

# **Sesión: Aplicaciones de Investigación y Desarrollo en la Adaptación de los Puestos de Trabajo**

## **Acceso universal y lugares de trabajo**

Rudolph Brynn

*“Los que ven las posibilidades en vez de los problemas tienen un mayor éxito en la integración”*

### **Introducción**

La accesibilidad a los lugares de trabajo es una parte fundamental de la lucha para conseguir una mayor tasa de empleo para las personas con discapacidades. Sin embargo, los costes relacionados con dicha adaptación son frecuentemente considerados por los empleadores como demasiado altos, a pesar del hecho de que las personas con discapacidades como empleados tienen el mismo nivel de cualificación y producen los mismos beneficios para las empresas que los otros empleados. Una reciente encuesta realizada entre unos 600 empleadores en Noruega ha mostrado que mientras que el 94 por ciento de los gerentes recibirían para una entrevista a un hombre joven solicitante de un puesto de trabajo, solo el 10% harían lo mismo con una persona ciega con un perro guía y que tenga el mismo nivel de cualificación. Esto es ilustrativo de los problemas con los que se encuentran los discapacitados incluso en la sociedad escandinava del bienestar, y no es solo que las soluciones técnicas sean importantes, sino también que las campañas de concienciación y de eliminación de prejuicios son esenciales.

### **Acceso físico a los lugares de trabajo**

Para las personas con movilidad reducida, el acceso físico a los lugares de trabajo es un elemento vital para eliminar las barreras. Que un edificio y sus interiores estén contruidos de acuerdo con los principios de diseño universales significa que todos puedan trabajar allí, sin que sean necesarias soluciones especiales. Un ejemplo de diseño universal es que, de forma estándar, todas las mesas de oficina sean ajustables. Toda la información técnica debería de estar basada en Internet, de forma que todo empleado pueda acceder a ella en el formato que él desee. Sin embargo, debería de disponerse de una financiación pública para las adaptaciones necesarias, así como una información adecuada dirigida a los empleadores sobre cómo obtener dicha financiación.

A título de ejemplo: Un proyecto dirigido por la compañía telefónica noruega Telenor ha tenido como objetivo introducir a personas con problemas de movilidad en un lugar de trabajo convencional, inicialmente asignándoles puestos de trabajo en fase de formación en los propios locales de la empresa, que eran accesibles<sup>1</sup>. Seguidamente fueron trasladados a otras empresas para completar su formación y su posible contratación. El eslogan de este proyecto era: “No importa a dónde vayas a trabajar, siempre que vengas a trabajar”. El proyecto incidía en la accesibilidad a los lugares de trabajo, a los edificios y a los entornos laborales, así como en la concienciación y en la divulgación de información sobre las posibilidades de financiación para la adaptación de los lugares de trabajo. El proyecto fue un éxito al introducir a los discapacitados en la corriente general del empleo, incluso aunque el traslado a otros lugares de trabajo no fue suficientemente cumplido según algunos de los participantes. 3 de cada 4 participantes consiguieron un empleo fijo después del período de formación. Los empleadores implicados comentaron que disponer de empleados con una discapacidad era beneficioso para el entorno de trabajo de todos, incluyendo al personal sin discapacidades. Sin embargo, muchos empleadores también se quejaban de que la cooperación con los organismos públicos, tales como la administración de pensiones y las oficinas de empleo, eran complicada y se perdía tiempo.

La adaptación de los lugares de trabajo es uno de los requisitos más importantes para incluir a los discapacitados en la corriente general del empleo. Esto incluye el acceso a la tecnología asistencial; diferentes tipos de financiación pública; horario de trabajo flexible y adaptación a las tareas laborales. La tecnología asistencial incluye todo aquello desde las sillas especiales hasta los intérpretes de lenguaje de signos. En Noruega, tanto el

---

<sup>1</sup> Sintef rapport STF78 A06005 Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor. SINTEF Helse, Oslo 2006

empleador como el empleado pueden recibir apoyo financiero durante un período de prueba. La finalidad de dicho período de prueba es comprobar qué tipo de tareas laborales puede llevar a cabo, qué es posible/imposible y si la contratación permanente es viable. Si existiera un peligro superior al normal de que el empleado estuviese ausente debido a enfermedad durante largos períodos de tiempo, puede hacerse que los empleadores estén exentos de pagar las bajas normales por enfermedad. Los empleadores pueden también recibir compensaciones del Servicio de Empleo Público Noruego en lo que se refiere a los salarios.

La organización administrativa de la adaptación del trabajo en Noruega puede ser presentada utilizando el siguiente modelo<sup>2</sup>:

Empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación del lugar de trabajo de acuerdo con el Decreto sobre Entornos Laborales</li> <li>• Cooperar con las diferentes autoridades públicas.</li> <li>• Conseguir asistencia para evaluar e inspeccionar los casos individuales</li> <li>• Asegurar la adaptación dentro del campo de responsabilidad del empleador</li> </ul>
Empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir a la adaptación de la propia situación de trabajo y cooperar para encontrar soluciones.</li> <li>• Presentar solicitudes de tecnología asistencial al Centro de Ayuda Técnica</li> </ul>
Servicio médico de la empresa, servicio municipal de salud, otro personal médico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el nivel funcional</li> <li>• Prestar asistencia en lo que se refiere a las argumentaciones incluidas en las solicitudes de ayudas asistenciales</li> <li>• Prestar asistencia en la realización de pruebas y adaptaciones</li> </ul>
Oficina de pensiones públicas en el ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a los empleados sobre las posibilidades de adaptación al lugar de trabajo</li> <li>• Indicar las necesidades para las diferentes medidas</li> <li>• Distribuir financiación para ayudas asistenciales o cooperar con el Centro de Ayuda Técnica en la distribución de ayudas técnicas</li> </ul>
Centro de Ayuda Técnica del Condado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidir sobre ayudas técnicas</li> <li>• Realizar el pedido de ayudas técnicas que debe de suministrar el fabricante</li> <li>• Responsable del servicio y mantenimiento de las ayudas técnicas prestadas</li> </ul>
Centro de Empleo del Condado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar asesoría y directrices a las empresas</li> <li>• Información y motivación</li> </ul>
Servicio de Empleo Público Local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una lista de los solicitantes de empleos cualificados</li> <li>• Responsable de coordinar la adaptación de las personas que reciben formación laboral</li> <li>• Prestar asistencia a los solicitantes de trabajo y a los clientes de rehabilitación en sus contactos con el Centro de Ayuda Técnica y la Oficina de Pensiones Públicas</li> <li>• Prestar asistencia en la contratación y seguimiento de personas con limitaciones en la selección de un puesto de trabajo</li> </ul>

<sup>2</sup> Alle har noe, ingen har alt. Ansettelse av funksjonshemmede – en veileder. Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon HSH, Oslo 2004.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de una lista de posibilidades de financiación disponibles</li> </ul>
--	--

Fuente: Federación Noruega de Empresas Comerciales y de Servicios

Dicho de otra forma – como usuario tiene derecho a la adaptación de su lugar de trabajo, en forma de ayudas asistenciales, de medidas ergonómicas o de un entorno de trabajo físicamente adaptado, y los diferentes organismos implicados tienen un número importante de responsabilidades para que el resultado global obtenido tenga éxito. Las medidas ergonómicas incluyen acceso a equipos adaptables y adaptados, así como un diseño universal de, por ejemplo, la documentación. Los documentos deberían de ser siempre electrónicamente accesibles con el fin de que los empleados puedan leerlos en el formato por ellos elegido según sus necesidades. Existe también una adaptación llamada social (situación física del lugar de trabajo, empleados con ciertos problemas mentales, etc.). Obviamente incluye la adaptación del propio edificio, tal como ascensores, puertas amplias y equipos sanitarios adaptados.

Además se dispone de servicios tales como transporte especial, intérpretes, asistentes personales, ayudas asistenciales relativas a la ICT, etc.

### ***Tecnología de la información y de la comunicación***

La tecnología de la información y comunicación (ICT en sus siglas en inglés) puede facilitar una mayor accesibilidad a la información para los diferentes grupos de discapacitados – si la tecnología es accesible. La falta de accesibilidad es una amenaza hoy en día, creando una mayor brecha entre los que pueden utilizar la tecnología y los que no, por ejemplo, debido a su discapacidad. Esto se refiere a problemas de accesibilidad a las páginas Web públicas y privadas, capacidad financiera para comprar los equipos necesarios y la posibilidad de formación con el fin de utilizar la nueva tecnología. Es importante saber que existen muchos tipos de barreras contra la utilización de la ICT:

- Barreras visuales – por ejemplo poco contraste entre el texto y el fondo, fuentes demasiado pequeñas e imágenes de fondo que dominan las páginas Web;
- Barreras auditivas, por ejemplo archivos audiovisuales que son inaccesibles a los sordos y personas con deficiencias auditivas, necesitando tarjetas de sonido y altavoces con el fin de permitir acceder al contenido de la información;
- Barreras para personas con deficiencias de aprendizaje o problemas cognoscitivos, por ejemplo problemas para la lectura de textos y para entender la información, por ejemplo cuando no existe una versión de fácil lectura.
- Barreras para personas con capacidad reducida para utilizar sus manos, por ejemplo en la utilización del ratón.

Las razones de la falta de accesibilidad son frecuentemente una falta de requisitos concretos en las especificaciones cuando los lugares de trabajo compran equipos informáticos. Esto puede ser debido a una falta de información sobre cómo puede incorporarse la accesibilidad en el desarrollo por ejemplo de los sitios Web, y la falta de conocimientos en el control de calidad de la accesibilidad en los procesos de diseño. Es por lo tanto importante incluir los requisitos de accesibilidad en las especificaciones entregadas a los contratistas de hardware y software destinado a los lugares de trabajo. Es también necesario que los empleadores comprueben que se aplica un cierto número de requisitos cuando controlan la ICT que han comprado.

- Las herramientas de publicación deben de soportar todos los requisitos de accesibilidad que hayan sido establecidos
- Debería de ser fácil publicar alternativas a las imágenes basándose en textos
- Los nombres de los menús y los enlaces deberían de tener un contenido lógico – es decir, “Leer más” no es adecuado
- Los textos de las pantallas desplegadas deben de ser accesibles
- Las diferentes funciones deben de ser totalmente explicadas, dando instrucciones
- Debe de existir un buen contraste entre el texto y el fondo
- Las funciones importantes deben de disponer de un texto además de los iconos
- El texto debe de ser legible y el tamaño de las fuentes debería de poder ser regulado.

Son varios los campos en los que la Investigación y Desarrollo es vital para la adaptación de un lugar de trabajo. La tecnología de la información y de la comunicación es una parte vital hoy en día en cualquier lugar de trabajo, pero el punto débil del sistema público de distribución de la tecnología asistencial relacionada con la ICT es que a veces la tecnología recibida procedente de los Centros de Tecnología Asistencial se encuentra ya anticuada. Sin embargo, la ayuda asistencial es solo una de las diferentes soluciones necesarias para permitir que las personas con discapacidad puedan funcionar en un lugar de trabajo. Frecuentemente la mejor solución es la combinación de varias medidas, tales como la modificación del entorno o la reorganización de los métodos de trabajo, en combinación con la utilización de ayudas asistenciales para ayudar a resolver los problemas prácticos y compensar la pérdida de funciones. Deberían por lo tanto investigarse los diferentes tipos de medidas y la combinación de éstas.

En Noruega se dispone de soporte financiero dentro del Programa de Seguridad Nacional para las ayudas asistenciales, por ejemplo para la conversión de la maquinaria y para la adaptación de los entornos físicos del lugar de trabajo cuando sea apropiado y necesario para permitir a las personas con discapacidades realizar un trabajo apropiado. Un trabajo apropiado se entiende como un trabajo al alcance del usuario basándose en su capacidad física y mental. Sin embargo, incluso si se dispone de lo anterior, será necesario combinar dichas medidas con campañas de concienciación dirigidas a los empleadores. Además de los esquemas holísticos para la combinación de la educación, de la formación y del empleo, será necesario prestar especial atención al acceso universal en los programas educativos destinados a los diseñadores de software y hardware informático, arquitectos e ingenieros con el fin de alcanzar un alto grado de concienciación entre los grupos profesionales. Finalmente, es una herramienta importante poner mayor énfasis en el diseño universal en el campo de la normalización europea relativa a la importancia de la existencia de equipos normalizados y otras instalaciones en los lugares de trabajo.

### ***Áreas en las que una investigación y desarrollo adicional es necesario***

He descrito las diferentes medidas hoy en día disponibles para ayudar a los discapacitados a obtener y mantener un empleo en los lugares de trabajo convencionales. Sin embargo, el hecho es que la tasa de desempleo entre los discapacitados es superior a la de la población en general. Siendo por lo tanto necesario buscar la efectividad de las medidas en cuestión. Esto puede ser dividido en tres áreas principales:

- Cambios de la política - ¿los objetivos políticos declarados tanto por la UE como por los Estados Miembros están afectando realmente a la situación en la que se encuentran los discapacitados?. Los cambios en la política afectan a las medidas, a los sistemas administrativos, a las ideologías, etc. ¿Son dichas medidas adecuadas – cuales son los cambios necesarios en la política?.
- ¿Cual es el estado de la investigación hoy en día en el campo del empleo de los discapacitados?. ¿Cómo influyen la toma de decisiones políticas y los objetivos políticos declarados en la forma en la que se enfoca la investigación hoy en día?
- ¿De qué forma los diferentes organismos oficiales concernidos informan de la situación de los discapacitados en el mercado laboral?. ¿La rutinas de generación de informes cubren los problemas reales de los discapacitados en lo que se refiere a su acceso al mercado laboral, y en particular las diferentes barreras?

En el informe “Situación del empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea”<sup>3</sup>, la Comisión Europea llegaba a la conclusión en lo que se refiere a la investigación en este campo de que todavía existe un cierto número de áreas en las que es necesaria una investigación adicional. Entre dichas áreas se encuentra la cuestión sobre cómo influyen los diferentes tipos de discapacidad en los diferentes tipos de oportunidades de obtención de empleo y de mantenerlo. Por ejemplo, las personas con discapacidad mental tienen una tasa de desempleo muy superior a la de los otros. Basándose en esto, el informe recomienda una investigación adicional en tres áreas:

- El impacto del tipo de discapacidad en las oportunidades de conseguir un empleo y de mantenerlo - ¿cuáles son las diferencias relevantes en los requisitos y condiciones de empleo de las personas con discapacidades físicas o mentales?. ¿Las discapacidades combinadas complican las oportunidades de empleo?.
- Actitudes de los empleadores ante los discapacitados - ¿cómo afectan las actitudes y las expectativas de los empleadores a las políticas de contratación de personal?. ¿Cómo pueden ser influidos los

---

<sup>3</sup> The employment situation of people with disabilities in the European Union. A study prepared by EIM Business and Policy Research. European Commission, Brussels 2001.

empleadores para mejorar las oportunidades y crear la igualdad de oportunidades de los discapacitados?.

- Preferencias de empleo de los discapacitados - ¿en qué medida son los déficit en el empleo afectados por las preferencias y expectativas de los propios discapacitados. ¿Los discapacitados inactivos desean conseguir un empleo, o volver a trabajar?

La última pregunta que aparece en el informe podría, en mi opinión, ser ampliada a el análisis de en qué medida los discapacitados son desalentados por los servicios públicos con los que entran en contacto en lo que se refiere a su autoestima como posibles empleados. Si uno se encuentra ante un sistema que subraya la recepción pasiva de pensiones por discapacidad en vez de alentar de forma activa al empleo, es necesario un esfuerzo positivo mucho mayor para romper las barreras.

Para conseguir unos lugares de trabajo y un entorno de trabajo accesibles es necesario adaptar tanto los lugares de trabajo como la organización laboral en los propios lugares de trabajo. Esto producirá un impacto en la calidad del tratamiento de todos los discapacitados en el lugar de trabajo. Es importante que la variedad de necesidades – físicas, tecnológicas, sociales, educativas y de conducta – de los discapacitados sea reconocida. Incluyendo las necesidades de los usuarios de sillas de ruedas para tener acceso al lugar de trabajo, de las personas con discapacidades visuales o auditivas para poder acceder a una tecnología adaptada a sus necesidades, de las personas con dificultades sicosociales, discapacidades cognoscitivas o problemas de memorización para disponer del tiempo adicional y de la ayuda personal necesarios para llevar a cabo su trabajo. Además deberían de investigarse las actitudes de los empleadores y otros hacia los discapacitados como solicitantes de empleo y como empleados.

## **Conclusión**

Resulta claro en la situación actual que las medidas actualmente disponibles para una mejor inclusión de los discapacitados en el empleo no son suficientes. Una media del 42% de discapacitados permanece inactiva en el mercado laboral, y la situación de las mujeres con discapacidades es incluso más negativa que en el caso de los hombres (el 25% de las mujeres minusválidas participan hoy en día en el mercado laboral, en comparación con el 44% de los hombres). Las consecuencias son pobreza y exclusión social, y que los discapacitados normalmente tienen trabajos temporales con bajos salarios. La tasa de desempleo de los discapacitados es de dos a tres veces superior a la de la población en general<sup>4</sup>.

Por una parte faltan manuales de instrucciones y directrices sobre cómo hacer que los lugares de trabajo sean accesibles. Existe también un creciente número de buenos planes de acción y de declaraciones políticas tanto por parte de la UE como por parte de los Estados Miembros sobre el deseo político de conseguir empleo y facilitar la inclusión social de los discapacitados. También existen actualmente importantes elementos legislativos para reforzar los derechos de los discapacitados en el mercado laboral, en particular la Directiva de la UE contra la discriminación en el empleo. Sin embargo, esta legislación presenta ciertas carencias según la opinión de las organizaciones de discapacitados; primero debido a que la obligación de acomodar razonablemente a los discapacitados nunca es ilimitada – si impone una carga desproporcionada al ser demasiado onerosa los empleadores no tienen por qué emplear a los discapacitados. Segundo, debido a que la Directiva impone solo a los empleadores la obligación de acomodar a los discapacitados de forma razonable. Y las experiencias en los Estados Unidos con el Decreto sobre Discapacidad demuestra que la legislación antidiscriminación no conduce necesariamente al empleo.

En esta ponencia he presentado algunas sugerencias para incluir ciertos campos de investigación para establecer una base mejor para nuevas formas de pensamiento político con el fin de obtener mejores resultados. Creo que sabemos lo suficiente sobre las posibilidades y soluciones técnicas, por lo que sin duda se va a llevar a cabo una mayor I+D que va a beneficiar a los empleados con discapacidades en su trabajo diario, situándolos a un mismo nivel que el de los empleados no discapacitados. El problema es cómo conseguir fondos suficientes para realizar dichas adaptaciones sin incurrir en unos costes excesivos para los empleadores (en particular en la Media y Pequeña Empresa), cómo difundir la información sobre las diferentes posibilidades de financiación, y cómo conseguir que las actitudes de los empleadores sean más positivas de acuerdo con la capacidad real de los empleados discapacitados.

---

<sup>4</sup> EDF: How EU employment policy impacts on people with disabilities. Thematic policy Paper. European Disability Forum, Brussels 2004.

Además, es necesario evaluar que tipo de asistencia de primera línea reciben los discapacitados para obtener una cierta cualificación y una formación relacionada con el empleo. Las personas deben de ser animadas a utilizar sus capacidades y desplegar su potencial en el mercado laboral, no convirtiéndose en personas dependientes de las prestaciones por discapacidad.

Todos podemos ver que existen todavía un gran número de barreras – la patente inaccesibilidad de los edificios y de los lugares de trabajo, transporte público inaccesible, falta de apoyo adecuado – y las invisibles actitudes de los empleadores contra los discapacitados como empleados, imágenes negativas de su falta de cualificación, frecuentes períodos de ausencia del trabajo y altos costes de adaptación de sus lugares de trabajo.