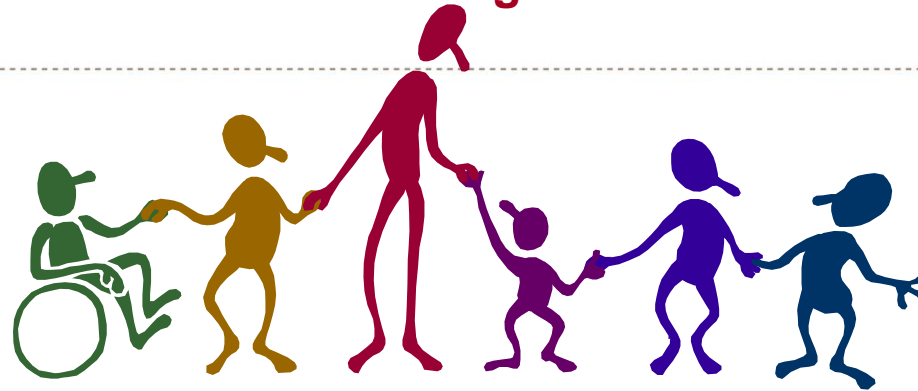
Hay que evitar añadir un factor estresor al trabajador al abordar el tema de las emergencias, por lo que se hablará de la emergencia como algo remoto pero posible y se transmitirá tranquilidad con la figura del equipo de evacuación.

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

EMERGENCIAS

Simulacros

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



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

Con la integración, todos ganamos.

Muchas gracias

mbrinques@fullaudit.es