

A close-up photograph of a person's hands working on a bicycle wheel. The person is using a red pencil to mark the tire and a wrench to adjust the spokes. The background is blurred, showing a workshop or garage setting.

Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad

Una guía ergonómica para la adaptación
de puestos de trabajo para
personas con discapacidad





"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"

Programa operativo 2007-2013.

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo



Edita: Fundación Lantegi Batuak
Txorierra etorbidea, 12 48180 Loiu (Bizkaia)
Tel. 94 453 59 99 F. 94 453 62 48
info@lantegi.com
www.lantegi.com

Depósito legal: BI-3501-08



Editado con la ayuda de Osalan
Osalaren laguntzarekin argitaratua

Una guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad

El mantenimiento de los puestos de trabajo en los **Centros Especiales de Empleo** precisa de un mayor esfuerzo que el exigido en centros de trabajo ordinarios. Dicho esfuerzo se materializa, entre otros, en la adaptación que precisan estos centros a las peculiaridades de las personas, que detentan las oportunidades de empleo ofertadas por nuestra organización.

Se entiende que **toda persona que trabaja tiene derecho a una protección eficaz**, en materia de seguridad y salud, y por qué no, un incremento del confort en su puesto de trabajo. La adaptación del trabajo a la persona a través de la Ergonomía, se ha venido revelando, en los últimos años, como la herramienta más específica, eficaz y potente a la hora de adecuar los puestos. Esta adecuación afecta a la concepción del puesto, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo, encaminados siempre a reducir los posibles efectos negativos del mismo sobre la salud.

Así nos encontramos que, en general, la protección de la persona frente a los **riesgos laborales**, exige una actuación de la empresa, que desborda el mero cumplimiento formal de una serie de deberes y obligaciones. La ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva, constituye el nuevo enfoque que plantea la **Ley de Prevención de Riesgos laborales**.

En nuestro caso, está claro que dicha planificación será acorde a las peculiaridades de cada centro de trabajo y a la actividad desempeñada, pero, fundamentalmente, debe de ser acorde a las características de las personas que en él desarrollan su actividad.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los puestos de trabajo pueden ser adaptados a las personas con discapacidad, acometeremos nuestra labor sin entrar en el terreno de la exclusión ni de la sobre-protección.

Lo que se pretende, es llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo de las personas con las que trabajamos. El fin último es el de elevar el nivel de la protección de su salud logrando incrementar su bienestar y el aumento de su **calidad de vida**.





Palabras clave:

Ergonomía, adecuación, discapacidad,
empleo, productos de apoyo,
puestos de trabajo.

Simbología:



Buena práctica



Buena práctica implantada



Buena práctica no implantada

Índice

Introducción	6
<i>Objeto de la guía</i>	
<i>¿Por qué una guía?</i>	
<i>¿A quién está dirigida?</i>	
<i>¿Quiénes somos?</i>	
Algunas definiciones preliminares	8
<i>Las buenas prácticas</i>	
<i>La accesibilidad</i>	
<i>La normativa DALCO</i>	
<i>Las barreras arquitectónicas</i>	
<i>Diseño universal - Diseño para todos</i>	
<i>La ergonomía</i>	
<i>La usabilidad</i>	
<i>La integración sociolaboral</i>	
<i>Los itinerarios de inserción</i>	
<i>Los centros especiales de empleo</i>	
<i>Los servicios ocupacionales</i>	
<i>Los centros de autonomía personal y los servicios de información y asesoramiento</i>	
<i>Ayudas técnicas</i>	
<i>Los servicios de préstamo y alquiler de ayudas técnicas</i>	
<i>Los servicios de transporte adaptado</i>	
<i>Los ajustes razonables</i>	
<i>Las medidas de acción positiva</i>	
<i>Las soluciones alternativas</i>	
<i>Los itinerarios de inserción</i>	
Las personas	16
<i>Deficiencia, discapacidad y minusvalía</i>	
<i>La Clasificación Internacional del Funcionamiento</i>	
<i>Diagnóstico y valoración de las minusvalías</i>	
Las personas diferentes	18
<i>Características</i>	
<i>Personas mayores</i>	
<i>Personas con limitaciones físicas</i>	
<i>Personas con limitaciones en la voz o el habla</i>	
<i>Personas con movilidad reducida</i>	
<i>Personas con limitaciones de audición</i>	
<i>Personas con problemas de visión</i>	
<i>Personas con limitaciones a la manipulación</i>	
<i>Personas con problemas de destreza</i>	
<i>Personas con problemas de fuerza o resistencia</i>	
<i>Personas obesas</i>	
<i>Usuarios de sillas de ruedas</i>	
<i>Personas con discapacidad intelectual</i>	
<i>Personas con enfermedad mental</i>	
<i>Personas con traumatismo craneoencefálico o daño cerebral adquirido y déficit cognitivo</i>	
El trato con personas con discapacidad · Personal de apoyo	28
Los trabajos y las personas	36
<i>Los trabajos en Lantegi Batuak</i>	
<i>Discapacidad y trabajo</i>	
<i>Problemática ergonómica más habitual y sus soluciones</i>	
Recomendaciones	40
<i>Diseño de espacios de trabajo</i>	
<i>Experiencia en metodología de adecuación de puestos de trabajo</i>	
<i>Filosofía slow</i>	
<i>Discapacidad, género y prevención</i>	
<i>Análisis de uso de las instalaciones</i>	
Directorio de buenas prácticas	52
Bibliografía	56

INTRODUCCIÓN



Objeto de la Guía

- Proporcionar un **soporte de ayuda** a la hora de adecuar un puesto de trabajo a una persona que presente una discapacidad.
- Tender a **normalizar la vida de las personas con discapacidad** y brindar una guía de ayuda cuyos requisitos, basados en la experiencia, puedan también facilitar la vida de las personas que no tienen esta limitación.
- Divulgar el conocimiento tanto internamente a nivel de nuestra organización (técnicos, monitores, personal auxiliar, operarios,...) como externamente (instituciones, iniciativas privadas o colectivos).
- Huir de la idea preconcebida de que las ayudas técnicas tienen que tener la apariencia de ayudas ortopédicas que tanto horroriza a las personas y que puede llegar a estigmatizar.
- Aportar una referencia para la adecuación de puestos de trabajo.

¿Por qué una guía?

Con esta guía pretendemos sugerir ideas que puedan ser extrapoladas y no marcar pautas normativas. Estas ideas no deberían encorsetar la solución, de cada situación, que al lector se le presente.

Las recomendaciones de esta guía se basan en un saber hacer proveniente de la experiencia de los 25 años de colaboración entre las más de 2.500 personas que trabajamos en la actualidad, y las que han trabajado, en Lantegi Batuak, las familias, las instituciones, las entidades similares, los organismos autonómicos y centrales, los entes corporativos, los patrocinadores, clientes y de otros profesionales proveedores de material, conceptores, proyectistas,...

Las ideas y sugerencias que se presentan en este documento se deben tomar como experiencias reales, con sus ventajas e inconvenientes, obtenidas a partir de actuaciones concretas llevadas a cabo en nuestros talleres y servicios.

Aspiramos a que sea un documento de referencia abierto, dinámico y mejorable.

¿A quien está dirigida?

A cualquier institución, incluidos los Centros Especiales de Empleo y los Ocupacionales, a los profesionales que trabajen en ellas, a las personas con discapacidad y a sus familiares y sus amistades, a cualquier particular o asociación que muestre interés particular en este área y en general a cualquier organización que contrate, o favorezca la contratación de una persona que presente dificultades para desarrollar un trabajo.

¿Quiénes somos?

Nuestro origen se remonta a 1964, cuando surgieron las primeras experiencias de ocupación al amparo de Gora-bide, la Asociación vizcaína en favor de las personas con discapacidad intelectual.

En 1983, adoptamos el nombre de Lantegi Batuak, con el objetivo de centralizar la gestión y coordinar la red de talleres creados y en 1998 nos constituimos como fundación.

Nuestro proyecto tiene el objetivo de buscar y promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, a través de servicios ocupacionales, centros especiales de empleo y promoción al empleo ordinario, que permiten a cada persona desarrollarse lo más posible y de forma continuada, desde la formación y el entrenamiento laboral hasta el empleo remunerado, con el fin de conseguir su plena integración en la sociedad.

Lantegi Batuak es una organización no lucrativa cuya misión consiste en la generación de oportunidades laborales de calidad para personas con discapacidad. En el año de su 25 aniversario (1983-2008), somos un consolidado grupo industrial y de servicios, que cuenta como clientes con casi 1.000 empresas e instituciones públicas de Bizkaia, que posibilitan el empleo de más de 2.500 personas, de las que 2.200 tienen una discapacidad. En el 70% de los casos se trata de una discapacidad intelectual, en el 25% de discapacidades físicas o sensoriales y el 5% restante, son personas con trastorno mental.



ALGUNAS DEFINICIONES PRELIMINARES



¿Qué son las buenas prácticas?

Es una manera de hacer, de saber hacer, un aspecto de la práctica diaria de nuestros centros, de nuestro quehacer diario, que se realiza con más o menos intensidad en los diferentes centros y que concita consensos acerca de lo que entendemos por "bien hecho".

¿Qué es la accesibilidad?

"Es la 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 se puedan realizar, sin dificultad ni sobreesfuerzo, todas las acciones de deambulaci3n, aprehensi3n, localizaci3n y comunicaci3n que est3n ligadas a los procesos que se espera realicen, o en relaci3n con dichos entornos, especialmente las que se deriven de situaciones de emergencia". (Norma DALCO).

De acuerdo al concepto de la **accesibilidad sin discriminaci3n**, las pol3ticas de accesibilidad posibilitan el uso de bienes y servicios para cualquier persona, con independencia de su condici3n f3sica, ps3quica o sensorial. Por ejemplo, se considerar3 accesible aquella feria en la que cualquier persona pueda disfrutar de sus atracciones.

El fin 3ltimo de estas pol3ticas es la b3squeda de la autosuficiencia e independencia de las personas, incluidas las que presentan una discapacidad.

El concebir entornos accesibles pasa por **integrar la ausencia de obst3culos y dificultades** a la movilidad en el entorno urbano, en los medios de transporte y en la

✓ Se recomienda poseer un pliego de especificaciones ergon3micas que asegure la accesibilidad para las personas con discapacidad, a la hora de proyectar los locales y centros de trabajo. 😊

edificación. Por ello, durante años se ha hablado básicamente de la **eliminación de barreras arquitectónicas**, concepto que transmitía, de manera gráfica, el impedimento físico que actuaba como barrera e impedía el libre desenvolvimiento de las personas. En los últimos tiempos, se ha integrado al concepto de la eliminación de barreras, las **barreras en la comunicación sensorial y cognitiva**. Estos son aspectos novedosos, que de no ser tenidos en cuenta, podrían llegar a impedir el uso de los equipamientos descritos.

Asimismo, en esta línea de trabajo el concepto de accesibilidad alcanza al entorno virtual, facilitando el acceso a las páginas webs y a la informática, estableciendo estándares de accesibilidad que faciliten su lectura y comprensión y que optimicen los soportes de la formación adaptada, los sistemas multimedia, los videojuegos, etc.

Los requisitos actuales para la mejora de la accesibilidad pasan por mejorar la calidad de vida de las diferentes personas, optimizando el uso de los equipamientos. Para ello se debe trabajar:

- Facilitando la interacción de la persona y los entornos naturales, arquitectónicos y de transporte.
- Buscando el equilibrio estético funcional.
- Garantizando la seguridad en los desplazamientos.
- Procurando que las soluciones sean lo más normalizadas posibles, económicamente accesibles y que estén integradas.
- Clarificando la señalización y la comprensión de los espacios

- Procurando que dispongan de un mantenimiento facilitado.
- Y promocionando el máximo de independencia y autonomía en el uso.

En esta línea de trabajo en los entornos laborales se procurará:

- Facilitar el acceso a los puestos de trabajo como paso previo a la integración y participación de todas las personas.
- Incrementar la seguridad de las zonas de paso.
- Clarificar las señales informativas.
- Garantizar el uso adecuado de las máquinas, útiles y herramientas, teniendo en cuenta los posibles malos usos.
- Propiciar el máximo nivel de seguridad y fiabilidad en el uso de los equipos.
- Tener en cuenta las posibilidades futuras de adaptación a la hora de concebir los espacios.
- Disponer áreas de descanso y reposo.
- Y en definitiva crear puestos de trabajo amables en espacios vitales atractivos y que permitan la plena movilidad.

Lantegi Batuak establece un pliego de especificaciones ergonómicas a la hora de concebir sus nuevos espacios (oficinas, talleres y servicios), donde se vuelcan las especificaciones técnicas, de carácter ergonómico, derivadas de nuestra experiencia, de los últimos años, en adecuación de lugares de trabajo.



¿En qué consiste la normativa DALCO?

Es la norma que establece los requisitos básicos, que se han de satisfacerse, para garantizar la accesibilidad global. El nombre DALCO es el acrónimo de los requisitos de deambulaci3n, aprehensi3n, localizaci3n y comunicaci3n que se aplican con este fin a los entornos, productos o servicios.

✓ La concepci3n de las instalaciones de los centros de trabajo protegido se guiará por las directrices de la normativa DALCO. 😊

TERMINOLOGÍA DE LAS LIMITACIONES MAS HABITUALES ACORDE A LA NORMATIVA DALCO

DEAMBULACIÓN:

Es la acci3n de desplazarse de un sitio a otro que el posible usuario est3 obligado a realizar para acceder y disfrutar de los bienes o servicios, que la organizaci3n le ofrece, en cuanto al diseo del itinerario, la iluminaci3n del mismo, las característic3s del pavimento, los espacios de maniobra y circulaci3n, el tamao y dimensionamiento de los pasos de las puertas o vanos, los cambios de plano y ascensores, las escaleras, las evacuaciones,....

✓ Nuestros centros de trabajo facilitarán la deambulaci3n de las personas. 😊

APREHENSIÓN:

Plantea las acciones, que debe llevar a cabo un potencial usuario/a, para ceder y disfrutar de los bienes y servicios, que la organizaci3n ofrece en cuanto a los planos de alcance, forma y peso de los objetos que deben ser accionados. Se aplica en la fase de concepci3n a las manillas, manivelas, mandos, interruptores, bolsas, etc.

✓ Los elementos que deben ser accionados serán de fácil aprehensi3n. 😊

LOCALIZACIÓN:

Acci3n de averiguar el lugar preciso en el que est3 algo, o alguien. Este concepto se aplica a la hora de analizar los directorios, paneles, carteles, cat3logos, folletos, gr3ficos, seales de emergencia, comunicaciones acústic3s, seales luminosas, la comunicaci3n verbal, la telefonía, las redes de comunicaci3n, video tel3fono...

✓ El entorno deber3 comprenderse fácilmente y facilitar3 el desenvolvimiento aut3nomo de las personas. En todo centro de trabajo o local se instalar3 un directorio accesible con los elementos indispensables. 😊

COMUNICACIÓN:

Acci3n de intercambio de la informaci3n necesaria para el desarrollo de una actividad.

Hace referencia a las acciones, que debe realizar el usuario/a, para acceder y disfrutar de todos los medios de intercambio de informaci3n (servicios de telecomunicaciones), los mecanismos de comunicaci3n incorporados a las maquinas (sean interactivos o no). Se aplica a la hora de concebir las pantallas interactivas a los teclados, ranuras de inserci3n de tarjetas, etc.

✓ Los dispositivos de los equipos deben ser accesibles y facilitar la interactividad. 😊

¿En qué consisten las denominadas barreras arquitect3nicas?

Son aquellos elementos constructivos (a nivel del suelo o aéreo) que impiden y obstaculizan la deambulaci3n, no sólo de personas con ceguera o con otras discapacidades, sino en muchos casos a todas las personas. Así las zanjas, las vallas, las obras no seales, los vehículos mal aparcados y los elementos del mobiliario urbano (bancos, farolas, papeleras, etc.), pueden constituirse como un obst3culo para las personas.

Comprende al menos a las denominadas barreras urbanísticas (BAU), las barreras en la edificaci3n y las barreras en el transporte (BAT).

✓ Nuestros centros no deben poseer barreras arquitect3nicas. 😊

¿Qué es el diseo universal? ¿Qué conocemos como "diseo para todos"?

El Diseo Universal es una estrategia, cuyo objetivo es hacer que los diferentes entornos y productos sean accesibles, comprensibles y utilizables por todo el mundo. La intenci3n del concepto de diseo universal es simplificar la vida de todos. Esta cualidad deber3 poder llevarse a cabo, de la forma más independiente y natural posible, sin coste extra o con el mínimo posible, y sin la necesidad de adaptaciones ni soluciones especializadas de diseo.

Se refiere asimismo a la estrategia de concebir los espacios, entornos y productos para que sean utilizados con facilidad, seguridad y eficacia por la mayoría de los usuarios. Este concepto de diseo para todos es como decir "Diseo sin discriminaci3n". Con este nuevo enfoque se dejan atr3s enfoques más simplistas y ya superados como el de "proyectar para minusv3lidos".

Por todo ello, el concepto de diseo universal promueve un mayor énfasis en el diseo centrado en el usuario, y est3 encaminado a solventar las necesidades de las personas de todas las edades, tallas, dimensiones antropométricas y habilidades, incluyendo los cambios que las personas experimentan a lo largo de su vida.

Diseo para todos es el término de incorporaci3n más reciente a nuestro vocabulario, y el de mayor uso actual entre los profesionales. Así, los términos habitualmente utilizados de "accesibilidad integral", "diseo universal" y "diseo incluyente" se entienden con el mismo significado que el término "diseo para todos".

Los principios de estas metodologías se basan en el uso flexible, sencillo, intuitivo y equitativo, en que la informaci3n se perciba fácilmente, en que se tolere el error, en el que se prime la ley del mínimo esfuerzo físico y en que el espacio y las dimensiones de los productos y equipamientos, sean adecuadas para su uso.

El objeto de estos principios es establecer recomendaciones y pautas de diseo que, evitando las barreras físicas y de actitud, faciliten el desempeño de actividades cotidianas, incluyendo el desenvolverse en entornos acogedores y usos amigables de los objetos, en condiciones de máxima autonomía personal, eficacia, confort y seguridad, a efectos de promocionar la vida independiente, digna y sin discriminaci3n.

✓ **Nuestras actuaciones, y los entornos de nuestros centros, deben ser desarrollados de acuerdo a los principios de la filosofía "diseño para todos". 😊**

¿Qué es la ergonomía?

Es la disciplina científica que busca la adecuación de los trabajos a las personas con el propósito de mejorar el confort, la seguridad y la salud. Por ello se le ha denominado la "ciencia del confort".

La ergonomía tiene como objeto el estudio de la interacción entre la persona y su medio de trabajo, y más concretamente, el estudio de los mecanismos puestos en juego por la persona para realizar una tarea. Su objetivo es la concepción de medios de trabajo adaptados al modo de funcionamiento del individuo.

La ergonomía aplicada a la integración laboral de las personas con discapacidad, busca la adecuación de los puestos de trabajo promocionando la accesibilidad a los mismos. Asimismo, posibilita la protección de la persona con discapacidad, mejorando las condiciones de trabajo.

La ergonomía como medio de posibilitar el acceso y la adecuación, del puesto de trabajo a la persona que presenta una discapacidad, debería facilitar el uso del resto de los usuarios o al menos no incrementar sus limitaciones.

Asimismo, la ergonomía incrementa la eficacia mejorando la productividad, incrementa la facilidad de uso (usabilidad) y evita los errores. Estos hechos posibilitan un incremento del estado de salud y de la seguridad de las personas. La mejora del confort que conlleva estas actuaciones incrementa la percepción de la satisfacción del usuario.

✓ **Dispondremos de equipos multiprofesionales que contemplan en sus actuaciones la práctica de la ergonomía. 😊**

¿Qué es la usabilidad?

Es la característica que hace que los productos o sistemas estén adaptados a la función para la que se crean, y que permite que estos sean fácilmente utilizables y sean percibidos como tales. Es el término adaptado al castellano para traducir el vocablo inglés "usability".

Por tanto esta característica que posee, o que le dotamos a un producto, debe lograr que éste sea fácil de usar, fácil de aprender y recordar, tiene que permitir la tolerancia a los errores y debe ser subjetivamente placentero.

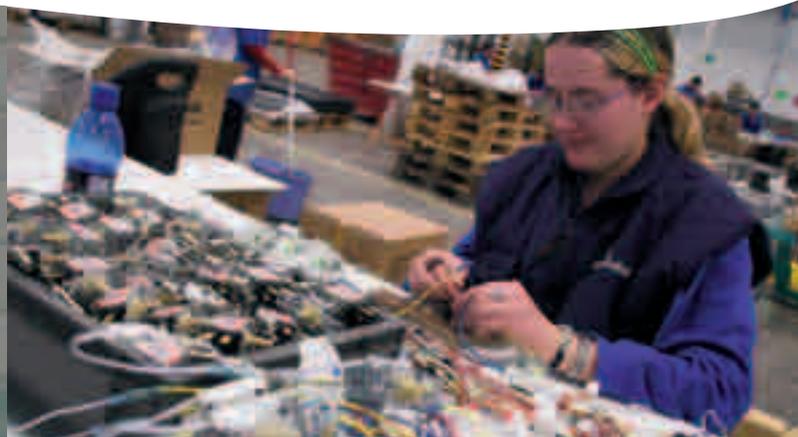
En la medida que cumpla con sus características funcionales (rapidez y facilidad), y emocionales, se garantizará la satisfacción de las expectativas de las personas.

Para que un producto o sistema sea usable, se tiene que trabajar con las personas que representan a los usuarios, tanto actuales como potenciales, del mismo.

¿Cómo asegurar que un producto o sistema es 100% usable?

Recomendaciones del producto o sistema usable:

1. Que esté adaptado. El producto se adecua a las características físicas funcionales y psicofísicas de las personas usuarias.
2. Que sea eficaz. Es eficaz para las tareas a realizar.
3. Que se adecue al entorno. Se puede utilizar en todos los entornos previstos siendo fácilmente transportable.
4. Que sea seguro y resistente en su utilización.
5. Que el aprendizaje del uso y las instrucciones sea fácil e intuitivo, en función de las capacidades del individuo.
6. Que tenga un precio adecuado.
7. Que satisfaga. Su uso produce satisfacción.
8. Que sea compatible. El producto es compatible, adaptable y presenta accesorios.
9. Que sea de fácil mantenimiento. El mantenimiento es fácil y dispone de piezas de recambio.
10. Que sea fiable. Permite la corrección de errores de uso de forma intuitiva.



¿A qué se refiere el término integración socio-laboral?

Comprende la prestación de acciones tendentes a cubrir las necesidades de orientación e inserción laborales, de formación (tanto individual como colectiva), de prácticas profesionales, de promoción del empleo y de accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas que presentan una discapacidad.

El proceso de integración laboral pasa por el análisis de las posibilidades reales de la personas de acuerdo a su cualificación, experiencia, capacidad y expectativas, a fin de definir su proyecto de inserción laboral concreto y, con un apoyo multidisciplinar, definir su itinerario personalizado.

¿En qué consisten los servicios de información y orientación laboral? ¿Qué son los servicios de apoyo al empleo?

Son aquellos servicios que tienen como misión articular, coordinar, promocionar, orientar y hacer el seguimiento de las acciones que se realicen, con el fin de conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad. Se dirigen a las personas con discapacidad que buscan empleo, ocupación o un proceso de cualificación profesional.

En dichos servicios se les ayuda a conseguir empleo, analizando los trabajos que mejor se adaptan a las capacidades y a las necesidades de las personas.

✓ **La persona con discapacidad debe ser seleccionada por sus competencias y no solamente basándonos en su discapacidad.** 😊

Lantegi Batuak, a través de sus servicios, oferta información del mercado laboral, orienta hacia el itinerario de empleo elegido (incluyendo la formación) y posibilita el acceso a la bolsa de trabajo.

✓ **Se debería ofrecer a las personas con discapacidad que buscan empleo, oficinas de orientación socio laboral especializadas.** 😊

¿Qué conocemos por itinerarios de inserción?

Los itinerarios de inserción **son los diferentes servicios individualizados e integrales que desde Lantegi Batuak, se ofrecen a la persona con discapacidad.** Abarca desde las prácticas de alumnos con necesidades especiales de la red de educación especial, pasando por la formación previa, el centro ocupacional, el centro especial de empleo y el empleo ordinario.

Lantegi Batuak lleva a cabo una serie de actuaciones junto con otras entidades de EHLABE (Asociación vasca de entidades de trabajo protegido del País Vasco) en el marco del Programa Operativo 2007-2013 de la CAPV cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo. Se trata de brindar recursos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, incidiendo especialmente en la prospección laboral, la capacitación individualizada en el puesto de trabajo y la adecuación de procesos y puestos de trabajo, a través de una apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación.



¿QUÉ ES?

Es un servicio dirigido a personas con discapacidad que demandan servicios de orientación sociolaboral, porque buscan empleo, ocupación o un proceso de cualificación profesional.

¿QUE TIPO DE ATENCIÓN ENCONTRARÁS?

Ofrecemos una atención personalizada y de calidad para ayudarte a conseguir un empleo, donde definiremos tus objetivos, tus metas y analizaremos los trabajos que mejor se adaptan a tus capacidades y aspiraciones.

¿QUE TE OFRECEMOS?

- Información sobre tu perfil profesional, la situación del mercado laboral, la oferta formativa, las posibilidades de empleo que se ofrecen desde Lantegi Batuak y todo aquello que te ayude en la búsqueda de empleo.
- Orientación donde, a través de entrevistas, te orientamos para iniciar un itinerario hacia el empleo, identificando tus objetivos y la forma de lograrlos.
- Acceso a la bolsa de trabajo de Lantegi Batuak, con acceso a las ofertas laborales y procesos de selección en curso.
- Acceso para darte de alta en Lanbide y acceder a las ofertas laborales y procesos de selección gestionados por el Servicio Vasco de Colocación.
- Formación para mejorar tus posibilidades de conseguir empleo y aumentar tus competencias laborales.
- Un itinerario de inserción laboral completo, desde la orientación y formación, a servicios ocupacionales y especiales de empleo, incluyendo la gestión de ofertas de empleo en empresas normalizadas.
- Y todo ello, con múltiples recursos para la consulta, a través de herramientas de información y ordenadores con conexión gratuita a Internet.



¿Qué son los centros especiales de empleo?

Cuando las personas con discapacidad no pueden ejercer una actividad laboral, en las condiciones habituales, **pueden optar por un Centro Especial de Empleo** (los llamados CEE).

Estos centros de trabajo protegido pueden ser de titularidad pública o privada. Realizan una actividad laboral de mercado y están integrados al menos en su 70% por personas que presentan una discapacidad.

La relación laboral es de carácter especial y la decisión de orientar a las personas a estos centros está a cargo de los **equipos multidisciplinares de orientación y valoración**, quienes tienen las competencias en orden a supervisar que las condiciones laborales de estas personas se adecuan en todo momento a su situación personal y a los fines de integración que presiden la actividad de estos centros.

Estos centros tienen como objetivo principal el realizar un trabajo productivo, asegurando un empleo remunerado y asegurando la prestación de unos servicios de apoyo personal y social. A su vez **son un medio de integración de la persona** al trabajo ordinario.

¿Y qué son los servicios ocupacionales?

Se refiere al **conjunto de actividades y recursos orientados a favorecer la participación activa en la vida social de las personas**, que por las características de su discapacidad, no pueden ocupar un puesto de trabajo en un centro especial de empleo o en una empresa ordinaria.

Este servicio ocupacional se lleva a cabo a través de **programas de desarrollo personal** que giran en torno a la actividad laboral, con diferentes niveles de intensidad y con apoyos diferenciados en función de las necesidades e intereses de cada usuario o usuaria.

Se plantea como un primer paso en el itinerario personal de inserción laboral y también como alternativa temporal o definitiva ante las dificultades de inclusión laboral de otras personas, en quienes cobran especial importancia otra serie de programas de funcionalidad social.

En **lantegi Batuak** los usuarios de este servicio están integrados junto al personal perteneciente a los Centros especiales de empleo a fin de posibilitar un mayor abanico de oportunidades y facilitar la progresión de sus itinerarios.

¿En qué consisten los centros de autonomía personal? ...¿y los servicios de información y asesoramiento?

En estos centros **se informa y se asesora gratuitamente sobre las ayudas técnicas**, las adaptaciones funcionales y la supresión de barreras arquitectónicas más adecuadas para cada caso concreto.

Estos servicios tienen por objeto facilitar la participación en la vida social, de las personas con minusvalía, incrementando su nivel de autonomía en la realización de las actividades cotidianas, la movilidad, la comunicación y el cuidado de sí misma.

Se dispone de guías de ayudas técnicas, publicaciones, informes, normativa técnica y conexión con la base de datos del Ceapat. También se facilitan recomendaciones para el diseño y selección de las ayudas técnicas a quien lo solicite.

Lantegi Batuak da soporte, en materia de adaptación de puestos de trabajo y productos de apoyo, a un portal de información en la red denominado **www.ergohobe.net**.

Asimismo, en la página **web de Gizatek** existirá información sobre la aplicación, en otros ámbitos, de la llamada Ley de dependencia y se asesora en su cumplimiento.



Las ayudas técnicas o productos de apoyo

Son el conjunto de productos y servicios, específicamente diseñados para las personas con discapacidad, con objeto de compensar sus limitaciones funcionales.

*Un producto de apoyo es cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnología o software) fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. *UNE-EN ISO 9999-2007. Productos de apoyo reemplaza al término "Ayudas técnicas" usado en anteriores ediciones de la norma.*

En concreto hablamos de los instrumentos, dispositivos o herramientas que permiten, a las personas realizar actividades que sin dicha ayuda, no podrían ser realizadas o requerirían de un mayor esfuerzo para su realización.

Se clasifican en ayudas para el tratamiento y el entrenamiento, para la protección y el cuidado personal, para la movilidad personal, para las tareas domésticas, para la comunicación, información y señalización, para la manipulación de productos, para la mejora del entorno y aquellas diseñadas para facilitar el ocio y el tiempo libre. Pueden hacer referencia a productos tan diversos como las órtesis y exoprótesis, al mobiliario, a las herramientas y las máquinas, y las adaptaciones del hogar y de los edificios.

Lantegi Batuak da soporte a un portal de información en la web denominado www.productosdeapoyo.com.

¿Qué son los servicios de préstamo y alquiler de ayudas técnicas?

Son aquellos servicios cuyo objeto es el **asesoramiento en la adquisición, alquiler o préstamos** de los diferentes productos de apoyo existentes en el mercado.

Lantegi Batuak, a través de su servicio Laguntek®, posibilita el alquiler, préstamo, o cesión de mobiliario adaptado y de las ayudas técnicas que se precisen.

✓ **Mantener un apoyo y orientación de los productos de apoyo, su definición y si fuera posible su préstamo, alquiler o sistemas de acceso de ayuda a los mismos. O en su defecto facilitar el acceso a los catálogos actualizados de ayudas técnicas.** 😊



¿En que consisten los servicios de transporte adaptado?

Es un sistema de transporte específico, para las personas que presentan una movilidad dependiente, y que no pueden utilizar los medios de transporte convencionales (como son el metro, el tranvía, el tren, el autobús, el taxi..)

El servicio se presta por organizaciones u empresas que utilizan vehículos, especialmente diseñados para atender a las personas que precisan de ayudas técnicas o productos de apoyo, como son las sillas de ruedas, andadores, camillas, etc...

Se conocen también con el nombre de servicios de "puerta a puerta", porque el usuario/a determina el punto de origen y destino y elige los horarios del desplazamiento.

✓ **Disponer de sistemas de transporte especializado para las personas con dificultades de movilidad o falta de autonomía. Estos sistemas pueden ser propios o convenidos.** 😊



¿Qué son los ajustes razonables?

Se refiere a aquellos acondicionamientos, que dentro del ámbito de lo razonable, podrían conferirse a los espacios, sistemas y productos para que sean utilizados por las personas con discapacidad.

Aplicado al mundo laboral, se acepta que una adaptación razonable es cualquier cambio o ajuste, en un trabajo o en el entorno laboral, que le permitiría, a una persona con discapacidad, participar en el proceso de solicitud de un empleo o desempeñar las funciones esenciales del puesto. Entre las adaptaciones razonables también se encuentran los ajustes para asegurar que una persona con discapacidad tenga los mismos derechos y privilegios que las personas que no posean discapacidades.

Este nuevo concepto ha aportado un nuevo enfoque a la hora de su aplicación, y amplía los términos manejados anteriormente y que siguen gozando de validez, de:

ADAPTADO

Un espacio, una instalación o un servicio se considera adaptado si se ajusta a los requerimientos funcionales y dimensionales, que garanticen su utilización autónoma y cómoda, para personas con movilidad reducida o cualquier otra limitación.

PRACTICABLE

Un espacio, una instalación o un servicio se considera practicable cuando, sin ajustarse a todos los requerimientos citados anteriormente, ello no impide su utilización de forma autónoma para las personas con movilidad reducida o cualquier otra limitación.

CONVERTIBLE

Un espacio, una instalación o un servicio es convertible cuando mediante modificaciones de escasa entidad y bajo coste, que no afecten a su configuración esencial, pueden transformarse al menos en practicable.

¿Qué son las medidas de acción positiva?

Son 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. (LION-DAU).

¿Qué son las llamadas soluciones alternativas?

Si por alguna razón no se pudieran llevar a cabo los requisitos para que los entornos o procesos sean accesibles, **se puede optar por las soluciones alternativas para subsanar estas carencias.** Ahora bien, estas soluciones deben contemplarse bajo los requisitos indispensables de ser digna para su uso y que concedan el mismo grado de prestaciones y, en la medida de lo posible, han de ser integradoras.

Se considera que una solución alternativa es digna para su uso cuando esta está en disposición de ser usada por cualquier otra persona y, por tanto, el aspecto estético de la misma no difiere de resto del entorno (p.ej no sería digno el acceso a un restaurante por la puerta de carga del almacén).

✓ **Se habilitarán soluciones alternativas para paliar las carencias insoslayables de alguno de los centros.**

Los centros especiales de empleo dispondrán de servicios de orientación para ayudar a cumplir las medidas alternativas a las empresas ordinarias. 😊



LAS PERSONAS



¿Qué es la discapacidad?

El término **discapacidad** incluye tanto las alteraciones de carácter físico, como psíquico, y abarca a todas las personas que podrían tener dificultades, debido a este deterioro, en el desempeño de sus actividades. Esto incluye a las personas que tengan un trastorno crónico, o un deterioro progresivo, y también a personas con daños más estables.

Es un término diferente al concepto de la enfermedad y que nos haría afirmar que de un 20% a un 30 % de la población mundial tendría algún tipo de discapacidad

En España se considera persona con discapacidad a aquella que tenga reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33% (incluidas las personas que tengan reconocida una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez), representando a un pequeño porcentaje de su población. (Liondau).

Aunque la discapacidad se asocia a las personas en silla de ruedas, ciegos o sordos, la mayor parte de las causas que la motivan se adquieren a lo largo de la vida (diabetes, trastornos cardíacos, etc).

¿Qué significan los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía? ¿Quieren decir lo mismo?

DEFICIENCIA

En el ámbito de la salud cualquier pérdida o alteración de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

DISCAPACIDAD

En el ámbito de la salud cualquier restricción o falta de habilidad (resultante de una deficiencia) para llevar a cabo una actividad, en la forma, o dentro de los límites considerados normales para un ser humano.

✓ Deberemos acostumbrarnos paulatinamente a utilizar las nuevas terminologías en las publicaciones, en los actos de comunicación y en el trato con las personas con discapacidad. 😊

MINUSVALIA

En el ámbito de la salud es la desventaja de una persona como resultado de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el cumplimiento de una actividad que es normal (dependiendo de la edad sexo y factores socio culturales). (Iso 9999).

Las personas puede tener una o más deficiencias, que le ocasionan una o mas discapacidades, y tener reconocida una o más minusvalías. Por tanto, la combinación de deficiencia, discapacidad y minusvalía es potencialmente amplia. Son expresiones que, aún siendo todavía utilizadas, en los últimos años tienden a ser sustituidas por nuevos términos.

¿Que es la Clasificación Internacional del Funcionamiento?

La **Organización Mundial de la Salud**, emite regularmente una serie de conceptos elaborados por el trabajo conjunto de una comisión de expertos, con el objeto de ir adaptando las definiciones al mundo cambiante. Así, en su última versión, se han introducido nuevos términos conceptuales que amplían estos términos contextualizándolos. Así:

Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).

Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.

Actividad es la realización de una tarea o acción por parte del individuo.

Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.

Limitaciones en la actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño /realización de actividades.

Restricciones en la participación son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

Factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Estas nuevas acepciones van reemplazando a las vistas anteriormente ("deficiencia", "discapacidad" y "minusvalía"), y se ven enriquecidas para que se puedan describir también experiencias positivas.

El ámbito de aplicación se abre a todas las personas que presentan limitaciones en el funcionamiento y que les impiden desarrollar ciertas actividades. Este concepto abarca no solamente a las personas que presentan dificultades en todo momento (en este instante hablaríamos como ya hemos dicho de un 30% de la población), sino a aquellas que lo desarrollan transitoriamente (por ejemplo llevar un coche de niños, transportar objetos voluminosos, equipajes, carros de compra, etc.) o durante un periodo de su vida (el embarazo, la infancia, la enfermedad o la vejez). En este caso, excederíamos del 50% de la población.

Se engloban, por tanto, las **personas con movilidad reducida** (las personas con discapacidades físicas y las que presentan dificultades de coordinación psicomotriz), las **discapacidades sensoriales** (hipoacusia y sordera, la visión reducida o la ceguera, las personas con dificultad de habla, de orientación o interpretación) y las **personas con discapacidad mental**. Se incluyen en estas determinaciones a las personas de edad, a los niños, etc.

Las mayores dificultades para la vida cotidiana se centran en las **limitaciones de maniobra** (especialmente los usuarios de sillas de ruedas), para salvar desniveles (ancianos), **de alcance** (niños), **de control y de percepción** (limitaciones para asimilar mensajes o de interpretar situaciones y de aprehender información en diferentes soportes y que afectan a las personas con alguna discapacidad intelectual, los mayores y las personas con problemas de orientación y comunicación).

¿Quién se encarga del diagnóstico y la valoración de las minusvalías?

Los **equipos multiprofesionales de valoración** son los encargados de emitir el diagnóstico, marcar la orientación terapéutica y valorar y calificar la minusvalía.

En Bizkaia son los llamados equipos de valoración y orientación, dependientes de la Diputación (**EVO's**), quienes asumen estas labores.



✓ Los centros especiales de empleo dispondrán del apoyo de los equipos de valoración y orientación. 😊



LAS PERSONAS DIFERENTES



Existen ciertas situaciones personales que pueden hacer que nos veamos diferentes de la mayoría:

- Infancia.
- Personas usuarias de sillas de ruedas.
- Personas mayores.
- Gente baja o alta.
- Gente con sobrepeso.
- Personas alérgicas.
- Personas que desplazan niños pequeños.
- Embarazadas.
- Movilidad reducida.
- Dificultad para asir o manipular objetos.
- Falta de coordinación psico-motriz.
- Limitaciones de resistencia física.
- Dificultad para arrodillarse, inclinarse.
- Visión reducida.
- Hipoacusia o sordera.
- Dificultades con el habla.
- Dificultades de orientación o interpretación.
- Dificultad de comunicarse.

PERSONAS MAYORES

En nuestra población laboral estamos alcanzado un volumen relevante de trabajadores que frisan, o incluso algunos ya superan, la edad de jubilación (caso posible del régimen ocupacional).

Tampoco conocemos cómo le va a afectar el envejecimiento a una persona con discapacidad aunque sospechamos que pueda producirse un envejecimiento prematuro.

✓ Debemos procurar políticas y programas dirigidos a las personas de mayor edad, o que presentan un deterioro precoz: apoyo individualizado, reubicación de trabajos, variabilidad de tareas, reducción de horarios, etc. 😊

¿Cómo afecta el envejecimiento a las personas?

- Son proclives a padecer problemas de pérdida progresiva de la visión.
- Presentan mayor lentitud para aprender nuevas habilidades.
- Tienen limitada la memoria a corto plazo.
- Tienen una capacidad de reacción más lenta.
- Tienen mayor lentitud para interpretar situaciones complejas.
- Tienen disminuida la coordinación y la capacidad de simultanear funciones.
- Mayor lentitud para evocar información memorizada.
- Tienen disminuida la capacidad visual y auditiva.
- Son dependientes.

PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS

Engloba a las personas que pueden presentar limitaciones en la manipulación, la destreza, el movimiento, la fuerza y la resistencia, el habla....

Personas con limitaciones en la voz o en el habla

Debido a limitaciones físicas o cognitivas, algunas personas tienen dificultades para emitir palabras. Son las personas que tienen limitaciones normalmente en la dicción y por tanto el "uso de la lengua". Esta afectación puede alterar el lenguaje de forma general, o afectar a la articulación de las palabras, o sólo a ciertos aspectos como la fluidez, el volumen de voz, la velocidad, la melodía o el ritmo.

Estas personas tienen problemas a la hora de transmitir sus inquietudes y necesidades.

Con respecto a las tareas pueden tener problemas a la hora de comunicar incidencias al monitor o encargado de la sección. También pueden tener problemas a la hora de comunicar con los compañeros, o para emitir órdenes o instrucciones a las personas a su cargo.

Pueden presentar limitaciones a la hora de utilizar tecnologías de información (interlocutores, porteros automáticos, teléfono).

✓ **Los trabajos deberán tener una baja exigencia comunicativa. Las ayudas para la mejora de la información y de la comunicación pasan por llevar a cabo tecnologías y ayudas técnicas que sean compatibles entre sí.**

Asimismo, los productos serán redundantes ofreciendo más de un sólo canal de información. Así por ejemplo, interesará duplicar el modo de recibir la información, con un tono y un icono, por reconocimiento de voz, etc. En las limitaciones al habla habrá que buscar un sistema alternativo de entrada, comunicación aumentativa o la sustitución de las funciones físicas por medio de funciones informáticas.... 😊



Personas con movilidad reducida. Personas con problemas para moverse

Debido a limitaciones físicas o cognitivas, algunas personas tienen dificultades para movilizarse o desplazarse.

Por tanto, se denominan así a **aquellas personas cuya movilidad se encuentre reducida** debido a una incapacidad física (sea sensorial o motriz), una deficiencia intelectual, la edad o cualquier otra causa de discapacidad manifiesta para desplazarte (sea esta transitoria o definitiva, por ejemplo llevar una silla de niños, una carretilla, una escayola, etc.). Afecta también a la capacidad para utilizar un medio de transporte con el máximo de eficacia seguridad y confort.

Incluye también a las personas que tienen dificultades para mantener una posición estable.

Las personas que trabajan en **Lantegi Batuak** tienen diferentes grados de movilidad, desde aquellos que presentan problemas para desplazarse, o se les plantean dificultades a la hora de superar un escalón o subir una escalera, hasta los que usan sillas de ruedas.

- Tienen **limitaciones para coger los medios de transporte** (localización, el acceso a las paradas,...). Así muestran problemas en el embarque o desembarque y tienen dificultades durante el periodo del v (mantenerse, etc.).
- Tienen **limitada la capacidad de acceder a los espacios y moverse dentro de ellos**. P.ej las dificultades de acceso y maniobra de un usuario de silla de ruedas a los talleres y a sus instalaciones.
- Presentan dificultades a la hora de **superar un obstáculo**.
- Tienen limitada la capacidad de **alcanzar objetos**.
- Tienen **dificultades de control**.

✓ **Los sistemas de transporte colectivo deberían tener en cuenta los principios del diseño universal para lograr la adaptación de los medios de transporte y en su caso brindar una ayuda especial o adaptación de los servicios disponibles habitualmente a los pasajeros en general. Nuestras organizaciones podrían colaborar en el desarrollo de estos productos y sistemas y participar en las comisiones de seguridad vial. 😊**

Personas con limitaciones de audición

Las **personas sordas** conforman un grupo bastante heterogéneo, marcado por la diversidad. Personas sordas son todas aquellas que tienen una pérdida auditiva en mayor o menor grado. Afecta a la percepción y comprensión de una fuente sonora. Por tanto son aquellas personas con **pérdida total o parcial del sentido de la audición**.

Distinguimos las personas sordas profundas, las personas con sorderas leves y moderadas y las personas con sorderas graves (hipoacúsicos) que cuentan con restos auditivos.

El momento en el que la persona manifestó dicha pérdida, o el entorno en el que se haya desarrollado, son factores que van a motivar una serie de diferencias individuales.

Así, dependiendo de si aparece antes o después de tener adquirida el habla, **hablamos de sordera, o pérdida auditiva, pre-locutiva o post-locutiva**. Los primeros requerirán de un mayor esfuerzo para comunicarse oralmente porque no han oído, no tienen restos auditivos, ni memoria auditiva.

Estas personas, tienen dificultades para oír o entender las alarmas, los sonidos del entorno, el habla, el teléfono, la televisión, las películas y las actuaciones en directo.

También presentan dificultades para comunicarse a través de un código oral.

Según el grado de pérdida pueden percibir de manera diferente los sonidos y preservar algún grado de habla. Ésta puede llegar a ser nasal o no existir. Precisan en general de lectura labial, o de lectura viso-gestual. Configuran, por tanto, un mundo eminentemente visual.

La persona **sorda de nacimiento** pudiera tener limitaciones para interpretar los mensajes escritos. Suelen presentar dificultades con el vocabulario.

Un mito a desterrar es pensar que la sordera esté asociada con la mudez. No son sordomudos. Sin embargo, como ya hemos dicho, el habla, si se adquiere o se mantiene de cuando hablaron, suele tener una entonación diferente porque no se oyen a si mismos.

En general, tenemos que quedarnos con la idea de que el nivel de entendimiento siempre es menor del que nos pensamos.

¿Qué es la lectura labial?

Consiste en la **habilidad de interpretar el lenguaje oral mediante la lectura del movimiento de los labios y del apoyo gestual**. Es una técnica muy difícil (sobre todo en el caso de los sordos que no han tenido conocimiento de la lengua oral), y que requiere de un gran esfuerzo para la persona sorda.

Es muy difícil mantener mucho tiempo un nivel de atención tan elevado. Es una técnica muy complicada que depende de la habilidad del que recibe el mensaje y de la persona que está hablando (si vocaliza o no, si tienen bigote, si se tapa la boca, etc.)

No se llega a comprender el 100% del mensaje (hay palabras muy parecidas de pronunciación), y depende asimismo de las condiciones del medio (que haya luz suficiente, etc.). Por tanto se producen muchos errores en la comunicación.

La mayor limitación del método es que requiere una enseñanza para poder leer los labios.

✓ **Hablaremos a las personas sordas de frente, en lugares bien iluminados y con una vocalización adecuada. 😊**

¿En que consiste el lenguaje de signos?

Es un sistema de comunicación, para personas sordas, inventado en **Francia a finales del siglo XIX**. Combinando un código de símbolos y facilitadores gestuales, o acompañada de la mímica del cuerpo, se generan todas las letras del alfabeto. Dispone de sus propias reglas gramaticales.

✓ **Deberíamos asegurar que, al menos, algún profesional de apoyo conozca la lengua de signos en aquellos centros en los que trabajen personas sordas.** 😊



El lenguaje de signos

Es un idioma en el que se utilizan gestos llevados a cabo, fundamentalmente, con ambas manos y con apoyo gestual y expresión corporal. Por eso decimos que es un lenguaje que utiliza la expresión facial y corporal. Como toda lengua tiene su vocabulario específico, sus expresiones y sus reglas gramaticales.

Se comenzó a utilizar en docencia en el siglo pasado en Francia. Hubo un periodo que se suprimió, entendiéndose que era mejor obligar al habla y a la lectura labial a los sordos.

En la actualidad, es un lenguaje que no todos los sordos conocen, pero que permite una conversación rica y fluida. Tiene sus propias normas de semántica y tiene variaciones inter-regionales y entre grupos culturales. Por ejemplo, los signos de comida pueden variar en cada casa. Por tanto no es un lenguaje universal.

Existe una lengua española normalizada

Se pueden construir frases como en cualquier otro idioma y permite el uso de un alfabeto dactilográfico para deletrear términos complejos, extranjerismos, localismos, etc.

El intérprete de signos

En los diferentes actos públicos y eventos que organiza **Lantegi Batua** estamos habituados a contar con uno o dos intérpretes de signos. Los vemos vestidos de negro y con las manos al descubierto, buscando el máximo de contraste visual. Estos profesionales están cualificados para interpretar de lengua de signos a lengua oral y viceversa. También están capacitados para interpretar la información escrita (recordamos que algunas personas sordas tienen dificultades para la lecto-escritura), o los avisos acústicos.

Se rigen por un código ético cuyos principios generales son la neutralidad, la confidencialidad y la fidelidad. Así no pueden intervenir en propia persona, no pueden contar nada de lo oído y no añaden ni quitan nada al mensaje.



✓ **En todos los eventos públicos dispondremos de intérpretes de lengua de signos.** 😊

Con respecto a las tareas

En el mundo laboral pueden tener dificultades para comprender o emitir ordenes, discriminar las alarmas, oír los timbres y señales, etc.

✓ **Deberíamos prescribir soluciones como son la amplificación o la clarificación, el uso de modos alternativos de comunicación (sean de carácter visual, táctil, por texto, por medio de teléfonos de texto, mediante la subtitulación, etc.), también se puede apoyar por medio de gestos, lenguaje de signos, interpretación o intermediación. 😊**

¿Que es el subtulado?

Es una medida que **permite adaptar la información, para facilitar su acceso a las personas sordas y con discapacidad auditiva.** Consiste en trasladar la información, que se trasmite a través de la vía auditiva, a una vía visual.

Esta actuación, comenzó en los años 80 en televisiones y cines como medida para suprimir las barreras a la comunicación.

En la actualidad, se están desarrollando técnicas de subtitulación en directo, para servicios y actos públicos, a través de sistemas de reconocimiento de voz y estenotipia (método de escritura rápida) computerizada.

✓ **En aquellos actos públicos dirigidos a los colectivos de las personas con discapacidad, se debería contar con técnicas de subtitulación en directo. 😊**

Personas con problemas de visión. Personas ciegas o deficientes visuales

Estas personas presentan limitaciones de la agudeza visual u otro tipo de alteraciones relacionadas con la visión. Así, por ejemplo, pueden tener limitado su campo de visión, o ver disminuida su percepción de la profundidad y la visión espacial. Pueden ser personas extremadamente sensibles al deslumbramiento o a la luz en general (fotofobia), pueden tener una visión nocturna reducida, presentar dificultades para percibir o discriminar ciertos colores, etc. También engloba a las personas que presentan una ceguera total.

En general tienen limitaciones para coger los medios de transporte por las dificultades para su localización, tener problemas en la identificación de los mismos, el acceso a las paradas, el embarque o desembarque y el periodo de transporte.

Tienen limitada la capacidad de acceder a los espacios y moverse dentro de ellos.

Presentan dificultades a la hora de superar un obstáculo.

Presentan dificultades a la hora de asimilar mensajes y de aprehender información en diferentes soportes.

Por tanto, pueden presentar problemas de orientación y comunicación.

Así las personas con visión reducida, tienen dificultades para percibir los avisos y las pantallas, presentan dificultades en el uso de los ratones y en la lectura del texto escrito, discriminan mal los colores y ven con dificultad los objetos, la televisión, las películas y las actuaciones.

✓ **Se debería pensar en el aumento de tamaño de los objetos, la mejora del contraste y la claridad y legibilidad de los mensajes, el apoyo por medio de la audio-descripción, o por síntesis de voz o tonos, y por el uso de claves táctiles o por braille. 😊**

¿Que es la audiodescripción?

Es un sistema que describe, a través de la voz en off, los efectos visuales de una escena.

Se trata de un servicio de apoyo a la comunicación, que consiste en el conjunto de técnicas y habilidades aplicadas, con objeto de compensar la carencia de adaptación, de la parte visual contenida en cualquier tipo de mensaje, suministrando una adecuada información sonora, que la traduce o explica, de manera que la persona reciba el mensaje de la forma mas parecida a como la percibe la persona que ve.

Básicamente consiste en un mensaje oído que describe la imagen y la situación que se ve. Se utiliza en las salas de cine, teatro, DVD, televisión, ...aunque se está comenzando a utilizar en museos y en otros espacios culturales y tecnológicos.

Es otro de los instrumentos que facilita a las personas ciegas, y con discapacidad visual, el acceso a la información, cultura y ocio, habitualmente la transmitida a través de los medios de comunicación.

La audiodescripción amplía y contextualiza el quién, dónde, qué y cuando, de los efectos visuales de una producción sea de televisión, cine, teatro, DVD, etc.. Así detalla los gestos, la ropa de la personas, los cambios de ambiente, etc., aprovechando los momentos de silencio.

Las personas beneficiarias son las personas ciegas, ya sean totales o con restos de visión, con ceguera congénita o adquirida. Además, pese a dirigirse fundamentalmente a las personas con ceguera total, y por ende al colectivo con deficiencia visual, favorece al colectivo con problemas perceptivos, favoreciendo también las labores de enseñanza a las personas con necesidades especiales de educación.

✓ **Se podría pensar en disponer de audio guías preparadas para las visitas guiadas a los centros de trabajo (acogida, etc.). 😊**

¿A que se refiere el llamado sistema BRAILLE?

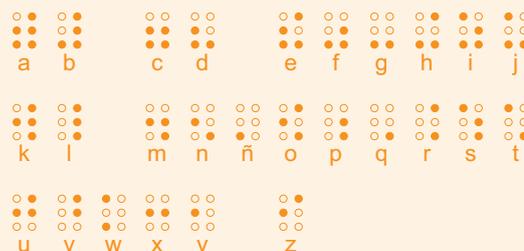
Es un **sistema de comunicación para personas ciegas** inventado en Francia por Louis Braille a mediados del siglo XIX. Así, combinado un código de seis puntos en relieve, para poder ser leídos mediante el tacto, se generan todas las letras del alfabeto y los signos de puntuación. No se trata pues, de un lenguaje sino de mera trascripción (así no deberíamos usar la expresión "traducir al braille"), con un código de escritura propio con el que representan todos los signos existentes en tinta.

Las limitaciones más importantes son que requiere de una enseñanza para poder leer y escribir en este código, y que los materiales impresos en Braille son actualmente limitados.



El sistema Braille

Su lógica se basa en la **combinación de seis puntos en relieve** -se denomina el "Generador Braille"- ordenados según se puede apreciar en el siguiente esquema.



Tomando los cuatro puntos superiores (puntos 1, 2, 4 y 5), y realizando con ellos todas las combinaciones posibles se obtienen diez signos (de la a a la j) que forman la que llamamos primera generación.

Si a cada uno de los diez signos anteriores, se le añade el punto inferior izquierdo (el punto número 3) se obtiene una nueva serie de 10 combinaciones que integran la segunda línea de signos (de la k a la t).

Por último, si a cada uno de los signos de esta segunda generación, se le añade el punto a la derecha (el punto número 6), se obtiene la última línea o tercera serie de generación de signos (de la u a la z), y nos sobran otros 5 para las vocales acentuadas. Otros signos se pueden recrear anteponiendo prefijos al nuevo generador Braille, utilizando dos espacios o cajetines, con lo que las combinaciones pueden ser infinitas.

Así los números del 1 al 10 coinciden con las 10 primeras letras, pero anteponiendo un cajetín con los cuatro puntos: (3, 4, 5 y 6). Y los signos de puntuación se preceden con una cajetín de 6 puntos (puntos del 1 al 6).

Terminología de la discapacidad visual

BASTÓN BLANCO

Es un instrumento que utilizan las personas ciegas totales o parciales, para la orientación y la movilidad. Requiere una capacitación para su adecuado manejo para que la persona ciega se desplace con seguridad, eficacia y autonomía.

El bastón blanco es reconocido internacionalmente como símbolo de las personas ciegas.

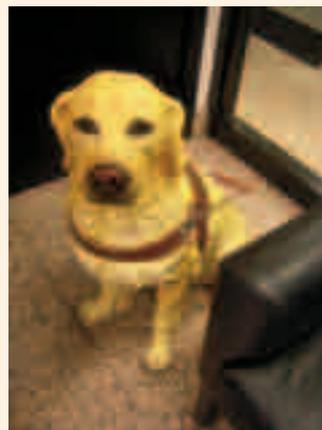
PERRO GUÍA

Perro adiestrado especialmente para ayudar a la movilidad de las personas con discapacidad visual.

Es, junto al bastón blanco, la principal ayuda para la movilidad de las personas ciegas. El empleo de un perro adiestrado y entrenado garantiza la seguridad y la independencia de los desplazamientos.

La legislación protege el acceso de estos animales a los establecimientos, recintos y medios de transporte públicos.

Una de sus limitaciones es su elevado coste.



✓ **Nuestros centros deberían proteger el acceso de los perros guías y llegado el caso procurar instalaciones adecuadas para su estancia.** 😞

RESTO VISUAL

Las personas que debido a un trastorno orgánico tienen limitaciones de la función visual (sea por visión periférica, o central, o borrosa, o pérdida parcial del campo visual) pueden conservar un resto visual.

Estas personas, pueden ser objeto de ciertas ayudas técnicas, sean ópticas (lupas, etc.) o no (atril, flexo, etc.), o electrónicas, aprovechando así el máximo de ese resto funcional que poseen de la visión.

✓ **Se dispondrán ayudas técnicas o productos de apoyo para las personas con resto visual. Las instalaciones estarán adecuadas para facilitar su desenvolvimiento (guías, elementos de comunicación, señalética adaptada, franjas guía en el suelo, etc.).** 😊

MAPA EN RELIEVE

Es un dispositivo que permite interpretar el espacio a las personas ciegas. Se suele tratar de mapas en relieve o de maquetas tridimensionales.

✓ **En cada centro de trabajo o local, se instalará un mapa en relieve de la instalación.** 😞

LINEA BRAILLE

Es una ayuda tecnológica que permite a la persona ciega la lectura de los textos de la pantalla del ordenador. Se trata de una línea de unos 60 cm., colocada debajo del teclado convencional del ordenador, por la que asoman unos vástagos que conforman el sistema de lectura Braille.

TIFLOGÍA

Del griego Tiflos, es un prefijo que se aplica a todo lo relacionado con el mundo de la ceguera; Tiflotécnica, utensilios tiflológicos (los utilizados por los ciegos...),etc.

Personas con limitaciones a la manipulación

Son aquellas personas, que **debido a un déficit físico**, presentan limitaciones a la hora de manipular un objeto (transportar, coger o soltar objetos), manejarse con destreza, o llevar a cabo movimientos que exijan cierta fuerza o resistencia. Implica la utilización de los brazos, las manos y los pies.

La disminución de la función de los brazos y las manos, hace que las actividades que se relacionan con el desplazamiento, la rotación, o la prehensión de objetos resultan imposibles, o difíciles.

✓ **Debemos asegurar que las tareas exijan el mínimo esfuerzo a la hora de manipular los objetos, materiales y herramientas. Evitaremos los dispositivos que impidan su fácil manipulación. 😊**

Personas con problemas de destreza

Son las personas que tienen **limitaciones en las actividades que exigen la utilización de una o ambas manos**. Afectan a las posibilidades de manipular (coger, dirigir, y/o soltar con los dedos) un objeto.

Tienen dificultades para sostener, insertar o ensamblar elementos. Tienen problemas con las tareas sujetas a ritmos concretos.

También presentan limitaciones a la hora de escribir, teclear o usar un ratón.

✓ **Debemos asegurar que las exigencias de destrezas hayan sido compensadas con dispositivos de ayuda. Las soluciones son las ayudas técnicas y los estabilizadores para mejorar el control (posicionadores, etc...). Las soluciones a la hora de manejar un ordenador son las ayudas técnicas del tipo de joysticks y estabilizadores para mejorar el control, y la sustitución de las funciones físicas por medio de funciones informáticas. 😊**

Personas con problemas de fuerza o resistencia

Son las personas que tienen limitaciones en las actividades que exigen hacer fuerza o resistencia. **Implica la utilización del cuerpo total, incluyendo habitualmente el tronco y las extremidades superiores e inferiores**. Afectan a las posibilidades de llevar a cabo una actividad que implique tirar, alcanzar, empujar, elevar, etc.

Las patologías más frecuentes que originan estas limitaciones son las de carácter neuro-físico (parálisis de segmentos corporales, o su ausencia, o la restricción de fuerza), amén de las relacionadas con las funciones cardíaca y pulmonar.

✓ **Tenderemos a eliminar los esfuerzos a la hora de adquirir y diseñar las tareas. Proporcionaremos ayudas técnicas u organizativas para potenciar la capacidad de estas personas. 😊**

Personas obesas

Cuando el exceso de peso conlleva riesgos para la salud hablamos de obesidad mórbida.

Esta consideración se puede dar por un sobrepeso de más de 45-90 Kg, un peso corporal de más de 137 kg, y un IMC (índice de masa corporal) de más de 40 (*Fuente OMS*).

Los problemas de salud relacionados con la obesidad, y que acompañan a la persona obesa son las enfermedades cardíacas, la hipertensión, las enfermedades respiratorias, la diabetes, la apnea en el sueño, la hipercolesterolemia, las dermatosis, los problemas de osteo-artritis,...

Pueden tener problemas limitantes de movilidad y pueden llegar a precisar diferentes ayudas técnicas como andadores, bastones, etc. presentando problemas de la ambulación en el taller, el transporte, la higiene y el uso del mobiliario. Precisan de mobiliario de mayor tamaño y resistencia y de mayores espacios de paso para permitir el acceso a los puestos de trabajo y a las instalaciones de higiene (baños y vestuarios).

Inclusive pueden presentar problemas en sus relaciones personales y presentar una carencia de autoestima.

✓ **Debemos asegurar que, en los talleres y locales, existan al menos algún elemento del mobiliario adecuado a las personas de grandes dimensiones (sillas especiales, mesas elevadas) así como que las instalaciones, incluidas las higiénicas, sean las adecuadas. 😊**



USUARIOS DE SILLAS DE RUEDAS

Las personas usuarias de una silla de ruedas ven limitada su capacidad de movimiento a la autonomía que les proporciona esta ayuda técnica (franqueo de puertas, superación de obstáculos, etc.). También la altura a la que se ven sometidos por la postura sedente les puede limitar el acceso de los objetos y dispositivos (por limitaciones en el alcance) y las relaciones sociales.

La falta de movilidad, independientemente de las limitaciones en el acceso y en el alcance de las cosas, puede producir en las personas unos efectos no deseados como son el riesgo de infecciones del tracto urinario, el estreñimiento, el riesgo de neumonía en el caso de encontrarse postrados, las úlceras por presión, etc.

✓ Las adaptaciones del espacio favorecerán la movilidad y la prevención de las complicaciones de los usuarios de las sillas de ruedas y facilitarán las prácticas de aseo e higiene de estas personas. 😊

Ciertas sillas de ruedas podrían impedir el acceso a ciertos puntos del centro de trabajo. El usuario de silla de ruedas (USR) debe dejar unos 5 cm a cada lado de la silla para franquear su paso por puertas o espacios entre mesas, etc.

✓ Los talleres estarán adaptados en sus vías de acceso, puertas, pasillos y en el acceso a las plantas y deberán permitir acceder con una silla de ruedas propia. 😊

La silla de ruedas

La silla de ruedas convencional dispone de dos ruedas macizas que se propulsan con las manos y dos rueditas giratorias delanteras.

Suelen ser ligeras, para facilitar su transporte, para lo que disponen de chasis plegables y la opción de liberar las ruedas. La silla estándar mide unos 70 cm de ancho, un máximo de 1,20 de longitud y una altura de 110 cm.

Para el uso exterior se utilizan sillas con ruedas de neumáticos o sillas eléctricas. Estas últimas son de mayor peso y dimensión. Existen sillas diseñadas para el deporte, que están elaboradas con materiales ligeros y no disponen de mangos de empuje.

Las personas que sufren enfermedades degenerativas precisan de sillas con apoya brazos, apoya cabezas u otros accesorios.

La largura total puede condicionar el tamaño de las cabinas de los ascensores, que deberán de ser al menos de 140 cm de largo. El radio de giro de las sillas establece la recomendación de que pueda circunscribirse en un círculo de 150 cm. libre de obstáculo (en baños, ante una puerta etc.). Aun así, las sillas suelen tener los accesorios desmontables (p.ej los reposapiés y apoyabrazos), para liberar espacio.

La altura del plano del asiento de silla de ruedas suelen ser de 50 cm., a fin de facilitar las labores de trasvase, de su silla a una silla de trabajo ordinaria, o a la taza del inodoro etc.

Las maniobras de trasvase, se pueden efectuar de frente o de costado, y se suelen beneficiar de los asideros y barras que posibilitan los agarres. Estos soportes también sirven de apoyo una vez instalada la persona.

Las sillas de ruedas, debido a su ligereza, no están preparadas para en caso evacuación o franqueo de escaleras, soportar el peso de la persona si la silla se agarra entre varios colaboradores. Tampoco los apoyabrazos (si los tiene suelen ser desmontables) están preparados para esta presa. Por ello, ante la necesidad de una evacuación, el operario deberá utilizar una silla de tipo ambulancia.

✓ Los centros dispondrán al menos de una silla de evacuación de tipo ambulancia. Serán utilizadas en los ejercicios de evacuación y simulacros de incendios. 😊

PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

El término discapacidad intelectual, llamada con anterioridad retraso mental, alude a las limitaciones sustanciales, tanto en el funcionamiento intelectual de la persona, como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años.

Presentan pues dificultades para comprender e integrar las funciones del intelecto. Todo ello les puede limitar su adaptación social.

Casi la mitad de las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak, tienen algún diagnóstico o problemática que se suma a la discapacidad intelectual.

Tienen limitada la capacidad de percepción. Les cuesta más esfuerzo, o no pueden, interpretar ciertas situaciones. Presentan limitaciones a la hora de captar informaciones sobre todo en ciertos soportes.

Presentan limitaciones en la memoria en lo que afecta a la capacidad de registrar, almacenar y recuperar la información.

Presentan problemas a la hora de orientarse y comunicarse. Esta deficiencia puede afectar a los mensajes de los códigos de comunicación (lenguaje, comunicación, etc.)

Tienen disminuidas las capacidades de reconocer u utilizar símbolos o señales.

Suelen tener problemas para manejarse con la lecto-escritura.

En general manifiestan dificultades en la atención, lo que les impide concentrarse en algo.

Las personas con dificultades intelectuales con frecuencia se manejan bien en entornos conocidos, pero pueden mostrar confusión cuando se les solicita que respondan con rapidez a ciertas instrucciones.

Tienen limitaciones para coger los medios de transporte por tener problemas en la identificación de los mismos y, a veces, en el periodo del desplazamiento (reconocer las paradas, la percepción, ...).

Presentan **dificultades a la hora de asimilar mensajes** y de aprehender información en diferentes soportes.

Tienen problemas de orientación y comunicación.

Los apoyos y la discapacidad intelectual

El grupo de personas con discapacidad intelectual en los servicios ocupacionales, tienen trastornos mentales, trastornos de conducta y pluridiscapacidades, que necesitan una intensidad de apoyo significativamente mayor que el resto de personas con discapacidad intelectual.

El concepto de apoyo se refiere a ciertos recursos y estrategias, que proporcionadas a la persona, mejoran su independencia, integración en la comunidad, satisfacción,...

Pueden ir dirigidos a mejorar el entorno en que la persona trabaja, sus estados físicos y de salud, su estado emocional y psicológico.



Los profesionales de Lantegi Batuak deben identificar la clase e intensidad de los apoyos que necesita cada persona, colaborando en el desarrollo de los llamados planes de apoyos individualizados (PAI's). 😊

PERSONAS QUE PRESENTAN UNA ENFERMEDAD MENTAL

Un trastorno o enfermedad mental es una **alteración de tipo emocional, cognitivo y/o comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos** como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje, etc., lo que dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en que vive, y crea alguna forma de malestar subjetivo.

Incluye, entre otros trastornos, a las personas que presentan anorexia nerviosa y bulimia, ansiedad, depresión, esquizofrenia, fobias, trastorno obsesivo compulsivo, trastorno por estrés postraumático, etc.

Los estados de ánimo, en particular el estado de ánimo triste, o los estados de ansiedad, son uno de los males más frecuentes. Otros trastornos severos, como la esquizofrenia hacen difícil distinguir a la persona entre lo real y lo que no lo es, pudiendo comportarse de manera extraña en situaciones sociales y tener también problemas con la memoria y con la conversación. Las personas afectadas por una enfermedad mental rara vez son peligrosas. Sólo algunos trastornos mentales pueden desarrollar, en ciertos episodios, conductas agresivas, hacia uno mismo, o hacia el entorno familiar, cuando la persona que los padece no está bajo tratamiento.

Un entorno laboral adecuado y tranquilo, y con apoyos de proximidad, son muy importantes para las personas con enfermedad mental. Dado la tendencia a abandonar el tratamiento farmacológico, o psicosocial, de estas personas, es importante el apoyo para que sigan su

tratamiento. Para ello es importante que el centro reciba apoyo por parte de los profesionales y los servicios de salud mental.

PERSONAS CON TRAUMATISMO CRANEO ENCEFÁLICO O DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO Y DÉFICIT COGNITIVO

Son **aquellas personas**, fundamentalmente adultos jóvenes, **que tras sufrir un episodio traumático a nivel craneo encefálico**, tienen una **pérdida de funciones que comprometen su desarrollo vital**.

Las causas más habituales son por accidente traumático motivado principalmente por accidente de tráfico y por accidentes cerebro vasculares (Ictus).

Presentan trastornos en el comportamiento previsiblemente permanentes. Pueden presentar ralentización de funciones, irritabilidad,...

Tienen dificultades para interpretar las alarmas y para comprender las instrucciones, más si estas son múltiples. Presentan limitaciones a la hora de interpretar palabras y leguajes complejos y tienen problemas con los símbolos, los códigos, etc. Pueden tener limitaciones a la hora de contar.

Asociado al deterioro físico pueden tener problemas de movilidad por parálisis, habla,...

Con respecto a las tareas

Pueden presentar dificultades a la hora de interpretar un plan de emergencia, una ficha de seguridad, las instrucciones de un EPI (Equipo de Protección Individual), etc. Tienen dificultades para usar programas y terminales informáticos, precisando una adaptación de los contenidos de los programas informáticos.

Las soluciones pasan por establecer notas y recordatorios. Se deben dibujar ayudas relacionadas con el contexto, sustituir textos por imágenes, utilizar la repetición, etc.



Se establecerán protocolos de colaboración con los Centros de Recuperación Funcional para la promoción de la autonomía personal de las personas con daño cerebral adquirido, como alternativa de continuidad de las personas en su itinerario de inserción sociolaboral. 😊



EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Sugerencias generales

No deberemos dar por sentado que **una persona necesita ayuda sólo porque tenga una discapacidad**. Si el entorno es accesible, las personas con discapacidades se suelen manejar sin dificultad. Los adultos con discapacidades desean ser tratados como personas independientes. **Ofreceremos ayuda sólo si la persona precisa necesitarla**. Y si acepta la ayuda, preguntaremos cómo ayudar, antes de actuar.

Las personas con discapacidad son seres humanos con familias, trabajos, pasatiempos, preferencias, problemas y alegrías. Si bien la discapacidad es parte integral de su identidad, de por sí no basta para definirlos. Debemos transmitir una visión positiva de la discapacidad, evitando sobredimensionar las limitaciones. No les convertiremos en héroes, heroínas o víctimas por su discapacidad. Debemos prestar más atención a las soluciones, y menos a las limitaciones, enfatizando las facetas positivas, las potencialidades, los logros y avances y las calidades humanas.

Les trataremos como seres humanos únicos.



Se trata de una herramienta que se utiliza en la formación para profesionales de apoyo, como una guía de ayuda a todos aquellos profesionales que tienen que trabajar con personas en Lantegi Batuak, a la vez que pretende contribuir a la creación de un estilo de liderazgo propio que fortalezca nuestro modelo de apoyo. Esta publicación se puede descargar en el apartado de Documentación-Publicaciones de nuestra página corporativa www.lantegi.com.

¿Cómo debe ser el trato con las personas con discapacidad?

A continuación describimos una serie de **consejos** que puedan facilitar la comunicación con aquellas personas con las que, entre otras causas, por falta de experiencia, tenemos dificultad para interrelacionarnos.

¿Cómo favorecer la comunicación con una persona con movilidad reducida?

Los ritmos de las actividades pueden verse incrementados (moverse, acceder al puesto de trabajo o a las instalaciones,...). Para **crear un clima de comodidad** es imprescindible no mostrar síntomas de tener prisa como mirar el reloj, resoplar, etc.

Por ello, dedicaremos el tiempo necesario para atender a la persona con problemas de movilidad, dejando que la persona haga las cosas por sí misma sin intentar hacerlas nosotros porque sería más rápido.

Cuando vayamos a conversar con una persona en silla de ruedas procuraremos situarnos a su misma altura.

No le desplazaremos sin preguntarle primero si precisa de nuestra ayuda.

Cuando una persona se siente, no alejaremos de ella su andador, muletas o bastón.

 **Proporcionar apoyos para las muletas o bastones junto a la mesa. 😊**

¿Cómo debe ser el trato con las personas que presentan una discapacidad visual?

Elaboraremos un discurso lo más rico y descriptible

posible. Deberemos usar un tono de voz normal, claro y despacio sin elevar la voz, puesto que en general las personas con discapacidad visual no tienen porque oír mal.

No debemos sentirnos incómodos por utilizar expresiones del tipo "hasta la vista" o "nos vemos pronto".

Ante una persona con dificultad visual nos comportaremos de la siguiente manera. En primer lugar, nos presentaremos nosotros y a nuestros acompañantes con claridad. Es decir, indicando donde se encuentra cada uno en relación a la posición de la persona con discapacidad visual.

Trataremos de traducir al lenguaje verbal todos aquellos gestos, que en una conversación normal, indican atención e interés (como el asentimiento con la cabeza) para que se sepa que efectivamente les estamos escuchando, etc.

¿Cómo debe ser el trato con las personas ciegas?

- Los gestos y ademanes exagerados no tienen sentido en el trato con las personas ciegas.
- No levantaremos la voz ni trataremos de hablar alto.
- A la hora de desplazarse, **el apoyo de nuestro brazo o caminar delante es suficiente** para proporcionarle apoyo. No les impongas tu compañía si no lo solicitan.
- **Las referencias a la visión o a la ceguera no son tabúes** cuando se habla con una persona ciega. Ellos conocen bien sus significados, acepciones y sobrentendidos.
- Prescindiremos de intermediarios. Si quieres tratar con la persona hazlo dirigiéndote directamente a la persona.
- No dejaremos de saludar a una persona por el mero hecho de que no nos vea.
- **Adelántate a darle la mano.** No esperes que ella lo perciba para estrechársela.
- Preséntate cuando establezcas contacto con un ciego.
- Al entablar una conversación con la persona entenderemos que su mundo es más rico que la ceguera. **Le afectan los mismos temas y problemas que al resto de las personas.**
- No se debe tratar al perro guía como si fuera una mascota.



¿Como favorecer la comunicación con una persona sorda?

Para comunicarnos con las personas con discapacidad auditiva **deberemos vocalizar y aumentar el volumen de voz ligeramente, pero sin gritar.**

Al hablar, nosotros utilizaremos un ritmo pausado y tranquilo, sin que parezca poco natural o exagerado. Debemos dejar a la otra persona que termine de expresar sus ideas, sin tratar de hablar con él o interrumpirle mientras habla.

Procuraremos que no haya mucho ruido de fondo para no tener que levantar la voz.

Para que la comunicación sea más cómoda y fácil **deberemos recurrir a los apoyos visuales** como pueden ser:

- Que la **lectura labial** sea siempre **de cerca, de frente**, con repeticiones... Para ello se debe llamar la atención antes de hablar y que la persona sorda nos mire.
- Hablar de frente y con la cara bien iluminada. Es importante asegurarse de **que haya luz suficiente** para que la persona pueda leer bien los labios y que esta luz nos dé de frente, para evitar así sombras que dificulten su visión.
- **Mantener la boca libre de obstáculos.** Evitaremos dificultar la lectura labial con gestos como fumar, masticar o cubrirse parcialmente la boca con la mano.
- Vocalizaremos bien sin exageración y sin gritar. Utilizaremos frases cortas y sencillas. Si no te entienden repetiremos con otras palabras. Utilizaremos conceptos sencillos. No deberíamos utilizar argot.
- Acompañaremos el lenguaje con **gestos faciales.**
- Tampoco recurriremos a gestos exagerados. En su caso que se complementen con expresión corporal (con mimo, con pantomima).
- **Dibujos en el aire.**
- **Dibujar en papel, planos, fotos..** y en general cualquier método que complementen el lenguaje oral.

En el caso de que la persona esté acompañada del intérprete de lengua de signos nos dirigiremos siempre a ella en vez de al intérprete.

¿Cómo llamar a una persona sorda?

En el caso de que se encuentre en cercanía valdría con **tocar el hombro, el brazo o la pierna. Nunca la cabeza.**

Si la persona sorda se encuentra en la lejanía podríamos agitar la mano o un papel para llamar su atención, golpear el suelo o la mesa o pedir a otra persona que esté cerca que le llame.

¿Cómo debe ser el trato con las personas que presentan una discapacidad intelectual?

Utilizaremos **un lenguaje sencillo** sin términos excesivamente técnicos, con frases cortas y estructuras gramaticales sencillas.

Si fuera necesario explicaremos las cosas varias veces y de manera distinta.

El lenguaje no verbal deberá acompañar al discurso y ser claro (manifestar alegría, entusiasmo, etc.)

Verificaremos continuamente la comprensión de lo que se comunica.

Cuando se dirija a una persona con retraso mental no lo haga en forma infantil ni como si le hablara a un niño pequeño. Adapte la velocidad, complejidad y vocabulario de su mensaje a su interlocutor/a.

Las personas con un retraso mental pueden estar deseosas de agradar. Durante una entrevista, la persona le puede decir lo que piensa que usted desea escuchar. Las preguntas se deben formular de un modo neutro para obtener información fidedigna.

Una persona con retraso mental puede tener dificultades para tomar una decisión rápida.

¿Cómo debe ser el trato de una persona con daño cerebral adquirido?

Será de aplicación algunas de las indicaciones dadas para el trato con las personas con discapacidad del aprendizaje.

A veces las personas con lesión cerebral tienen una pérdida de control muscular o de movilidad que pasa inadvertida. Por ejemplo, es posible que no pueda firmar aunque pueda mover la mano.

Una persona con lesión cerebral quizá no pueda seguir algunas indicaciones debido a que no puede retener información, o no se puede orientar correctamente.

Si no está seguro de que la persona lo haya comprendido, pregúntele si desea que le escriba lo que está diciendo.

¿Cómo debe ser el trato con las personas que presentan un trastorno mental?

Nos referiremos a ellas como personas que presentan una discapacidad mental o problemas de salud mental.

Como en todos los casos anteriores **evitaremos las descripciones negativas** y evitaremos utilizar morfología clínica fuera de los contextos de salud.

La mayoría de las personas con discapacidades psiquiátricas no son violentas. Uno de los mayores obstáculos con los que se enfrentan, es la actitud que el resto de la gente tiene con ellos. Debido a que es una discapacidad oculta, es posible que usted ni siquiera se dé cuenta de que esa persona tiene una enfermedad mental.

Las personas con discapacidades psiquiátricas tienen diferentes personalidades y distintos modos de afrontar su discapacidad. Algunas no captan bien los códigos sociales: otras son hipersensibles. Una persona puede tener un nivel muy alto de energía, y otra, puede parecer lenta. Trate a cada persona como un individuo. Pregúntele qué le hará sentir más cómoda, y respete sus necesidades tanto como pueda.

En una crisis, permanezca tranquilo y brinde su apoyo como lo haría con cualquier persona. Pregunte cómo puede ayudar y averigüe si hay una persona de apoyo a quien recurrir. Según el caso, puede preguntar si la persona tiene que tomar algún medicamento.

¿Como comunicarnos con una persona que presenta una discapacidad del habla?

Nunca debemos asumir que una persona que tiene una alteración en el habla también tiene una discapacidad cognitiva.

Evitaremos comentarios como "habla mas despacio".

Si no entendemos a estas personas no deberemos fingir lo contrario.

No ayudaremos a la persona completando la frase.

Evitaremos manifestar síntomas de impaciencia.

Tampoco deberemos felicitar a la persona al término de la conversación con frases del estilo "lo hiciste bien" etc.

Y por último: diseñar las páginas web y de intranet, y todos los documentos con soportes (campañas, carteles, tablón de anuncios, panfletos, etc.), con criterios para que sean accesibles para las personas con discapacidad.

✓ Se debería vehicular en el plan de formación una acción formativa, dirigida a todo el personal de apoyo, que refleje las orientaciones de trato con las personas con discapacidad. 😊

¿Como encarar la igualdad de género?

Deberíamos disponer de un manual de estilo en el que se contemple las directrices contenidas en el plan de igualdad con respecto a la condición de género.

✓ Se podría disponer de un libro de estilo incluyendo la perspectiva de género, para usar en todas nuestras comunicaciones, publicaciones y sus soportes. 😊

¿Cómo comunicar con una persona con parálisis cerebral?

Muchas personas con parálisis cerebral, arrastran las palabras, y tienen movimientos involuntarios (tienen dificultad para controlar sus músculos como resultado de la lesión de su sistema nervioso central).

Seguiremos las sugerencias que se han ofrecido para relacionarse con las personas con discapacidades del habla.

¿Cómo debe ser el trato con las persona de aspecto diferente?

Las personas con aspecto diferente (como labio leporino, deformidad craneofacial, o un problema de piel, etc.) quizás no tengan limitaciones para sus actividades cotidianas, pero a veces son tratadas como si tuvieran más discapacidad debido a su aspecto. Proporcionaremos un trato normalizado.

¿Cómo actuar ante una persona que sufre una crisis epiléptica?

La epilepsia es una enfermedad neurológica que puede producir crisis convulsivas (ataques) o ausencias. Durante una crisis parcial la persona puede, incluso, realizar algunos movimientos estando inconsciente.

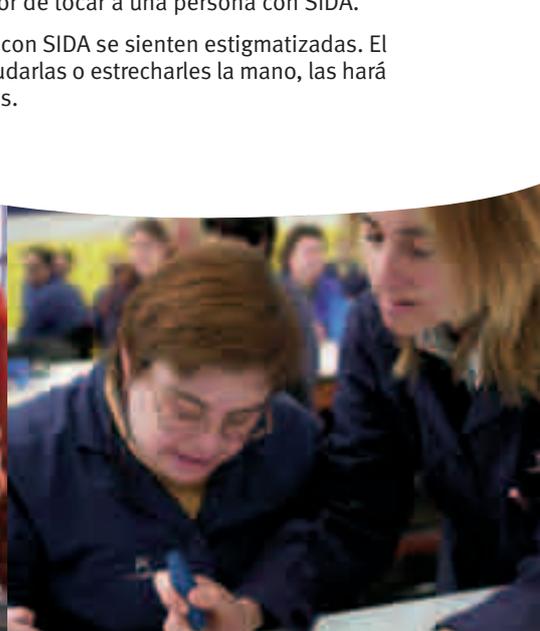
Si una persona tiene un ataque estando presentes, usted no puede hacer nada para detenerlo. Si se ha caído, protéjale la cabeza y espere que el ataque termine.

Después de un ataque, la persona se puede sentir desorientada o avergonzada. Si puede, ofrézcale un lugar adecuado para recuperarse.

¿Cómo comunicar con una persona con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)?

El virus de la inmunodeficiencia humana no se contagia por un contacto casual, como estrechar las manos, así que no tenga temor de tocar a una persona con SIDA.

Muchas personas con SIDA se sienten estigmatizadas. El solo hecho de saludarlas o estrecharles la mano, las hará sentirse aceptadas.



¿Como mantener una reunión de trabajo con personas con discapacidad?

Con regularidad se celebran reuniones en los talleres, se mantienen grupos de trabajo, entrevistas con familias, etc. Se pueden tener en cuenta una serie de recomendaciones:

Tener en cuenta la presencia de una persona de apoyo. Estos profesionales, o bien pudieran ser los familiares, facilitan la comunicación y en general proporcionan un ambiente mas relajado para el usuario/a.

También podría ser, entre otros, el intérprete de lengua de signos, o las personas de referencia en el caso de usuarios con discapacidad psíquica (monitor, técnico de apoyo, técnico de personas o el técnico de apoyo en las personas que utilizan comunicación alternativa).

Esta figura deberá ser presentada antes para adquirir la confianza del usuario/a, y recomendarle que no intervenga demasiado, etc..

Se deberá utilizar un **vocabulario claro y sencillo.** Trataremos de adaptar los contenidos al nivel de comprensión de los usuarios. Para ello no utilizaremos conceptos abstractos. Si fuera necesario, repetiremos varias veces los conceptos. Hablaremos despacio y vocalizando para permitir la lectura labial.

No es recomendable que participen muchas personas. Utilizaremos preguntas que contemplan respuestas sencillas. No utilices preguntas cerradas.

Mide bien el tiempo. Establece pausas o descansos. Habrá que tener en cuenta las exigencias requeridas en función de las capacidades de los participantes. Será preciso acondicionar el horario. La duración de la reunión (recordemos que el nivel de memoria y atención puede estar limitada) puede llevar a la fatiga (la interpretación en el caso de la lengua de signos también puede ser fatigante.)

Usaremos **diversos formatos de comunicación** (dibujos, fotos, esquemas, grabaciones,...). Probaremos a transmitir la información de manera adecuada y en diversos formatos. Si utilizas soportes escritos utiliza tipografías legibles, en minúsculas pero de buen tamaño. Utiliza bien el con-

traste. Evita la cursiva, las mayúsculas, la negrita y el subrayado. No justifiques los textos por la derecha.

Si fuera posible utilizaremos los medios técnicos y ayudas aconsejados.

Adecuaremos el espacio. Tener en cuenta las barreras visuales a la comunicación del mobiliario. Asegúrate de que la iluminación sea suficiente y bien repartida. Valorar las zonas de paso y ubicación. Si fuera posible opta por mobiliario desplazable y accesible.

Indicaremos los lugares de los baños y su accesibilidad. Comenta las indicaciones generales de cómo comportarse en caso de una emergencia y comenta los aspectos de la evacuación del local o edificio.

Adecuaremos los cuestionarios. Estos serán sencillos, claros, cortos y fáciles de rellenar. Utiliza un tamaño de letra grande. En caso necesario, los leeremos en voz alta y/o utilizaremos alguna ayuda técnica. Tendremos en cuenta que se necesita mas tiempo para rellenarlos.

Supervisa continuamente.

Se debería disponer de un **soporte escrito** donde se recogería, a modo de recordatorio, las pautas que deben cumplirse para llevar a cabo una reunión con personas con discapacidad.

Se consultará a tal efecto el manual de "*Orientaciones para trabajar con personas con discapacidad*" de **Lantegi Batuk** y la publicación "*Sistematización de Buenas prácticas en centro ocupacional*". Ambas publicaciones está disponibles en la página **www.lantegi.com**. En estos manuales se recogen pautas para la comunicación efectiva, las reuniones con las familias, las charlas de desarrollo, el liderazgo de equipos y el tratamiento de la información confidencial.



Se adecuarán las reuniones de trabajo con personas con discapacidad en lo que se refiere a espacios, ritmos, contenidos etc. 😊



¿Cómo organizar un evento con personas con discapacidad?

Prepararemos previamente el escenario del evento.

Los **elementos de señalización** informativa serán precisos, de fácil comprensión y accesibles en su ubicación, con adecuado contraste de colores, tamaño de rótulos e iconos que faciliten su consulta por personas con limitación visual.

La **información deberá ser clara, legible** en sus mensajes y de contenidos sencillos.

Las personas requieren un entorno claro y ordenado para comprender el espacio. Se puede apoyar la actuación incorporando franjas guía en el pavimento, con diferentes texturas que indiquen los itinerarios.

Las **señales visuales** podrán ser completadas con **dispositivos sonoros**, preservando al menos dos vías diferentes a través de los diferentes sentidos.

✓ Los eventos respetarán en su diseño los criterios de accesibilidad adecuados a las personas con discapacidad. Se dispondrá de, audioguías, intérpretes de signos, subtítulo en directo, espacios y baños adecuados y bucles sonoros. 😊

Señalización de emergencia:

La señalización de emergencia ha de proporcionarse simultáneamente **en soporte sonoro y visual** de modo que resulte accesible a las personas sordas o con hipoacusia.

✓ Se llevarán a cabo simulacros de evacuación, contando con el personal con discapacidad, para comprobar la eficacia de los planes de emergencia. Para facilitar una posible evacuación, se dispondrán indicadores acústicos y visuales en los equipamientos principales (ascensores, en los paneles y pantallas informativas, etc.). Se instalarán paneles informativos en alto-relieve y braille y se señalarán claramente las salidas de emergencia, estableciendo, si fuera necesario, franjas guía con texturas y colores diferenciados y franjas transversales. 😊

✓ Se debería disponer de un soporte escrito donde se recogerían, a modo de recordatorio, las pautas que deben cumplirse para llevar a cabo los eventos. 😊

¿Cómo hacer accesible un documento impreso?

Existen una serie de recomendaciones para mejorar la **accesibilidad de un documento**. Así, por ejemplo, con respecto a la encuadernación se debería permitir abrir la documentación por cualquier sitio. Por ello, a la hora de la elección nos podemos decantar por la encuadernación del bloc en espiral. Se puede imprimir en papel mate de color hueso.

Se elegirán aquellas tipografías que permitan un **alto grado de contraste y una correcta legibilidad**. La composición será simple, con el texto alineado solamente a la izquierda.

La letra deberá ser de tamaño grande y con alto contraste.

Solamente los encabezados se diferenciarán (mayor tamaño, letra cursiva,...). La información gráfica (dibujos y fotografías), será sencilla y se acompañará de una descripción de su contenido.

El lenguaje será claro y sencillo. Se intentará crear frases cortas y directas. Se deben explicar los términos complejos, que se considere que son propios al mundo de la discapacidad, o de uso no corriente.

Se evitará la información basada sólo en el color para facilitar otros sistemas de comunicación alternativa.

Se deberá limitar el uso de abreviaturas.

✓ Las comunicaciones en soporte escrito elaboradas por la organización, deberán cumplir, en la medida de lo posible, con unos requisitos mínimos de accesibilidad. 😊



¿Como comunicar de manera accesible?

Existen diferentes soportes o canales de información. Los **tablones de anuncios** están presentes en todos los centros de trabajo y son un soporte ideal para recoger sugerencias, proporcionar información, etc. Los diferentes elementos (circulares, pósteres, anuncios,...), que se alojen en los tablones, deberían respetar los criterios de accesibilidad (que sean claros y sencillos de alta legibilidad, etc.).

Facilitar la comunicación implica adoptar los teléfonos, diseñar páginas y accesos web, proporcionar señales impresas en alto relieve, etc.

La revista interna "Lan Hotsa", que se dirige a todas las personas de **Lantegi Batuak** así como a las instituciones y clientes, puede ser otro soporte que aporte visibilidad a estos criterios de accesibilidad.

¿Como comunicar con las nuevas tecnologías?

Lantegi Batuak dispone de una página web corporativa. En ella se proporciona información diversa de nuestra organización. www.lantegi.com

La **intranet** (red interna) de nuestra organización (denominada IntraLan), proporciona información para los talleres, distribuye las publicaciones y noticias, suministra un foro, etc. Dispone de una versión adaptada, que denominamos **IntraLan Bi**, destinada a las personas con especiales dificultades de aprendizaje.

Asimismo toda la información que contienen este *Manual*, y las *fichas de Buenas prácticas* que lo complementan, estarán disponibles en un portal de nueva edición, que denominaremos www.ergohobe.net.

Ambas páginas web de la organización respetan en su diseño y desarrollo los criterios doble A (es el nivel intermedio), de accesibilidad informática, de la organización **WAI**. Estos criterios garantizan el acceso a sus contenidos, por todas las personas independientemente de la discapacidad que presenten o de las que se deriven del contexto de uso.

¿Como comunicar con pictogramas?

Hay varios símbolos reconocidos internacionalmente y que proporcionan información sobre la accesibilidad de los equipamientos, los edificios, el transporte, etc..

Símbolo internacional de la accesibilidad (SIA)

El símbolo más conocido de la discapacidad representa la **figura de una persona en silla de ruedas**. Este símbolo, anuncia la disponibilidad de recursos específicos para personas con discapacidad. El fondo deberá ser azul y la silueta en blanco. Estará siempre visible y tendrá un tamaño comprendido entre los 15 a los 30 cm. de lado. Cuando se quiera señalar los suelos la figura se rotulara en color amarillo tránsito.

Otros símbolos internacionales son para **ciegos**, la accesibilidad con perro guía, para **sordos**, el teléfono para sordos, el de parking reservado a las personas con **movilidad reducida**, el del baño para personas con movilidad reducida, el de los ascensores accesibles a la personas con movilidad reducida, el de las rampas móviles, el que marca la existencia de bucles sonoros o amplificaciones, el de sillas de ruedas puestas a disposición de los usuarios, etc.



Acceso para silla de ruedas



Asistencia auditiva para personas con problemas de audición



Intérprete de lenguaje de señas

✓ Los espacios y equipamientos se identificarán con simbología estandarizada y, a ser posible, de carácter universal, primando los soportes en logos o iconos, sobre las leyendas escritas. Utilizaremos únicamente símbolos si estos son entendidos fácilmente por las personas con discapacidad. 😊





LOS TRABAJOS Y LAS PERSONAS



Los trabajos en Lantegi Batuak

En **Lantegi Batuak** concebimos el trabajo como una herramienta más, e indispensable, para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, ofreciéndoles formación, un puesto adaptado a sus capacidades... y, en definitiva, la oportunidad de valerse por sí mismas.

Para ello, además de contar con un **equipo humano** de profesionales, para potenciar este desarrollo sociolaboral, nos valemos del **personal técnico y de gestión**, especializado para la realización de aquellas actividades industriales, y de servicio, que responden a las necesidades de externalización de operaciones, procesos productivos o servicios de las empresas de nuestro entorno. También apostamos por una continua oferta de servicios nuevos, que no existen en la actualidad.

Trabajamos para pymes, grandes empresas y ayuntamientos de un gran número de sectores (automoción, electricidad, electrónica, gran consumo, servicios públicos, etc.), que se benefician de una metodología de trabajo basada en tres pilares fundamentales:

- **Gestión integral de los procesos:** En *Lantegi Batuak* podemos diseñar, gestionar y desarrollar todos los pasos del proceso productivo o de servicio: desde la concepción del servicio hasta su realización, incluyendo la gestión de compra.
- **Cercanía a nuestros clientes:** En *Lantegi Batuak* preferimos considerar a los clientes y proveedores como personas que trabajan a nuestro lado. Para ello son fundamentales la cercanía y la estrecha colaboración mutua.
- **Sistema de gestión:** En *Lantegi Batuak* contamos con un sistema de gestión, certificado en el desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad, a través de actividades industriales y de servicios, por AENOR, en las normas ISO 9001:2000 y OHSAS 18001:2007.



UNE-ISO/TS 16949
RA02-0004/2007
IATF: 0047839

En **Lantegi Batuak** existen dos ámbitos de actuación bien diferenciados, el área de externalización industrial y el área de servicios.

Área Industrial

- " Calderería, soldadura y mecanizados.
- " Montajes eléctricos y electrónica.
- " Montaje de conjuntos y subconjuntos.
- " Logística de producción.

Servicios

- " Servicios Medioambientales: jardinería y limpieza.
- " Publicidad directa.
- " Gestión documental.
- " Digitalización y destrucción de documentos.
- " Servicio de Enclaves.
- " Servicios diversos: pintura industrial y vial, mantenimiento de mobiliario urbano, gestión de gasolineras, vending, gestión de servicios públicos: ascensores, recepciones, parking, etc.

Discapacidad y trabajo

De acuerdo a recientes trabajos sobre la discapacidad y el trabajo, el problema de salud más habitual entre las personas con discapacidad es el dolor de la espalda y de las articulaciones. La mayoría de ajustes se efectúan pues en base a ayudas o a la disposición de mobiliario adaptado. Sin embargo las causas que más dificultan el trabajo son las de carácter psicosocial en la que los ajustes suelen estar más dificultados.



Problemática ergonómica más habitual y sus soluciones

Medidas preventivas. Propuestas de mejoras.

A continuación describimos las medidas de carácter general aplicables a todos los puestos de trabajo.

Nota : Es preciso contemplar todas las actuaciones con una visión de conjunto. P.ej., no tendrá valor una acción formativa sin acometer medidas ergonómicas correctivas.

PREVENCIÓN PRIMARIA: Eliminación de las causas que provocan la fatiga, el inconfort o el daño:

- Reducción de las exigencias físicas que se originan con motivo de la manipulación manual de las cargas, los movimientos repetitivos, los sobreesfuerzos y las posturas forzadas.
- Rediseño del puesto; dimensionamiento correcto de las áreas de trabajo, reorganización de los espacios de actividad.
- Mejora de los planos de trabajo (altura de trabajo adecuada, alcance facilitado, ...).
- Mejora de las características de la carga (disminuir su peso, incrementar la facilidad de agarre, evitar suelos resbaladizos o inestables, promover distancias cortas..).
- Reducción del esfuerzo físico, mejora de las posturas (evitar el esfuerzo estático mantenido, el sobreesfuerzo dinámico prolongado, las posiciones inestables o con malos apoyos, evitar los movimientos de torsión o giro,...).
- Evitar el movimiento repetitivo.
- Procurar la utilización no forzada de las manos.
- Evitar las vibraciones en manos y brazos.
- Aliviar la presión mecánica ejercida de manera directa sobre tejidos del cuerpo.
- Disponer apoyos adecuados para los segmentos corporales.
- Disponer zonas de apoyo, propulsión y control.
- Evitar y proteger del frío o del calor excesivo.
- Rediseñar las herramientas.
- Vestimenta adecuada.

Ayudas técnicas

- Utilización de dispositivos de ayuda, o ayudas mecánicas, como la manipulación asistida, la manipulación ingrávida,...

Características del medio ambiente de trabajo

Factores ambientales adecuados (iluminación suficiente, disminución de vibraciones, mejora de la higiene ambiental, disminución del ruido, etc.)

Medidas organizativas

- Disminuir la duración y la frecuencia de la exposición al riesgo del inconfort.
- Procurar la alternancia de tareas y variación del estrés biomecánico.

- Establecer ritmos adecuados, establecer pausas.
- Propiciar autonomía.
- Contemplar en la evaluación de riesgos las perspectivas de género.
- Apoyar a los grupos de mejora.

Facilitar la educación y la formación necesarias

- Enseñanza de los factores biomecánicos, aumentando la comprensión y la sensibilización hacia los trastornos músculo esqueléticos.
- Enseñanza de técnicas específicas para la manipulación, ...
- Favorecer las posturas y los gestos seguros.
- Entrenamiento del cuerpo mediante una correcta puesta a punto física. Favorecer la gimnasia.
- Establecer políticas de prevención del *moobing*.
- Formar en el conocimiento y detección de la incidencia de los factores psicosociales.
- Detectar el acoso por razón de sexo.

Promocionar la participación

- Intervenciones en la cultura organizativa con un fuerte compromiso de los participantes, con intervenciones encaminadas a reducir los factores de riesgo identificados.
- Intervenciones para producir modificaciones, en particular las que afecten a los trabajadores en situación de riesgo, mediante una serie de medidas que impliquen activamente a las personas.

Selección

Facilitar la orientación y selección de las personas teniendo en cuenta el puesto de trabajo desde el inicio. Abordar la selección evaluando las competencias del candidato.

PREVENCIÓN SECUNDARIA: Tratamiento

Vigilancia de la salud

Intervención sanitaria. Indicar tratamiento más adecuado, dispensación de la medicación, orientación hacia los tratamientos paliativos (terapia manual y fisioterapia, ejercicios terapéuticos,..).

PREVENCIÓN TERCIARIA: Rehabilitación

Re-incorporación al trabajo

Facilitar la reincorporación del trabajador de manera paulatina y adquiriendo poco a poco las tareas a desempeñar.

Preparar la vuelta al trabajo, del trabajador lesionado, acondicionando los puestos de trabajo a la nueva situación de la persona.

Ajustar los requerimientos de los puestos de trabajo si la situación de la persona se modifica.



RECOMENDACIONES



La discapacidad afecta a una amplia diversidad de situaciones. Salvo raras excepciones, la mayoría de los puestos de trabajo pueden ser ocupados por las personas con discapacidad. Por ello siempre acometeremos las adecuaciones en términos de competencia.

¿Qué obligaciones existen a la hora de diseñar los espacios de trabajo?

De la normativa del ámbito de la prevención de riesgos laborales...

Habrá que respetar, y tener en cuenta, la normativa que se deriva, tanto del ámbito relativo al empleo y la prevención de riesgos laborales, como la de aquella que proviene del ámbito social (y que afecta a la igualdad y a la integración sociolaboral) y las recomendaciones técnicas soportadas en las diferentes normativas de accesibilidad.

Así, en concreto, contemplemos inicialmente las obligaciones y recomendaciones reflejadas en la **ley de prevención de riesgos laborales** y demás desarrollo normativo que de ella se deriva.

"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" (Ley de Prevención art 25).

También en los reglamentos sobre señalización, lugares de trabajo y utilización de equipos de trabajo, se hace una mención expresa para que dichos sistemas se adecuen a las personas con discapacidad.

Asimismo, acorde a lo que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), se hace mención a la obligación de evaluar cualquier puesto de trabajo en el que se vaya a incorporar un trabajador con dichas características. *"Los lugares de trabajo y, en particular, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos"* (Real Decreto 486. Lugares de trabajo).

... a la normativa de promoción de la accesibilidad....

Con respecto a la normativa sobre la promoción de la accesibilidad y la supresión de las barreras arquitectónicas, existe una gran diversidad de enunciados, y cada comunidad autónoma ha tendido a desarrollar la propia. Se presentan diferentes criterios normativos aún no homogenizados (coexistiendo diferencias en dimensiones, criterios y conceptos), dándose un diferente acercamiento a la consideración de lo que es un lugar de trabajo. Así, en algunas ocasiones, lo mencionan explícitamente, y en otros casos, o bien lo asemejan a los centros públicos, o simplemente no lo especifican.

En las diferentes publicaciones, que con carácter divulgativo las instituciones vienen editando, se diferencian las **ayudas al desplazamiento, las barreras urbanísticas o en el transporte y las barreras de la comunicación**. La mayoría de manuales no presentan módulos de ayudas específicas para el trabajo, por lo que existen una laguna que pretendemos rellenar con nuestras experiencias, que como se ha dicho han tenido un carácter autodidacta.

En el caso de nuestra Comunidad, el referente normativo es la Ley Vasca de promoción de la accesibilidad.

Todas ellas, aunque de manera diferente, diferencian los términos:

Equipamiento adaptado: Espacio, instalación o servicio que garantiza su utilización de manera autónoma y cómoda para las personas con limitaciones.

Equipamiento practicable: Espacio, instalación o servicio que, sin ajustarse a todos los requerimientos funcionales o dimensionales anteriores, al menos no impide su utilización.

Equipamiento convertible: Pudiera ser que con pequeñas modificaciones o de bajo coste pudiera transformarse al menos en practicable.

... y las metodologías de adaptación de puestos de trabajo.

También atenderemos a las metodologías de adaptación de puestos de trabajo. En el caso de procurar adecuaciones, para las personas que presentan una discapacidad, se evalúan, por un lado, las exigencias requeridas por las tareas, y por otro, la capacidad funcional del trabajador/a.

El objeto de estos acercamientos es la determinación de los posibles desajustes existentes y la búsqueda de las soluciones para evitar esta disparidad.

Métodos de análisis de las condiciones de trabajo

En los últimos años se han venido utilizando con asiduidad **una serie de herramientas encaminadas a la valoración de las condiciones de trabajo**. Estos métodos afectan a distintas poblaciones y se aplican en diferentes sectores de actividad. Los más difundidos son los de carácter global, muchos de ellos validados a lo largo de los años (del tipo del los métodos Renault, Lest, Fagor, INSHT,...) que coexisten con otros instrumentos específicos; *Ergo-IBV, el RULA, OCRA, NIOSH, etc..*

La mayoría de los métodos de análisis se encaminan a **valorar el diseño geométrico de los lugares de trabajo, la seguridad, la influencia de la carga física y del entorno ambiental, las posturas de trabajo y la influencia de los factores psicosociales**.

Muchos métodos se basan en métodos de perfiles obtenidos con la utilización de checklist o listas de comprobación.

La metodología es similar: Mediante la utilización de una plantilla se van revisando las diferentes variables a analizar, se anotan en las observaciones y se van llevando a cabo las puntuaciones de los diferentes apartados, normalmente graduadas entre 1 a 5, obteniéndose con posterioridad medias comparadas y una última visión final del perfil del puesto.

Los esquemas tradicionales obedecen a la siguiente relación:

- Accesibilidad general al puesto.
- Factores de observación de la postura principal y durante el esfuerzo.
- Los movimientos.
- La altura de los planos de trabajo.
- El alcance manual de los objetos.
- El uso de los útiles y herramientas.
- La valoración de los factores ambientales: Iluminación, ruido, vibraciones, confort térmico, contaminantes.
- Los aspectos de seguridad.
- La carga mental.
- Y por último los factores de naturaleza psicosocial y organizacionales.



¿Cuales son las experiencias actuales en metodología de adecuación de puestos de trabajo?

LANTEGI BATUAK. Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona.

Es un método que permite analizar a la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, estableciéndose un perfil comparativo entre las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea.

ERGO DIS. ERGO OFI: Método IBV.

Es un método de análisis y evaluación ergonómica, de las condiciones de trabajo, que combina el ajuste persona puesto y la prevención de riesgos laborales. A los efectos de analizar dicho ajuste se tiene en cuenta la opinión del trabajador. Ergo DIS y Ergo OFI sirven para diseñar puestos de trabajo, seleccionar el empleo adecuado a las características de la persona y evaluar la vuelta al empleo anterior. El programa incluye bases de datos con recomendaciones sobre soluciones de adaptación.

ERGOHOBEC®- Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de LANTEGI BATUAK.

Nuestra organización mediante el denominado programa ERGOHOBEC®, ha instaurado paulatinamente un proyecto de optimización ergonómica, de los lugares de trabajo y de la propia organización del trabajo, con el fin último de lograr la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de las barreras arquitectónicas y a la comunicación de nuestros centros a las personas que presentan una discapacidad.

En la actualidad venimos desarrollando una ampliación del proyecto que denominamos ERGOHOBEC BANAKA, en la que la orientación aplicada a la adecuación, que se venía aplicando a nivel general, se desarrolla a partir de ahora desde un nuevo enfoque persona a persona.

PROYECTO ADAPREC.

Es un proyecto desarrollado por el IBV en colaboración con el CEAPAT. El proyecto tienen dos objetivos principales: el desarrollo de una base de datos, con recomendaciones relativas a adaptaciones del puesto de trabajo, y el análisis de los diversos puestos de trabajo representativos del mundo industrial, con el fin de implementar las adaptaciones pertinentes.

Filosofía SLOW aplicándola al trabajo

El **movimiento Slow** es una filosofía iniciada en Italia en relación al **disfrute de la comida**. Aplicada en la actualidad a una serie de ciudades y villas de Europa preconizan recuperar los ritmos de vida adecuados a las personas.

El estilo de vida slow (apología de lo pausado) o downshiffted (rebajar nuestro ritmo de vida), preconiza dedicar más tiempo al bienestar.

Está aún poco desarrollada su aplicación al mundo del trabajo pero **Lantegi Batuak**, por su especial sensibilización a las interrelaciones sociales y orientación a la mejora, podría ejercer de laboratorio, y actuar a posteriori como elemento tractor de la implantación de esta manera de pensar.

 Sería interesante que en el desarrollo de nuestra actividad aplicáramos los criterios saludables de la filosofía Slow. 😊

Discapacidad, género y prevención

El plan de igualdad contempla que, a la hora de elaborar el plan de prevención, se tenga en cuenta la perspectiva de género a la hora de evaluar un puesto de trabajo y sus tareas.

Asímismo, en base a un acuerdo en materia de género, se analizarán, con dicha perspectiva, las variables que afecten a la prevención.

Se sensibilizará y formará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, delegados de prevención y técnicos de prevención en estos aspectos de la prevención.

Molestias y quejas más habituales debidas a la inadecuación del puesto de trabajo

1. Molestias a nivel de columna cervical, dorsal y lumbar

Síntoma: Dolor de espalda y cuello:

Causas: Posturas forzadas del usuario/a, por diseño incorrecto del mobiliario y de las superficies de trabajo, con mala definición de las zonas de alcance y confort, tanto visuales como manuales. Inadecuación del binomio silla- mesa. Manejo y transporte de pesos

Soluciones: Acondicionar espacios, modificar los planos de trabajo, reubicar los equipos, disponer mobiliario adecuado y regulable. Introducir ayudas a la manipulación.

2. Molestias en extremidades superiores

Síntomas: Dolor en cintura escapular (hombros, cuello y clavículas..), brazos y codos.

Causas: Movimientos repetitivos (efectuar muchas veces el mismo movimiento, sin descanso, en mala postura y con esfuerzo). Inadecuación o inexistencia de apoyos adecuados para los brazos. Inadecuación del binomio silla- mesa. Mesa o superficies de trabajo exiguas. Adoptar posturas forzadas y éstas de manera mantenida. Llevar a cabo movimientos bruscos o sobreesfuerzos.

Soluciones: Rediseñar el puesto de trabajo. Reacondicionar el área de trabajo estableciendo una correcta ubicación de los utensilios y equipos que deben ser utilizados para que se lleve a cabo el trabajo de manera natural respetando los ángulos de confort y las zonas de alcance de los mismos. Reposa manos, porta documentos, reposapiés, etc..

Ajustar la silla a las características físicas del trabajador y las exigencias de tareas.

Automatización de los procesos mecánicos.

3. Molestias a nivel de miembros inferiores (piernas-pies)

Síntomas: Dolor en piernas, pesadez, hinchazón,..

Causas: La imposibilidad de movilizar los miembros inferiores dificulta el retorno venoso y el intercambio muscular. Las posturas mantenidas sobre todo de pié,

la existencia de pedales o el mal diseño del puesto a nivel de extremidades inferiores contribuyen al fenómeno.

Soluciones: Modificar las características del puesto de trabajo y la organización del trabajo a fin de mejorar y promocionar el movimiento (promover la alternancia postural). Proporcionar taburetes de apoyo isquiático (apoya nalgas) o asientos del tipo sentado- de pié. Acondicionar útiles o ayudas; reposa manos, porta documentos, reposapiés, etc.

4. Molestias en muñecas y manos

Síntomas: dolor en muñecas, impotencia funcional, sensación de hormigueo o pérdida de fuerza.

Causas: Los movimientos extremos y continuados de la articulación con desviaciones y flexo-extensiones límites. La utilización de herramientas inadecuadas (con excesivo peso, vibrátiles, mal diseñadas o elegidas para acometer esa tarea, etc.). Los agarres rápidos y sobreesfuerzos de las muñecas. Las desviaciones del plano natural de confort.

Soluciones: Rediseño del puesto de trabajo. Seleccionar las herramientas adecuadas.

Utilizar ayudas técnicas.

5. Cansancio o fatiga física general

Síntomas: Fatiga general.

Causas: Incremento del gasto energético debido al esfuerzo mantenido.

Soluciones: Disminuir la carga física. Efectuar mejoras ambientales (Confort térmico sobre todo). Optimizar los desplazamientos. Rotar y combinar tareas. Establecimiento de pausas. Acondicionar horarios.

6. Pérdida de sensibilidad en manos.

Síntomas: Pérdida de sensibilidad en manos.

Causas: Uso de herramientas vibrátiles inadecuadas.

Soluciones: Modificar herramientas o estudiar su sustitución buscando aquellas que proporcionen un máximo de confort. Utilización de equipos de protección individual "EPI's" (guantes anti-vibrátiles,..)

7. Cansancio o fatiga visual.

Síntomas: Cansancio de la vista manifestando sintomatología ocular (sensación de cuerpo extraño en el ojo, irritación y/ o escozor,..), a nivel de la función visual (ver destellos o desenfocos en la vista,..), o general (molestias a nivel cervical, cefaleas o migrañas).

Causas: Los niveles inadecuados de luz, sea por exceso (deslumbramientos, brillos, reflejos) o por defecto. Contrastes excesivos.

Soluciones: Adecuar la iluminación mediante una correcta distribución y un mantenimiento adecuado de las luminarias. Eliminar brillos y reflejos en el entorno de trabajo. Reubicar y reorientar los puestos de trabajo trabajando con los elementos de discomfort visual. Reducir la exigencia visual magnificando las



imágenes (por tamaño o mediante elementos ópticos, lupas, etc.).

8. Frío o calor.

Síntomas: Notar frío o corrientes de aire. Congestión nasal, tos. Irritación de mucosas.

Tener calor.

Causas: Condiciones extremas (ola de frío, o de calor, trabajo en el exterior...). Inexistencia o inadecuación de los sistemas de renovación del aire.

Falta de acondicionamiento del aire o mal uso del mismo (frío-calor).

Labores con exigencias dinámicas importantes o ausencia de las mismas.

Soluciones: Proporcionar sistemas de acondicionamiento del aire. Mejorar la ventilación. Acondicionar las salidas de aire. Reorientar los puestos buscando la mejor disposición en relación a estas fuentes de aire. Aislar los espacios de trabajos y sus pasos (ventanas, puertas, suelos...). Adecuar las condiciones ambientales modificando los caudales, aumentando las renovaciones del aire, etc., consiguiendo unas condiciones idóneas. Proporcionar bebidas calientes o frías. Acondicionar o proporcionar ropa adecuada (tanto de abrigo como acondicionada a la actividad).

9. Ruido.

Síntomas: Malestar general, cefaleas, acúfenos (pitidos).

Causas: Instalaciones ruidosas, procesos industriales que generan ruidos, herramientas etc.

Soluciones: Sustituir procesos, en caso contrario aislar las máquinas y los procesos.

Proporcionar EPIs y que éstos estén adecuados a la tarea.

10. Picor de garganta irritación de mucosas. Molestias dérmicas,...

Síntomas: Molestias varias (picor, irritación, enrojecimiento, etc.).

Causas: Polución ambiental. Polvo. Nieblas. Humos. Inexistencia o inadecuación de los sistemas de ventilación y aspiración.

Soluciones: Sustituir sustancias, cambiar procesos... Incrementar u optimizar los sistemas de extracción, ventilación y renovación del aire. Dotar de aspiraciones focalizadas en el punto de emisión de los procesos y herramientas. Utilización de EPIs (mascarillas, gafas, etc.).

El análisis de uso de las instalaciones. Requisitos de diseño. Buenas prácticas.

Determinación de la secuencia de uso.

La secuencia de uso es una metodología que permite identificar, de una manera ordenada y lógica, las situaciones de uso que se producen entre las personas y los equipamientos.

Uso del transporte

Estudiaremos los itinerarios más habituales para comprobar la inexistencia de barreras urbanísticas o del transporte. Trabajaremos en la mejora de la comunicación y orientación de las personas.

Intervendremos, en la medida de lo posible, colaborando con los operadores del transporte, a fin de facilitar la integración de nuestro colectivo, tanto en pautas de comportamiento como en la accesibilidad de las estaciones y paradas, y de los vehículos utilizados en los diferentes sistemas de transporte.

Deberemos conocer las características de la accesibilidad de las paradas de los sistemas de transporte.

También deberemos incidir sobre las características de la accesibilidad de la vía (velocidad, cruces, pasos de peatones, semáforos, aceras, etc.).

Procuraremos intervenir en la accesibilidad de los recorridos más habituales (proporcionando áreas de descanso, evitando itinerarios de pendientes prologadas u otros que causen fatiga.)

Se podrán estimar recomendaciones en la infraestructura, el material móvil, y en la prestación del servicio.

Así en los vehículos se fomentará el uso de ayudas técnicas y se insistirá en el interés de dotarse de vehículos sin barreras (autobuses, trenes y tranvías de piso bajo), dotados de dispositivos de arrodillamiento en la suspensión, plataformas desplegadas, áreas de acceso facilitando el embarque, dispositivos de aviso y control adaptados, elementos de aseguramiento de la seguridad en ruta (cinturones adaptados y anclajes de las sillas), dispositivos de aviso orales, identificación manual de las zonas de asiento, elementos para solicitar la parada o facilitar la percepción del título de viaje, etc..

En las paradas propondremos facilitar la interfase vehículo andén, y mejoraremos cubriendo las dársenas de los andenes.

✓ Facilitar el transporte accesible. 😊

Todos nuestros vehículos deberán disponer de asientos que permitan el correcto acomodo, la adecuada posición y el aseguramiento de la persona.

Facilitaremos los sistemas de apertura y cierre de las puertas.

Facilitaremos el embarque y el desembarque mediante asideros u otros medios.

Llegado el caso, facilitaremos el acceso a la plataforma posterior mediante dispositivos adecuados.

✓ Facilitaremos los desplazamientos seguros en los vehículos de empresa. 😊

Acceso exterior a nuestras instalaciones.

Proporcionaremos una reserva mínima de plazas para aparcamiento, en cercanía de la puerta principal, para las personas que presentan alguna limitación a la movilidad (de uso también para las mujeres embarazadas).

Estudiaremos los itinerarios en las zonas de acceso más habituales (playas de carga, portones, etc.) para comprobar la inexistencia de barreras arquitectónicas.

Procuraremos hacer comprensible el entorno construido (reconocer las entradas, sus desplazamientos internos, etc., en resumidas cuentas comprender el edificio a la primera).

Facilitaremos los accesos. Destacaremos e iluminaremos la entrada principal. Dispondremos de dobles barandillas en las zonas de acceso.

Diseñaremos rampas para salvar las diferencias de nivel. Se instalarán rampas progresivas, con pendientes menores de 8% y con descansillos intermedios.

Actuaremos sobre el pavimento y suelo procurando superficies libres de obstáculos y no deslizantes.

Procuraremos un área de estancia exterior guarecida de las inclemencias del tiempo y del tráfico.

Proporcionaremos áreas de descanso exteriores para los momentos de pausas en el trabajo. Procuraremos aportar estímulos de los cinco sentidos con colores, aromas y texturas diferentes.

Instalaremos bancos y mobiliario urbano apropiado para el descanso. Estos bancos deberán estar adaptadas a las diferentes necesidades personales. En su proximidad dejaremos espacios para los usuarios en silla de ruedas.

Instalaremos sistemas o paneles de señalización informativa (proporcionar señalización que informe de los accesos, los horarios, etc.).

Estudiaremos la posibilidad de hacer una pequeña instalación exterior/interior que haga de zona de juegos (ping-pong, juego de la rana, fútbolín, canasta, o similar).

✓ Lograr que los accesos y comunicaciones del edificio con la vía pública permitan su utilización, de forma autónoma, por todas las personas. 😊



Entrada al edificio

Iluminar las entradas.

Instalar puertas de apertura automática. Dotarlas de sistemas de apertura de emergencia, a ser posible, con doble barra antipánico (a nivel de las manos y de los pies).

Establecer mostradores de atención, con diseño adecuado (en altura, con espacio libre inferior y con dispositivos para la sujeción de los bastones).

Disponer rótulos y letreros a las alturas adecuadas.

Se debe facilitar la orientación y la comunicación. Acompañar si fuera preciso con diagramas, planos de interpretación, maquetas o líneas guía.

Tener en cuenta que las personas invidentes, con deficiencia visual, con problemas de orientación, y con deficiencia mental, precisan un entorno ordenado donde se disponga de manera sistemática el mobiliario, los trayectos, etc.

Así mismo las personas con deficiencias auditivas se enfrentan a problemas de orientación severos.

Activar todos y cada uno de nuestros sentidos. Activar la percepción, haciendo uso de indicadores acústicos y visuales en los dispositivos de los ascensores, las pantallas informativas, etc..

Disponer la señalización de los paneles en altorrelieve y transcrita al braille.

Señalizar luminosamente las salidas.

Facilitar una megafonía con buena calidad acústica o con dispositivos de apoyo visual.

✓ **Los accesos al edificio deberán garantizar la accesibilidad al interior de los mismos.** 😊

Zonas de paso. Desplazamientos horizontales. (pasillos, etc.)

PASILLOS

La planificación del espacio de los pasillos se efectúa en correspondencia con el uso que se vaya a dar de ellos (número de tránsitos, distancia, etc.)

Se debe permitir el cruce de dos usuarios, o un usuario ambulante y otro en silla de ruedas.

Se procurará que no haya elementos constructivos, vigas, etc. o mobiliario que actúe a modo de barrera.



Los pasillos y suelos deberían estar libres de cambios de nivel, resaltes, huecos etc. En el caso de que fuera preciso, se salvarán los desniveles mediante rampas progresivas con pendientes menores de 8%. Pendientes superiores suponen un sobreesfuerzo infranqueable para ciertos usuarios, dificultan la asistencia de los auxiliares, etc.

Establecer franjas guías de encaminamiento con texturas y colores diferenciados.

Es muy recomendable instalar pasamanos redondeados de apoyo, en al menos un lado del pasillo. Este equipamiento serviría de guía para las personas de visión reducida y de apoyo para las PMR's (Personas de Movilidad Reducida).

Los pavimentos serán antideslizantes. Se deberán sujetar los elementos deslizantes como las alfombras.

PUERTAS

Las puertas no deberán abrir hacia los pasillos salvo en el caso de puertas de estancias de alta ocupación (vestuarios y comedores). En estos casos, batirán hacia zonas recogidas y protegidas.

Los marcos de las puertas estarán contrastados en sus marcos con el lienzo de la pared, así como en su borde libre.

Dispondrán de picaportes y mecanismos accesibles.

Todas las puertas que se consideren de emergencia serán de apertura hacia fuera y dispondrán de doble barra antipático (a nivel de manos y pies).

Todos las zonas estarán protegidas con un zócalo para proteger del impacto del reposapiés de la silla de ruedas. En las zonas de cruce, ante puertas de entrada, rellanos y ascensores, al menos se debería poder circunscribir un círculo de 1.500 mm de diámetro.

✓ **Las vías de comunicación deberán estar despejadas y facilitarán el desplazamiento interior.** 😊

Zonas de paso. Desplazamientos verticales (ascensores y escaleras, etc.)

EL ASCENSOR

Debe haber espacio suficiente para el usuario en silla de ruedas. Los dispositivos de control estarán al alcance de los USR's (Usuarios en Silla de Ruedas) y serán fácilmente comprensibles.

En aquellos ascensores en los que las dimensiones de la cabina no permitan imprimir un giro de 360° a las sillas de ruedas, se dispondrá de un espejo para poder apreciar la apertura de puertas.

Si fuera posible, el ascensor dispondrá de sistemas complementarios de comunicación (información audible, botones de fácil lectura, etc.).

LAS ESCALERAS

Las escaleras reunirán los criterios de accesibilidad en función de su uso (a efectos de diseño de contrahuella y huella, número y dimensión de los rellanos, número de peldaños, etc.).

Las escaleras estarán dotadas de pasamanos a ambos lados y perimetrarán todo su recorrido. Los pasamanos serán dobles y de color contrastado con el fondo. Tanto los pasamanos, como las barandillas, tendrán un anclaje estable y se prolongarán un trecho más allá del obstáculo.

Se iluminará correctamente las escaleras. Se incrementará el contraste visual de los escalones y contrahuellas. Se pueden establecer franjas transversales en el arranque de escaleras.

✓ **Las comunicaciones verticales permitirán un desplazamiento seguro.** 😊

Acceso a las áreas comunes (vestuarios, baños, comedor, etc.)

Los lugares de trabajo y en especial los vestuarios y áreas higiénicas, deberán estar acondicionados y serán accesibles.

USO DE LOS VESTUARIOS

El vestuario debería guardar unos mínimos de privacidad. Se requiere de un espacio suficiente para que la persona pueda cambiarse de ropa, incluso con la ayuda del monitor.

En el caso de que sea preciso duchar o lavar al usuario (por ejemplo en el caso de los incontinentes) se deberá disponer de una silla multiuso que permita la ducha, higienización y vestido de la persona.

USO DE LOS BAÑOS

Los usuarios deberían poder ocuparse de su higiene de forma autónoma y, a ser posible, de manera aislada y relajada. Este aislamiento se deberá procurar hacia el resto de usuarios y cuidadores. La única limitación vendrá de parte de los criterios de seguridad (riesgo de caída en el interior de la cabina, etc).

Para ello, los baños dispondrán de cierres que se puedan abrir desde el exterior y pulsadores, tiradores de alarma o detectores de caída.

Algunos usuarios pudieran tener problemas de incontinencia por lo que se brindarán instalaciones dotadas de ducha o bañera. Esta será de características accesibles y deberá velar por preservar la salud de los cuidadores (mamparas de ducha practicables, etc.).

Se deberían facilitar las maniobras llamadas de "transferencia". Las transferencias más habituales se llevan a cabo entre la silla de ruedas y el inodoro.

Para facilitar éstas, y facilitar el trasvase de los usuarios de sillas de ruedas (USR), el baño adaptado medirá un mínimo de 2,20 m de lado. Debe haber espacio suficiente para el usuario y el asiento.

Los cuidadores deben conocer las técnicas ergonómicas, de movilización de personas, para evitar las lesiones laborales (debidas a la sobrecarga estática y al movimiento dinámico), y proporcionar seguridad a las posibles movilizaciones de las personas.

El inodoro, si no es regulable en altura, deberá medir al menos 460 mm. de alto. Las barras se instalarán a una altura de unos 850 mm.

La ducha estará dotada de asideros, asiento escamoteable

y mampara anti-salpicaduras.

Para preservar la intimidad del usuario/a, el baño dispondrá de un espacio para cambiarse.

Para facilitar el acceso de las sillas de ruedas, interesan las duchas de plato integrado en el solado o los sumideros a nivel del embaldosado del suelo. Un tirador instalado en el interior facilita la comunicación del usuario en caso de caída al suelo.

Los lavabos serán de altura e inclinación regulable. En todos los casos no dispondrán de pie.

Los espejos se instalarán con un ligero desplome para posibilitar su uso por las personas de talla baja, los usuarios de silla de ruedas, etc.

A los lavabos incorporados en las cabinas del retrete se les dotará de un grifo monomando, con racord a modo de manguera, para poder ser utilizado a distancia o ser utilizado como ducha o, bidet, en el asiento del inodoro.

Se deberá contrastar visualmente los sanitarios y las barras de apoyo con colores diferenciados para facilitar su identificación.

Los sistemas de iluminación permanecerán encendidos todo el tiempo sin temporalizadores.

Para facilitar el uso de sondas y otros elementos de higiene se deberá proporcionar una plataforma de apoyo lateral.

Contemplaremos la opción de instalar puertas correderas que no restan tanto espacio y proporcionan más espacio que la puertas convencionales de bisagras.

✓ **Los baños respetarán las recomendaciones de diseño que les otorguen las características de adaptados.** 😊

Uso del espacio de la pausa del bocadillo

Los espacios para el bocadillo tienen la consideración de espacios de interrelación y aportan valor a las organizaciones. Se diseñarán con tal fin y dispondrán, cuando menos, de máquinas dispensadoras de bebidas calientes y frías.

✓ **Proporcionaremos áreas para comer, locales de descanso y dispensadores de bebidas con el fin de asegurar el bienestar de los trabajadores.** 😊

USO DEL COMEDOR

Se dispondrá de zonas adecuadas y agradables para comer. Los espacios dispondrán de elementos para refrigerar y calentar los alimentos y su limpieza.

En el comedor es necesario adecuar las mesas para propiciar la interacción y la integración natural de las personas.

Si no fuera posible la instalación de suelos antideslizantes se recomienda instalar alfombras absorbentes, que debido a sus características, poseen una alta capacidad de retención de la humedad y del agua a la vez que aúnan una alta visibilidad o contraste. Estas reducen el riesgo

de resbalar e impiden la introducción de humedad y suciedad en las áreas de trabajo.

Estas alfombras se pueden instalar en las zonas de tránsito sobre todo, en zonas de entrada y transición de zonas húmedas a secas (halls, servicios, cocinas y comedores).

Uso del resto de espacios comunes (sala multiuso, TV, formación, etc...)

Proporcionaremos lugares para la reunión, y la formación de los trabajadores. Dispondremos instalaciones para el bienestar y el servicio.

USO DE LA SALA DE FORMACIÓN

La formación se deberá impartir de preferencia en lugares integrados en el mismo centro de trabajo.

Se facilitarán las condiciones de acceso en función de las personas con diferentes discapacidades.

Se proporcionarán materiales didácticos adaptados.

Se permitirán planes de estudio y horarios flexibles y adaptados.

Cuando se requiera, se debería prestar servicios de interpretación u otros servicios de apoyo asociados.

USO DE SALAS DE REUNIONES, ETC.

En las salas de conferencia, auditorios, etc., debe garantizarse un espacio adecuado e integrado, en proximidad y no discriminatorio para las personas en sillas de ruedas (bien sea cuando actúan de ponentes como de asistentes).

Tendrán dispositivos de apoyo para las personas con deficiencia visual y o auditiva.

Se deberá contar con aseos y teléfonos accesibles en proximidad.

Deberán disponerse medios de elevación adecuadas en el caso de existir barreras arquitectónicas.

El acceso a las zonas de trabajo

✓ **Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados y serán accesibles. Deberemos crear espacios laborales dignos, y procurar que sean adecuados a los requerimientos de cualquier persona. 😊**

EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO

Evitaremos en el puesto de trabajo los pavimentos desaconsejados (deslizantes y con obstáculos). Evitaremos la extensión de largos tramos de cable sobre el suelo.

Las ayudas técnicas se deberán ubicar en proximidad del usuario de las mismas. Puede ser accesible por el usuario o por el monitor o auxiliar. Se habilitarán zonas para este menester sin que invadan las zonas de paso comunes (p. ej.: dispositivos para la sujeción de bastones o muletas).

Dispondremos de suficiente espacio para la maniobra y el desenvolvimiento de la persona. Así garantiremos la accesibilidad del puesto de trabajo.

Las áreas de actividad se deben solapar. Se facilitarán

las maniobras llamadas de "transferencia". Las transferencias más habituales se llevan a cabo entre la silla de ruedas y la silla de trabajo. Esta transferencia se puede hacer de manera lateral o atacando al equipamiento frontalmente. La mejor opción es dejar espacio a ambos lados de la silla para posibilitar todas las posibles maniobras.

Antes de iniciar la transferencia habrá que replugar el reposapiés, integrado en la silla de ruedas, para evitar las lesiones en los pies del usuario. Los usuarios con mayor capacidad de movimiento efectuarán la transferencia con la fuerza de su brazos, y el resto de los usuarios deberán ser ayudados en mayor o menor medida.

En el puesto de trabajo, facilitaremos la visibilidad de los espacios y las interrelaciones visuales entre las personas. Procuraremos confort, lo que redundará en una mejora de la eficacia, reduciendo la fatiga, los errores y el cansancio.

Realizaremos las adaptaciones necesarias en los órganos de mando y control de los dispositivos (máquinas y herramientas), disponiendo los interruptores y los enchufes a una altura adecuada. Instalaremos sistemas de alarmas sonoras y visuales.

El mobiliario y el equipamiento pesado (maquinaria, estanterías, contenedores) estará anclado adecuadamente.

Se eliminará, o en su defecto se facilitará, la manipulación de los objetos. La idea es evitar en la medida de lo posible el manejo y transporte de cargas y pesos, y en su defecto, minimizarlos.

Potenciaremos el poder trabajar autónomamente, sin dependencia de terceras personas, potenciando las capacidades del individuo.

Incluso en el entorno inmediato del puesto de trabajo proporcionaremos espacios para el descanso, para conversar y para pensar.

Características que debería reunir el mobiliario para considerarlo adaptado.

Las sillas o butacas deberán estar adaptadas a las diferentes necesidades personales, y facilitarán una postura cómoda. Proporcionaremos planos de trabajo y sillería ajustable a la altura de cada persona.

Primaremos la alternancia postural de los trabajos. En su caso, proporcionaremos taburetes o banquetas para que se puedan sentar, en ocasiones, las personas que trabajan de pie. Situaremos los elementos de trabajo al alcance de las personas, acorde a su capacidad de alcance y aprehensión.

Racionalizaremos la ubicación del mobiliario. Se deberá disponer de asientos, que permitan una adecuada posición del cuerpo, en relación a la actividad a desarrollar.

Sería interesante disponer de sillería adecuada a las diferentes discapacidades.

Proporcionaremos mobiliario de descanso para las pausas.

Procuraremos sillería de descanso tipo relax a las embarazadas y si así lo requieren a las madres en periodo de lactancia.

Mobiliario

✓ **Proporcionaremos mobiliario (sillas, mesas, etc.) cuyas características promuevan el confort de los usuarios. 😊**

LAS SILLAS

Las sillas que son utilizadas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, deben reunir unos requisitos mínimos de ergonomía. Estas sillas se desarrollan con la colaboración de los médicos del trabajo y los especialistas en ergonomía. Así, a la hora de concebir los diferentes elementos que la configuran, (respaldo, asientos, reposabrazos o reposapiés) y sus requisitos (regulación en altura, acabados, confort de los apoyos, comprensión de las regulaciones, etc.), se debe tener en cuenta tanto los diversos entornos de producción, la tarea a desarrollar y las características de la persona, como los efectos de poder trabajar de una manera adecuada, descansada y a la vez dinámica.

Características de las sillas

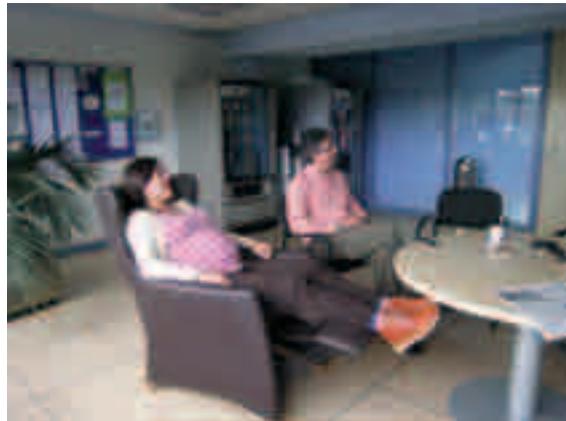
Una silla adecuada deberá al menos:

- Ser regulable en altura, a fin de facilitar a los usuarios/as de diferentes tallas, la accesibilidad a la tarea.
- Ser fácil de comprender y accionar en sus mecanismos de regulación (sistemas neumáticos o eléctricos).
- Disponer de sistemas de amortiguación del peso.
- Poseer acabados adecuados (traspirables, lavables y antideslizantes).
- Disponer de reposa-brazos y que éstos sean de carácter reclinable o escamoteable a voluntad (como los reposapiés).
- Tener las bases estables y resistentes.

LAS SILLAS ESPECIALES

Existen multiplicidad de tipos de sillas o asientos. Describiremos al menos:

- Sillas para obesos. Sillas de alta resistencia. Son sillas con bases hiper compensadas y con mayores dimensiones del asiento.
- Sillas 24 horas. Son aquellas cuya utilización en varios turnos, y por diferentes personas, las someten a un mayor desgaste en su uso.
- Sillas de apoyo isquiático. Son aquellos asientos que posibilitan al menos el poder relajar la postura mediante un pequeño apoyo a nivel de las nalgas.
- Sillones de relax para embarazadas. Son sillones reclinables. Estos sillones tipo relax, dan respuesta a la obligatoriedad de proporcionar mobiliario a las mujeres embarazadas para que puedan descansar tumbadas.
- Sillas para artrodesis. Son aquellas que proporcionan la posibilidad de sentarse de manera cómoda y correcta a las personas con artrodesis (fijación) de miembros inferiores o patologías de la cadera.
- Sillas para incontinentes, con superficies lavables o dotadas de orificios para la higiene y su limpieza.



LAS MESAS

Las mesas deberían ser regulables en altura y de superficie amplia y no deslumbrante. Los mecanismos de regulación podrán ser de accionamiento manual o asistido (eléctrico o por pistón neumático)

En aquellos trabajos que requieran una flexión cervical deberán presentar un plano inclinado.

LOS APOYA PIES

Deberán estar disponibles si la tarea o la persona lo demandan. Serán de suficiente espacio para el apoyo de los pies, de carácter estable y antideslizantes, y regulables en altura y profundidad.

LAS ALFOMBRAS ANTIFATIGA

Se trata de una serie de alfombras, con características antideslizantes, a la que suman una serie de características de confort (aislantes, antirruido) denominándose genéricamente como alfombras antifatiga.

Inicialmente, el diseño de su estructura esponjosa contribuiría a aliviar la tensión en las piernas y en la espalda, facilitando el confort durante la bipedestación mantenida, minimizando las molestias a nivel de las extremidades inferiores y zona lumbar.

Asimismo, aísla del frío y del ruido y las vibraciones de los entornos laborales, y amortigua los posibles golpes por la caída de los materiales.

Por último, sus bordes contrastados ayudan a delimitar el área de trabajo incrementando la seguridad del usuario.

Se recomienda su uso en las zonas en las que no se ha podido evitar que el personal deba estar mayoritariamente en posición erguida de pie, con poco movimiento, y/o con manejo de cargas ligeras.

En estos casos, las medidas organizativas serán también tenidas en cuenta (pausas, rotación, etc.).

LAS HERRAMIENTAS Y LAS MÁQUINAS

✓ **Proporcionaremos aquellas herramientas, útiles y maquinaria de mayor confort de uso, minimizando el peso, el esfuerzo a realizar y los riesgos de su manipulación. Limitaremos el uso de los pedales. 😊**

Las herramientas deberán ser adecuadas para las tareas y las personas que las utilicen. Deberán ser ligeras de peso, aisladas de las vibraciones, de bajo nivel sonoro y sin riesgos de atrapamiento o corte para la persona usuaria.

En la medida de lo posible, estarán colgadas con compensadores de peso, o dispondrán de un paralelogramo de soporte.

La maquinaria deberá respetar toda la normativa aplicable de seguridad y será confortable en su uso, intuitiva en su funcionamiento y control, no posibilitando errores en su manejo.

✓ **Hacer que los controles de la maquinaria sean visibles y fáciles de interpretar, seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores que ayuden a comprender sus indicadores.** 😊

LAS CONDICIONES AMBIENTALES

Velaremos porque las condiciones higiénicas sean lo mas favorables posibles.

Eliminaremos las fuentes de ruido y controlaremos las emisiones ambientales, procurando, en su diseño, que las sustancias utilizadas sean lo menos perniciosas posibles para las personas.

Proporcionaremos suficiente iluminación a las personas en función de su capacidad visual y de las exigencias de las tareas. Evitaremos los brillos y deslumbramientos y mejoraremos el confort visual (elección del tipo de luz, apantallamiento, luz indirecta, mantenimiento adecuado, etc.).

Habremos, pues, de vigilar el nivel de luminancia, la existencia o no de reflejos molestos, el deslumbramiento, el tipo de luz (natural o artificial), el tipo de luminaria, el contraste, el rendimiento de color que proporciona la luminaria, la repartición de la luz y los colores.

✓ **Proporcionaremos la iluminación más confortable y adecuada para el trabajador, protegeremos del calor o del frío intenso, favoreceremos las condiciones higiénicas, promoveremos la ventilación de los centros, minimizaremos o evitaremos el ruido, reduciremos las vibraciones.** 😊

LOS COLORES

El establecimiento de frisos de color llamativos, el contraste visual de cantoneras en las columnas y esquinas, la delimitación de los zócalos perimetrales que contrasten con el suelo, y la elección de colores, en función de los parámetros de accesibilidad, deberían facilitar el acceso, la deambulación y el confort en las estancias de nuestros operarios/as.

✓ **Usaremos colores que proporcionen confort a los trabajadores.** 😊

LOS SOBRESFUERZOS. EL MANEJO DE PESOS

Tenderemos a reducir la manipulación manual de materiales, utilizando ayudas a la manipulación, y estableciendo las medidas organizativas necesarias.

En todos los trabajos en los que se manipulan pesos o se efectúan pequeños esfuerzos (toma y depósito de piezas, manejo de herramientas de mano, etc.), y éstos se efectúan con alta frecuencia, y en mala posición, se adoptarán medidas técnicas, u organizativas, de carácter preventivo que eviten el impacto de estas variables.

Procuraremos, con la ayuda de ayudas técnicas, y de la formación, instaurar un método correcto de manipulación de cargas, amén de evitar siempre el disponer de cargas, de más de 15 kilos, manipulables a mano, en el interior de nuestros centros de trabajo.

LAS EMERGENCIAS

Estableceremos planes de emergencia que contemplen las vías de evacuación y los sistemas contra incendios. Efectuaremos regularmente ejercicios o simulacros de evacuación de los centros. Es primordial hacer participar a todas las personas.

Asimismo, las personas con deficiencias auditivas se enfrentan a problemas de orientación severos, p.ej. en el aspecto de seguridad al no poder escuchar el sonido de la alarma.

Por ello, la señalización de la emergencia debe facilitarse simultáneamente de manera sonora y visual, de modo que resulte accesible a las personas sordas o hipocúscicas. A tal fin, se ubicarán en el centro de trabajo luces de efecto estroboscópico, o lanzadestellos, para comunicar la alarma.



Se establecerán planos de emergencia y dípticos informativos de todas nuestras instalaciones. La información facilitada será clara, legible y de contenidos sencillos, de tal forma que pueda ser entendida por las personas con dificultades en la orientación, comunicación sensorial o de percepción.

Su localización no debería impedir o intervenir en los flujos racionales de los sistemas de circulación del taller.

Se pueden disponer franjas guía en el pavimento (guías de encaminamiento), con diferentes texturas y contraste de color para indicar los itinerarios y trayectos de emergencia.

Se debe señalar luminosamente las salidas. Preferentemente utilizaremos las luces de alta potencia dirigidas hacia los recorridos de evacuación.

En cada centro de trabajo, proporcionaremos una silla de ruedas convencional para mover por el taller al usuario con problemas de movilidad. Para salvar cambios de nivel dispondremos al menos de una silla de evacuación salva escaleras tipo ambulancia.

Dispondremos los medios de lucha contra incendios para que puedan ser utilizados por las personas con discapacidad de manera autónoma (p.ej. las bocas de incendio equipadas -BIE- y los extintores se ubicarán a la altura adecuada).

Dispondremos de sistemas de comunicación sonora de la alarma de buena calidad (megafonía) y jugaremos con el apoyo de las pantallas de comunicación.

LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. LOS EPIS

La señalización de seguridad y los equipos de protección individual serán comprensibles para los usuarios. Las personas serán instruidas en su uso y cuidado. Se asegurará un periodo de adaptación.

Se procurará un espacio de almacenamiento adecuado para los EPI's.

Deberemos orientar a las personas en la selección de equipo de protección individuales (calzado adecuado adaptado, gafas adecuadas,...).

Se han mantenido varias experiencias en el suministro de epis especiales (p.ej. calzado especial): así se han estudiado, para los diferentes colectivos, aquellos calzados que aglutinen los requisitos de seguridad (puntera metálica, etc.), con las características del calzado ortopédico, o tallas especiales, o que sean lo más antideslizantes posibles, proporcionando una reserva de confort y garantizando la seguridad en su uso. Estas experiencias se han completado con la ropa de trabajo, mascarillas, guantes, tapones, etc.

✓ **Proporcionaremos equipos de protección individual adecuados a la discapacidad de la persona.** 😊

LOS ESTIRAMIENTOS

En algunos de nuestros centros se realizan unos minutos de relajación, consistentes en actividades de tipo gimnasia blanda, técnicas orientales de relajación, etc.. que actúan compensando el esfuerzo de mantenerse estáticos en el puesto de trabajo. Con estas actividades se pretende

mejorar asimismo la coordinación, la psicomotricidad, el conocimiento del cuerpo, la socialización, etc.

✓ **Propiciar unos minutos de relax, con actividades suaves, que compensen la rigidez en el puesto de trabajo.** 😊

LAS "EXCURSIONES" DEL TALLER

Al plantear las excursiones, las deberíamos desarrollar con los criterios de turismo accesible. Se ha hecho un esfuerzo importante a la hora de organizar, con gran éxito y sin ninguna incidencia reseñable, la reciente experiencia del traslado de más de 2.000 personas con motivo del 25 aniversario de la Fundación.

FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO / ORGANIZACIÓN

En **Lantegi Batuak** coexisten diversos programas de formación. Así, amén de las actuaciones que se derivan del plan de formación continua, se añaden los programas de adecuación. Éstos son un sistema de formación individualizado, que se desarrolla en el puesto de trabajo y que abarca áreas a desarrollar que se detectan y se reflejan en el perfil de la persona. Estas acciones permiten observar la evolución de la persona y ayudan a su promoción profesional.

Las acciones formativas prelaborales, están dirigidas a las personas que se encuentran en lista de espera y tienen carácter de capacitación ocupacional, ya que se centran en el entrenamiento de destrezas y habilidades requeridas para el futuro desarrollo de una actividad ocupacional.

En el proceso de acogida se informa al trabajador de las normas básicas de prevención de riesgos laborales, haciéndole entrega de un manual.

Para las persona con discapacidad intelectual o deficiencia cognitiva se dispone de un DVD interactivo de formación en prevención.

✓ **Proporcionaremos, a través del personal de apoyo, la formación e información necesaria sobre los riesgos presentes en el puesto de trabajo, y las pautas preventivas para evitarlos. Se dispondrá de materiales adecuados al nivel de comprensión de las personas. Se valorará la capacidad de comprensión de la persona a lo largo de la formación.** 😊

✓ **La ejecución de las labores se acondicionarán en sus aspectos de organización (autonomía, ritmo, responsabilidad, etc.) en relación a la capacidad real de la persona.** 😊

LAS AYUDAS TÉCNICAS. LOS PRODUCTOS DE APOYO EN EL TRABAJO

Como ya ha quedado reseñado anteriormente, es interesante proporcionar un apoyo y orientación de las diferentes ayudas técnicas y /o productos de apoyo, su definición y, si fuera posible, su préstamo, alquiler o sistemas de acceso de ayuda a los mismos. O en su defecto, facilitar el acceso a los catálogos actualizados de ayudas técnicas.

USO DE LOS BOTIQUINES. ASISTENCIA MÉDICA

Se debería proporcionar el acceso a los botiquines cercanos a los puestos de trabajo.

Éstos estarán suficientemente dotados para llevar a cabo pequeñas curas e intervenciones con las personas.

La vigilancia de la salud

El programa de vigilancia de la salud de **Lantegi Batuak**, contempla el control periódico del estado de salud de las personas, la vacunación anual contra la gripe y otras actuaciones puntuales. Además de los reconocimientos iniciales que tienen lugar cuando una persona se incorpora a Lantegi Batuak y de los reconocimientos periódicos, la vigilancia de la salud comprende los reconocimientos ofrecidos por cambio de puesto de trabajo (tras la asignación de nuevas tareas específicas que supongan nuevos riesgos), los que se llevan a cabo tras la ausencia prolongada por motivos de salud, y las evaluaciones de salud a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

Los botiquines deberán ser dados de alta por la autoridad sanitaria laboral, para efectuar los reconocimientos médicos. Si fuera autorizado por la autoridad sanitaria laboral (Osalan), no se descarta el uso de unidades móviles, dotadas de rampa y ascensor, para llevar a cabo los reconocimientos médicos periódicos, en los locales que no consten de instalaciones adecuadas o se encuentren alejados de los centros urbanos.

En el momento del reconocimiento se debería proporcionar un espacio de intimidad para el cambio de ropa o desvestirse, evitando el traslado del personal parcialmente vestidos.

Las camillas estarán dotadas de barandillas y serán accesibles. Los aparatos de control estarán adaptados a las capacidades de las personas.

✓ Ofreceremos una vigilancia de la salud específica y acorde a la discapacidad. 😊

LOS NUEVOS PROYECTOS DE INSTALACIONES (edificios, oficinas,..)

Se deben planificar los futuros cambios. Se debe proveer los espacios a ocupar en el caso de variaciones en los usuarios o en los trabajos.

✓ Se establecerán pliegos de especificaciones ergonómicas aplicables a cada proyecto. 😊



DIRECTORIO DE BUENAS PRÁCTICAS





Pueden utilizar el siguiente listado a modo de guía de comprobación.

DIRECTORIO DE BUENAS PRÁCTICAS en prevención de problemas de trabajo de las personas con discapacidad

- Se recomienda poseer un pliego de especificaciones ergonómicas que asegure la accesibilidad para las personas con discapacidad, a la hora de proyectar los locales y centros de trabajo. 😊 😐 😞
- La concepción de las instalaciones de los centros de trabajo protegido se guiará por las directrices de la normativa DALCO. 😊 😐 😞
- Nuestros centros de trabajo facilitarán la deambulación de las personas. 😊 😐 😞
- Los elementos que deben ser accionados serán de fácil aprehensión. 😊 😐 😞
- El entorno deberá comprenderse fácilmente y facilitará el desenvolvimiento autónomo de las personas. En todo centro de trabajo o local se instalará un directorio accesible con los elementos indispensables. 😊 😐 😞
- Los dispositivos de los equipos deben ser accesibles y facilitar la interactividad. 😊 😐 😞
- Nuestros centros no deben poseer barreras arquitectónicas. 😊 😐 😞
- Nuestras actuaciones, y los entornos de nuestros centros, deben ser desarrollados de acuerdo a los principios de la filosofía "diseño para todos". 😊 😐 😞
- Dispondremos de equipos multiprofesionales que contemplen en sus actuaciones la práctica de la ergonomía. 😊 😐 😞
- La persona con discapacidad debe ser seleccionada por sus competencias y no sólo basándonos en su discapacidad. 😊 😐 😞
- Se debería ofrecer a las personas con discapacidad que buscan empleo, oficinas de orientación socio laboral especializadas. 😊 😐 😞
- Mantener un apoyo y orientación de los productos de apoyo, su definición y si fuera posible su préstamo, alquiler o sistemas de acceso de ayuda a los mismos. O en su defecto facilitar el acceso a los catálogos actualizados de ayudas técnicas. 😊 😐 😞
- Disponer de sistemas de transporte especializado para las personas con dificultades de movilidad o falta de autonomía. Estos sistemas pueden ser propios o convenidos. 😊 😐 😞
- Se habilitarán soluciones alternativas para paliar las carencias insoslayables de alguno de los centros. 😊 😐 😞
- Los centros especiales de empleo dispondrán de servicios de orientación para ayudar a cumplir las medidas alternativas a las empresas ordinarias. 😊 😐 😞
- Deberemos acostumbrarnos paulatinamente a utilizar las nuevas terminologías en las publicaciones, en los actos de comunicación y en el trato con las personas con discapacidad. 😊 😐 😞
- Los centros especiales de empleo dispondrán del apoyo de los equipos de valoración y orientación. 😊 😐 😞
- Debemos procurar políticas y programas dirigidos a las personas de mayor edad, o que presentan un deterioro precoz: apoyo individualizado, reubicación de trabajos, variabilidad de tareas, reducción de horarios, etc. 😊 😐 😞
- Los trabajos deberán tener una baja exigencia comunicativa. Las ayudas para la mejora de la información y de la comunicación pasan por llevar a cabo tecnologías y ayudas técnicas que sean compatibles entre sí. Asimismo, los productos serán redundantes ofreciendo más de un sólo canal de información. Así por ejemplo, interesará duplicar el modo de recibir la información, con un tono y un icono, por reconocimiento de voz, etc. En las limitaciones al habla habrá que buscar un sistema alternativo de entrada, comunicación aumentativa o la sustitución de las funciones físicas por medio de funciones informáticas.... 😊 😐 😞
- Los sistemas de transporte colectivo deberían tener en cuenta los principios del diseño universal para lograr la adaptación de los medios de transporte y en su caso brindar una ayuda especial o adaptación de los servicios disponibles habitualmente a los pasajeros en general. Nuestras organizaciones podrían participar en el desarrollo de estos productos y sistemas y colaborar en las comisiones de seguridad vial. 😊 😐 😞
- Hablaremos a las personas sordas de frente, en lugares bien iluminados y con una vocalización adecuada. 😊 😐 😞
- Deberíamos asegurar que, al menos, algún profesional de apoyo conozca la lengua de signos en aquellos centros en los que trabajen personas sordas. 😊 😐 😞
- En todos los eventos públicos dispondremos de intérpretes de lengua de signos. 😊 😐 😞

- Deberíamos prescribir soluciones como son la amplificación o la clarificación, el uso de modos alternativos de comunicación (sean de carácter visual, táctil, por texto, por medio de teléfonos de texto, mediante la sub-titulación, etc.), también se puede apoyar por medio de gestos, lenguaje de signos, interpretación o intermediación. 😊 😐 😞
- En aquellos actos públicos dirigidos a los colectivos de las personas con discapacidad, se debería contar con técnicas de subtitulación en directo. 😊 😐 😞
- Se debería pensar en el aumento de tamaño de los objetos, la mejora del contraste y la claridad y legibilidad de los mensajes, el apoyo por medio de la audio-descripción, o por síntesis de voz o tonos, y por el uso de claves táctiles o por braille. 😊 😐 😞
- Se podría pensar en disponer de audio guías preparadas para las visitas guiadas a los centros de trabajo (acogida, etc.). 😊 😐 😞
- Nuestros centros deberían proteger el acceso de los perros guías y llegado el caso procurar instalaciones adecuadas para su estancia. 😊 😐 😞
- Se dispondrán ayudas técnicas o productos de apoyo para las personas con resto visual. Las instalaciones estarán adecuadas para facilitar su desenvolvimiento (guías, elementos de comunicación, señalética adaptada, franjas guía en el suelo, etc.). 😊 😐 😞
- En cada centro de trabajo o local, se instalará un mapa en relieve de la instalación. 😊 😐 😞
- Debemos asegurar que las tareas exijan el mínimo esfuerzo a la hora de manipular los objetos, materiales y herramientas. Evitaremos los dispositivos que impidan su fácil manipulación. 😊 😐 😞
- Debemos asegurar que las exigencias de destrezas hayan sido compensadas con dispositivos de ayuda. Las soluciones son las ayudas técnicas y los estabilizadores para mejorar el control (posicionadores, etc.). Las soluciones a la hora de manejar un ordenador son las ayudas técnicas del tipo de joysticks y estabilizadores para mejorar el control y la sustitución de las funciones físicas por medio de funciones informáticas. 😊 😐 😞
- Tenderemos a eliminar los esfuerzos a la hora de adquirir y diseñar las tareas. Proporcionaremos ayudas técnicas u organizativas para potenciar la capacidad de estas personas. 😊 😐 😞
- Debemos asegurar que, en los talleres y locales, existan al menos algún elemento del mobiliario adecuado a las personas de grandes dimensiones (sillas especiales, mesas elevadas) así como que las instalaciones, incluidas las higiénicas, sean las adecuadas. 😊 😐 😞
- Las adaptaciones del espacio favorecerán la movilidad y la prevención de las complicaciones de los usuarios de las sillas de ruedas y facilitarán las prácticas de aseo e higiene de estas personas. 😊 😐 😞
- Los talleres estarán adaptados en sus vías de acceso, puertas, pasillos y en el acceso a las plantas y deberán permitir acceder con una silla de ruedas propia. 😊 😐 😞
- Los centros dispondrán al menos de una silla de evacuación de tipo ambulancia. Serán utilizadas en los ejercicios de evacuación y simulacros de incendios. 😊 😐 😞
- Los profesionales de Lantegi Batuak deben identificar la clase e intensidad de los apoyos que necesita cada persona colaborando en el desarrollo de los llamados planes de apoyos individualizados (PAI's). 😊 😐 😞
- Se establecerán protocolos de colaboración con los Centros de Recuperación Funcional para la promoción de la autonomía personal de las personas con daño cerebral adquirido, como alternativa de continuidad de las personas en su itinerario de inserción sociolaboral. 😊 😐 😞
- Proporcionar apoyos para las muletas o bastones junto a la mesa. 😊 😐 😞
- Se debería vehiculizar en el plan de formación una acción formativa, dirigida a todo el personal de apoyo, que refleje las orientaciones de trato con las personas con discapacidad. 😊 😐 😞
- Se podría disponer de un libro de estilo incluyendo la perspectiva de género para usar en todas nuestras comunicaciones, publicaciones y sus soportes. 😊 😐 😞
- Se adecuarán las reuniones de trabajo con personas con discapacidad en lo que se refiere a espacios, ritmos, contenidos etc. 😊 😐 😞
- Los eventos respetarán en su diseño los criterios de accesibilidad adecuados a las personas con discapacidad. Se dispondrá de, audio- guías, intérpretes de signos, subtítulo en directo, espacios y baños adecuados y bucles sonoros. 😊 😐 😞

- Se llevarán a cabo simulacros de evacuación, contando con el personal con discapacidad, para comprobar la eficacia de los planes de emergencia. Para facilitar una posible evacuación, se dispondrán indicadores acústicos y visuales en los equipamientos principales (ascensores, en los paneles y pantallas informativas, etc.). Se instalarán paneles informativos en alto-relieve y braille y se señalarán claramente las salidas de emergencia, estableciendo si fuera necesario franjas guía con texturas y colores diferenciados y franjas transversales. 😊 😐 😞
- Se debería disponer de un soporte escrito donde se recogerían, a modo de recordatorio, las pautas que deben cumplirse para llevar a cabo los eventos. 😊 😐 😞
- Las comunicaciones en soporte escrito, elaboradas por la organización, deberán cumplir, en la medida de lo posible, con unos requisitos mínimos de accesibilidad. 😊 😐 😞
- Los espacios y equipamientos se identificarán con simbología estandarizada, y a ser posible, de carácter universal, primando los soportes en logos o iconos, sobre las leyendas escritas. Utilizaremos únicamente símbolos si estos son entendidos fácilmente por las personas con discapacidad. 😊 😐 😞
- Sería interesante que en el desarrollo de nuestra actividad aplicáramos los criterios saludables de la filosofía Slow. 😊 😐 😞
- Facilitar el transporte accesible. 😊 😐 😞
- Facilitaremos los desplazamientos seguros a los vehículos de empresa. 😊 😐 😞
- Lograr que los accesos y comunicaciones del edificio con la vía pública permitan su utilización. de forma autónoma, por todas las personas. 😊 😐 😞
- Los accesos al edificio deberán garantizar la accesibilidad al interior de los mismos. 😊 😐 😞
- Las vías de comunicación deberán estar despejadas y facilitarán el desplazamiento interior. 😊 😐 😞
- Las comunicaciones verticales permitirán un desplazamiento seguro. 😊 😐 😞
- Los baños respetarán las recomendaciones de diseño que les otorguen las características de adaptados. 😊 😐 😞
- Proporcionaremos áreas para comer, locales de descanso y dispensadores de bebidas con el fin de asegurar el bienestar de los trabajadores. 😊 😐 😞
- Los lugares de trabajo deberán estar acondicionados y serán accesibles. Deberemos crear

espacios laborales dignos y procurar que sean adecuados a los requerimientos de cualquier persona. 😊 😐 😞

- Proporcionaremos mobiliario (sillas, mesas, etc.) cuyas características promuevan el confort de los usuarios. 😊 😐 😞
- Proporcionaremos aquellas herramientas, útiles y maquinaria de mayor confort de uso, minimizando el peso, el esfuerzo a realizar y los riesgos de su manipulación. Limitaremos el uso de los pedales. 😊 😐 😞
- Hacer que los controles de la maquinaria sean visibles y fáciles de interpretar, seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores, que ayuden a comprender sus indicadores. 😊 😐 😞
- Proporcionaremos la iluminación más confortable y adecuada para el trabajador, protegeremos del calor o del frío intenso, favoreceremos las condiciones higiénicas, promocionaremos la ventilación de los centros, minimizaremos o evitaremos el ruido, reduciremos las vibraciones. 😊 😐 😞
- Usaremos colores que proporcionen confort a los trabajadores. 😊 😐 😞
- Proporcionaremos equipos de protección individual adecuados a la discapacidad de la persona. 😊 😐 😞
- Propiciar unos minutos de relax, con actividades suaves, que compensen la rigidez en el puesto de trabajo. 😊 😐 😞
- Proporcionaremos, a través del personal de apoyo, la formación e información necesaria sobre los riesgos presentes en el puesto de trabajo, y las pautas preventivas para evitarlos. Se dispondrá de materiales adecuados al nivel de comprensión de las personas. Se valorará la capacidad de comprensión de la persona a lo largo de la formación. 😊 😐 😞
- La ejecución de las labores se acondicionará en sus aspectos de organización (autonomía, ritmo, responsabilidad, etc.) en relación a la capacidad real de la persona. 😊 😐 😞
- Ofreceremos una vigilancia de la salud específica y acorde a la discapacidad. 😊 😐 😞
- Se establecerán pliegos de especificaciones ergonómicas aplicables a cada proyecto. 😊 😐 😞

AGRADECIMIENTOS

A todos los que nos ayudan o han ayudado a crecer en conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

1. LANTEGI BATUAK. "Sistematización de buenas prácticas en centro ocupacional". Bilbao. 2004
2. LANTEGI BATUAK. "Orientaciones para trabajar con personas en Lantegi Batuak". Bilbao. 2004
3. LANTEGI BATUAK. "Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona" Bilbao. 2004
4. Fundación CEDAT. IBV. DATUS: ¿Cómo obtener productos de alta usabilidad?. Guía práctica para los fabricantes de productos de la vida diaria y ayudas técnicas.
5. TELEFONICA "Comunicación para todos. Pautas para la comunicación accesible". www.Telefonica.es
6. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. "Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo".
7. OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. IEA. ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE ERGONOMÍA. "Lista de comprobación ergonómica. Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo". Ed: INSHT
8. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Nota técnica de prevención NTP 226 "Mandos: Ergonomía de diseño y accesibilidad"
9. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Nota técnica de prevención NTP 241: "Mandos y señales: Ergonomía de percepción".
10. AISS. CIRCULO DE TRABAJO 3: ERGONOMÍA. "Lista de control para clasificar la maquinaria según los principios ergonómicos"
11. CLARK Y CORLETT. "La ergonomía de los lugares de trabajo y de las máquinas. Manual de diseño". Ed. Fundación Mutua General.
12. CIF: Clasificación internacional del funcionamiento. OMS: Ginebra 2003.
13. DZ. Centro de Diseño Industrial. "Metodología para el desarrollo de las máquinas- herramientas a través del diseño industrial". Bilbao. 2003.
14. Renault: Metodo RNUR. " Conception des postes de travail ". Paris, 1992

15. MUTUA UNIVERSAL. "Buenas prácticas para reducir enfermedades profesionales derivadas de riesgos ergonómicos en PYMES de sectores industriales". Barcelona. 2002.
16. Facts 53: Agencia europea de seguridad y salud en el trabajo. "Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad".
17. COHEN, JUDY. "Reglas de etiqueta frente a una persona con discapacidad".

Paginas web sobre el diseño universal o diseño para todos:

Cost 219. Acces to telecommunications:
<http://www.stakes.fi/cost219>

The center for Universal Design .
<http://www.design.ncsu.edu/cud/index.html>

Centro estatal de Ayudas para ala autonomía personal.
CEAPAT (IMSERSO)

<http://www.seg-social.es/imserso>

Referentes normativos:

LISMI Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos.

LPRL. Ley 31/ 95 de Prevención de Riesgos laborales

L 13/1982, RD 1368/ 85 y OM 16/10/1998 de ayudas para los Centros especiales de empleo.

RD 485/ 97 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo

RD 486/ 97 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los lugares de trabajo

RD 487/ 97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos en particular dorsolumbares para los trabajadores.

RD 488/ 97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización

Ley 20/1997 de 4 de Diciembre sobre la promoción de la accesibilidad (Ley vasca de accesibilidad), y Decreto 68/2000 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. BOPV 12 de junio de 2000.

LIONDAU: Ley 51/ 2203 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

DECRETO 68/2000, de 11 de abril, por el que se prueban las normas técnicas sobre condiciones de accesibilidad de los entornos urbanos, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación. BOPV 12 de junio de 2000.

AENOR: UNE-170001-1. Accesibilidad global. Criterios para facilitar la accesibilidad al entorno: requisitos DALCO.

AENOR: UNE-41500 IN. Accesibilidad en la edificación y el urbanismo. Criterios generales de diseño.

INSHT: NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo.

AENOR: UNE-EN ISO 9999 (2007) Productos de apoyo para personas con discapacidad. Clasificación y terminología.







Txorierr Etorbidea, 12 · 48180 LOIU (Bizkaia)
 Tel. 94 453 59 99 · Fax 94 453 62 48
 info@lantegi.com
 www.lantegi.com
 www.ergohobe.net



*Editado con la ayuda de Osalan
 Osalaren laguntzarekin argitaratua*

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
 SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
 TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

