



Prevención inclusiva

Guía con las nueve claves para
una prevención inclusiva de los
riesgos laborales



SOFOFA



Prevención inclusiva

Guía con las nueve claves para
una prevención inclusiva de los
riesgos laborales

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2013
Primera edición, 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales

Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013

ISBN 978-92-2-327050-6 (impreso)

ISBN 978-92-2-327051-3 (web pdf)

Salud en el trabajo / seguridad en el trabajo / protección social / discapacidad / responsabilidad del empleador / legislación del trabajo / Chile / metodología / recursos humanos / integración social / diversidad de mano de obra

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT, así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones, pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Edición, diseño y diagramación: Innovacom (www.innovacom.cl) | Ilustraciones: Patricio Otniel | Fotografías: Álvaro De la Fuente.
Impreso en Chile por Ograma

Seguridad, salud ocupacional, accesibilidad universal, diseño para todos, inclusión, gestión preventiva y mapas de riesgo, son algunos de los temas que te invitamos a conocer en esta guía, que indica los nueve aspectos que se deben considerar en la prevención de riesgos y la discapacidad.

...the first of these is the fact that the ...

...the second of these is the fact that the ...

...the third of these is the fact that the ...

...the fourth of these is the fact that the ...

...the fifth of these is the fact that the ...

...the sixth of these is the fact that the ...

...the seventh of these is the fact that the ...

...the eighth of these is the fact that the ...

...the ninth of these is the fact that the ...

...the tenth of these is the fact that the ...

...the eleventh of these is the fact that the ...

...the twelfth of these is the fact that the ...

...the thirteenth of these is the fact that the ...

...the fourteenth of these is the fact that the ...

...the fifteenth of these is the fact that the ...

...the sixteenth of these is the fact that the ...

...the seventeenth of these is the fact that the ...

...the eighteenth of these is the fact that the ...

Prólogo

Esta publicación forma parte de la “Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad” puesta en marcha conjuntamente por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Conscientes de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Sofofa y la OIT ponen a disposición esta guía para que las empresas chilenas, indistintamente de su tamaño, aborden el tema de la seguridad y la salud en el trabajo con un enfoque en la inclusión.

A través de un lenguaje franco y sencillo, la guía ofrece a las empresas nueve claves para crear una cultura organizacional inclusiva y propone un programa de gestión para todas las personas. De la misma forma, se aborda la necesidad de mejorar la accesibilidad de las empresas, de construir mapas de riesgo, considerando una fuerza laboral plural, e implementar planes de acción que tengan en cuenta la diversidad.

La creciente tendencia (o constatación) de las empresas en cuanto al valor de la diversidad hace que aumente cada vez más la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad, muchas veces en áreas muy especializadas, como puede ser la seguridad y la salud en el trabajo.

Si bien es cierto, muchas personas con discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, una parte importante continúa al margen de procesos inclusivos por causa de diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos

inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas. El trabajo decente para todas las personas es el objetivo principal de la OIT, incluidas aquellas con discapacidad. Trabajo decente significa trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana. El acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social. Es en este contexto que la OIT y la Sofofa hacen una apuesta al papel clave que juegan las empresas para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual sin duda contribuye a la construcción de sociedades más empáticas y solidarias.

Agradecemos muy especialmente la colaboración de Carmen Bueno, especialista principal en seguridad y salud en el trabajo de la OIT, los aportes de Maximiliano Urzúa y María Isabel Meneses de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y del Consejo Comunal de la Discapacidad de Ñuñoa, presidido por Soledad Fernández Malagarriga y su equipo (Mauricio Díaz, Lorena Martínez, Orquídea Miranda). Igualmente se agradece el enorme compromiso y dedicación de Jorge Carrasco Täger y Hernán Núñez Castro, de la Comisión Discapacidad Sofofa. Por último, a Mónica Escobar, Erwin Velasco y Marcela Adauy del equipo de Innovacom por su talento y creatividad.

La Sofofa y la OIT confían en que esta guía contribuirá no sólo a la consecución de una mejor calidad de vida laboral de las personas con discapacidad en Chile, sino también a la promoción de empresas más inclusivas, más productivas y por lo tanto, más sustentables en el tiempo.

Hermann Von Mühlenbrock S.
Presidente
Sofofa

Anita Briones G.
Presidente
Comisión Discapacidad Sofofa

Guillermo Miranda R.
Director de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Andrés Yurén B.
Especialista en actividades con empleadores
Oficina Internacional del Trabajo

Contenidos

Uso correcto del lenguaje en discapacidad 10

Introducción 13

Buena práctica: Sánchez y Cía. 18

Nueve claves para una prevención inclusiva de riesgos laborales 23

Se trata de una serie de aspectos que una empresa debe considerar en prevención de riesgos si va a contratar o ya tiene contratadas a personas con discapacidad.

• Crear una cultura organizacional inclusiva 27

• Diseñar acciones para todos 31

• Mejorar la accesibilidad 35

• Implementar un sistema de gestión preventiva 41

• Evaluar los riesgos laborales y construir mapas de riesgos 47

• Implementar un plan de acción preventivo	51
• Capacitación participativa	55
• Desarrollar un plan de emergencia y evacuación	59
• Recomendaciones preventivas para todos	65

Anexos 75

• Información sobre discapacidad: evolución histórica del concepto. acciones desarrolladas, organizaciones dedicadas a la inclusión laboral	76
• Recomendaciones en el trato hacia personas con discapacidad	79
• Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	84
• Plan de acción preventivo	85
• Diseño universal para el aprendizaje	86

Uso correcto del lenguaje en discapacidad

A continuación se presentan términos a utilizar en las informaciones relacionadas con las personas con discapacidad. En el cuadro aparecen conceptos que serán de gran ayuda.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
<p>✗</p> <p>Discapacitado Deficiente Enfermito Incapacitadas Personas diferentes</p>	<p>Persona con discapacidad</p> <p>✓</p>
<p>✗</p> <p>Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Mutilado Cojo Tullido</p>	<p>Persona con discapacidad física</p> <p>✓</p>
<p>✗</p> <p>Mongolito Mongólico Retardado Retardado mental</p>	<p>Persona con discapacidad intelectual</p> <p>✓</p>
<p>✗</p> <p>Lenguaje de señas</p>	<p>Lengua de señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas</p> <p>✓</p>
<p>✗</p> <p>Defecto de nacimiento</p>	<p>Discapacidad congénita Persona con discapacidad congénita</p> <p>✓</p>
<p>✗</p> <p>El ciego Invidente Cieguito No vidente Corto de vista</p>	<p>Persona con discapacidad visual Persona ciega Persona con baja visión Persona con deficiencia visual</p> <p>✓</p>

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
<p>✗ Relegado a una silla de ruedas Confinado a una silla de ruedas</p>	<p>Persona que usa silla de ruedas Persona que se traslada en silla de ruedas</p> <p>✓</p>
<p>✗ El sordo Sordito Sordomudo</p>	<p>Persona con discapacidad auditiva Persona sorda (* Las personas con discapacidad auditivas no son mudas)</p> <p>✓</p>
<p>✗ Insano Demente Loco Trastornado Esquizofrénico</p>	<p>Persona con discapacidad psiquiátrica Persona con discapacidad de causa psíquica Persona con esquizofrenia</p> <p>✓</p>
<p>✗ Anormal</p>	<p>Persona con discapacidad... (tipo de discapacidad) (* No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como “normal” con respecto a una persona que tiene discapacidad.)</p> <p>✓</p>
<p>✗ Postrado (Hombre, mujer o niño) que padece discapacidad (Hombre, mujer o niño) que sufre discapacidad (Hombre, mujer o niño) aquejado de discapacidad Víctima de parálisis, autismo, etc. Afectado por parálisis, autismo, etc.</p>	<p>Persona que se encuentra postrada En usuario de... Está en... Que presenta discapacidad Que vive con discapacidad Que tiene discapacidad</p> <p>✓</p>



Introducción

Les presentamos “Prevención inclusiva”, cuyo objetivo es dar a conocer los nueve aspectos básicos que hay que considerar en relación a la prevención y la discapacidad. Este material está dirigido a aquellas empresas que ya tienen contratadas a personas con discapacidad, como también a quienes están comenzando con el proceso de inclusión laboral, y desean saber qué deben cumplir en materia de seguridad y salud ocupacional y cuál es el marco adecuado de acción.

En este contexto, la Comisión Discapacidad Sofofa, en alianza con la OIT, y el apoyo del Consejo Comunal de Discapacidad de Ñuñoa y la Asociación Chilena de Seguridad, han asumido el desafío del diseño y formulación de esta guía con la convicción de que hombres y mujeres, independiente de su situación de discapacidad, tienen el derecho y el deber de trabajar. Para ello, el contexto social y físico dentro de la organización debe ser accesible y seguro, permitiendo su desempeño con el menor riesgo.

En Chile

El Estudio Nacional de Discapacidad (Endisc), reconoce que el número de personas con discapacidad alcanza a un 12,9% de la población. De este porcentaje, sólo el 29,2%, es mayor de 15 años y realiza algún trabajo remunerado.

A nivel internacional, la Encuesta Mundial de la Salud plantea que existen cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más que viven con una discapacidad (Informe mundial de la discapacidad, 2011). En Chile, el Estudio Nacional de Discapacidad (Endisc), reconoce que el número de personas con discapacidad alcanza a un 12,9% de la población. De esta cifra, sólo el 29,2%, son mayores de 15 años que realizan algún trabajo remunerado.

Estos resultados nos muestran que existe una cantidad importante de personas con algún tipo de discapacidad que hoy no trabajan en nuestro país. Uno de los motivos que explican esta alta cifra de desempleo en este grupo, es que hay empresas que aún no se atreven a contratar a personas con discapacidad. Una de las principales razones que tienen los empleadores para no hacerlo, es el temor a que se accidenten más que otros trabajadores.

Sin embargo, en un grupo focal realizado para elaborar esta guía, algunos empleadores opinaron que **“las personas con discapacidad son trabajadores que no han tenido accidentes del trabajo, y se destacan por ser muy minuciosos”**. Otro agregó: **“Aprenden igual que el resto (...) hasta el momento no hemos tenido mayores problemas con nuestros trabajadores. Se les exige igual que como a todo el resto (...) se han involucrado bastante con las demás personas”**.

Ante esta realidad, en esta guía lo que se busca es aclarar que la prevención de riesgos no reviste dificultades ni obstáculos para las organizaciones, sino que solamente plantea oportunidades para integrar a aquellas personas y trabajadores que tienen características especiales, pero que pueden ser tan profesionales y productivos como los demás.



CONSIDERA

En esta guía cuando leas la palabra “trabajadores”, estamos incluyendo a los hombres y las mujeres que trabajan.



DESAFÍO

Las empresas pueden hacer suyos los valores y principios que conlleva la inclusión como parte de la cultura organizacional y favorecer, a partir de esto, condiciones seguras de trabajo y una adecuada gestión de riesgos, considerando las diferencias individuales y capacidades diversas.

¿Qué es la prevención inclusiva de riesgos laborales?

La prevención inclusiva de riesgos laborales pone el foco en las condiciones del entorno y la actividad técnica desarrollada por la empresa para disminuir los riesgos laborales, tomando en cuenta la diversidad de personas que en él se desempeñan. Lo anterior, considerando que en la actualidad las personas con discapacidad cuentan con mayores posibilidades de acceso al trabajo, lo que se materializa a partir de programas de intermediación laboral, y con la favorable inclusión en el mundo educacional y la progresiva apertura de las empresas a la contratación.

Por lo tanto, las empresas que hoy contratan a personas con discapacidad o pretenden hacerlo, necesitan del apoyo y la orientación en materia de prevención de riesgos laborales. Esta información les da seguridad y confianza a los emplea-

dores, y es justamente lo que deseamos lograr con el presente material.

Proyectar la gestión inclusiva de riesgos laborales en una empresa no es posible si no se consideran las diferentes características de los trabajadores que la integran. Existen personas con una gran diversidad de características: estatura, peso, género, edad, condición social y de salud con formación profesional y nivel de estudios variada, a lo que se suman trabajadores con diversos intereses que se integran y participan del trabajo.

Todas las personas están expuestas a riesgos. La ocurrencia de incidentes dependerá de múltiples factores, entre ellos los personales. En este contexto, en esta guía se especifican algunas situaciones puntuales que se deben considerar para las personas con discapacidad.



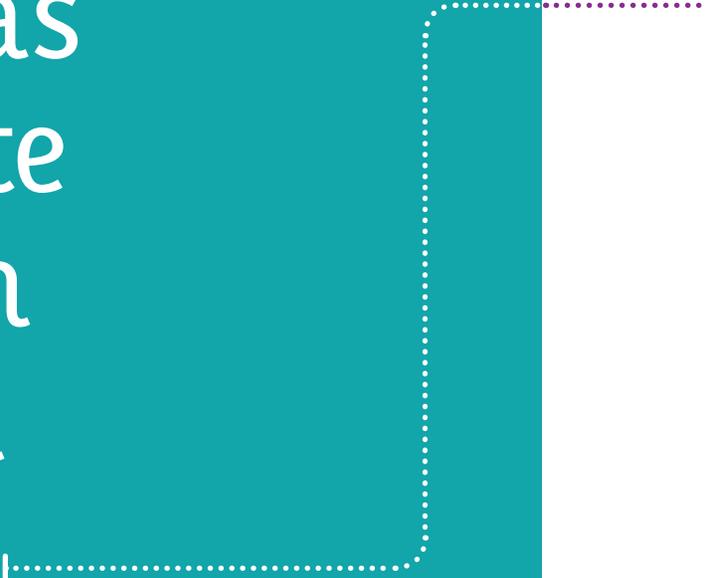
¿A quiénes está dirigida esta guía?

- Empresarios innovadores y creativos.
- Expertos profesionales en prevención de riesgos.
- Comités paritarios.
- Supervisores y jefes de área.
- Trabajadores y sindicatos.
- Instituciones y profesionales que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

¿Qué objetivos persigue esta guía?

- Que las empresas, sus ejecutivos y todos sus miembros logren desarrollar acciones preventivas que consideren la diversidad de sus trabajadores.
- Que los empleadores valoren e incorporen el diseño para todos como parte de la gestión de riesgos.
- Que las empresas identifiquen medidas especiales de gestión de riesgos para personas con discapacidad.

El desafío: Cambiar
la mirada de las
empresas frente
a la prevención
de riesgos y la
discapacidad

A decorative graphic consisting of a dotted line that starts from the right edge of the page, moves horizontally to the left, then turns 90 degrees downwards, and finally turns 90 degrees to the left, ending near the word 'discapacidad'.

Uno de los grandes desafíos de esta guía es que las empresas cambien su mirada sobre la gestión de los riesgos laborales, incorporando el diseño universal y las nuevas perspectivas en torno a la discapacidad. Esto permite comprender que la participación segura en el mundo del trabajo no depende sólo de las características de las personas y sus acciones, sino que, de la posibilidad cierta de construir un entorno laboral que brinde oportunidades a todos.

En este sentido, es necesario considerar algunos aspectos que se tratarán a lo largo de esta guía y que aquí enunciaremos:



REFLEXIONA

[La humanidad está compuesta por personas de diferentes características, que pueden aportar al desarrollo propio, de sus comunidades y de toda la sociedad. Esto es posible si se concibe un mundo con posibilidades diversas y que, desde su diseño, permita la reducción del riesgo y la participación sin barreras. La gestión de riesgos y la incorporación de trabajadores con discapacidad, requieren de la construcción de un entorno que responda a la diversidad.](#)

→ El diseño para todos.

Se relaciona con la construcción de entornos, productos y servicios que permitan que todas las personas, independiente de sus características y cultura, puedan disfrutar y aportar al desarrollo de nuestra sociedad con igualdad de oportunidades para acceder a actividades laborales, sociales, culturales, de ocio y recreativas.

→ Los principios de inclusión.

Permiten el reconocimiento de los talentos de las personas y enfatizan las condiciones del entorno que hacen posible la participación. Cada persona es importante, ya que tienen responsabilidades y funciones que desempeñar.

→ La equiparación de oportunidades.

Se constituye como el primer eslabón de los procesos inclusivos, dado que compensa las desigualdades con las que los trabajadores acceden y se desempeñan en las empresas. Además considera medidas individuales que favorezcan su participación en ellas.

La invitación es a conocer los nueve aspectos claves que las empresas deben considerar al momento de realizar prevención inclusiva de riesgos laborales.

BUENA PRÁCTICA

CONOCE LA EXPERIENCIA DE SÁNCHEZ Y CÍA.

“Queremos seguir contratando personas con discapacidad”

En Sánchez y Cía. se encontraron con la discapacidad por una necesidad netamente productiva. El 2012 se les hizo complejo conseguir “mano de obra” y vieron en los trabajadores con discapacidad auditiva una buena oportunidad para conseguir personas entusiastas y deseosas de trabajar. Apostaron por ellos con valentía y los resultados han sido excelentes. Una experiencia exitosa, real e inspiradora.

Sánchez y Cía. pertenece a un holding de plantas productivas de plástico. En la fábrica de Quilicura trabajan 150 personas en sistemas de turnos rotativos. Son una empresa común y corriente, sólo que con la particularidad de que entre sus filas existen entre siete a diez trabajadores que tienen discapacidad auditiva.

Todo comenzó por una necesidad real y urgente de contratar más personal. No encontraban a nadie, por lo que se les ocurrió buscar trabajadores con discapacidad, en específico a personas que tuviesen deficiencias auditivas. Se conversaron las complicaciones que esto podría traer, ya que se pensaba que podían sufrir más accidentes que los demás trabajadores o que les





costaría compatibilizar con ellos. A pesar de estas aprensiones, la empresa decidió contratarlos.

Jorge Coggiola, jefe de producción, reconoce que en Sánchez y Cía no tenían experiencia previa respecto a la inclusión de estos trabajadores. “Normalmente se piensa que las personas con discapacidad tienen problemas al momento de trabajar, aprender o hacer una vida como los demás. Cuando trabajé con ellos, me di cuenta de que no era así, ya que si les falta un sentido lo refuerzan en los otros cuatro que les quedan. Son capaces de ser autovalentes y de aprender”.

La inclusión como algo natural

Sin tener mayores conocimientos sobre el tema de la discapacidad, en la planta comenzaron un interesante proceso de inclusión, que se dio de forma natural, como lo cuenta Jorge Coggiola: “Al principio los jefes de turno no estaban muy conformes, tenían algunos reparos, pensaban que los nuevos trabajadores no iban a rendir como los demás. A poco andar, se dieron cuenta que era todo lo contrario, que presentaban una gran disposición. Ahora me piden que les traiga más chiquillos”.

Una de las primeras actividades fue hacerles una inducción para mostrarles la empresa. “En esa charla también participaron los demás empleados, porque esta experiencia era nueva para todos, y lo más importante era que se conocieran y se respetaran”, comenta Jorge. En esa instancia, se les explicó a todos que la forma de tratar a las personas con discapacidad era exactamente igual que al resto, que no había que hacer diferencias. “Yo trato que día a día los trabajadores que tienen una discapacidad se sientan normales en la planta, por eso el trato que les doy es igual para todos”, enfatiza el jefe de producción.

Las celebraciones internas de fiestas patrias y de fin de año les sirvieron para poder integrar con mayor decisión a las personas con discapacidad con sus compañeros. Víctor Soto, gerente de planta, señala que “en los discursos se comentó que en nuestra fábrica trabajan personas sordas. Lo hice, no sólo para resaltar su calidad como trabajadores, sino que para decirles que son personas como cualquier otra, porque me di cuenta que no todos los conocían y faltaba más convivencia. Ahora ya juegan baby fútbol y hasta bailaron con los demás”.

Aprendizajes y desafíos

En Sánchez y Cía. esta experiencia les ha brindado interesantes aprendizajes y desafíos, que los han enriquecido como empresa, entre los que destacan los siguientes:

- **DEDICAR TIEMPO PARA LA CAPACITACIÓN:**

Es importante que las jefaturas se impliquen en el proceso de enseñanza de estos trabajadores. En este caso, les han explicado algunos códigos que para las personas con alguna discapacidad son nuevos, como las leyes laborales, las responsabilidades y las reglas de la empresa. Una vez que lo aprenden lo cumplen sin inconvenientes.



APRENDIZAJES

“Lo que hemos descubierto con esta experiencia, es que las personas con discapacidad no son tontas. La gente tiende a pensar que tienen dificultades para desarrollarse, pero no es así. Nuestros trabajadores con discapacidad auditiva son igual de capaces y rápidos que todos los demás, son personas normales”.

Jorge Coggiola, jefe de producción.



INVITACIÓN

“Nosotros tenemos las puertas abiertas para todas las personas que quieran venir a trabajar a la empresa. De hecho, ya no necesitamos pedirles que vengan a nosotros, sino que entre ellos se han pasado el dato y nos contactan para pedir trabajo. Queremos seguir contratando personas con discapacidad”.

Víctor Soto, gerente de planta.



TOMA NOTA

“Las personas con discapacidad que trabajan, tienen que utilizar todos los elementos de protección que cualquier otro trabajador usa. No deben ser tratados como diferentes o sobreprotegerlos, porque son iguales a los demás en capacidades y necesidades”.

Jorge Coggiola, jefe de producción.



PARA REFLEXIONAR

“La llegada de nuestros nuevos trabajadores, ha obligado a los antiguos a esforzarse más, ya que ven que tienen compañeros que poseen una discapacidad, pero que son tan capaces como ellos”.

Víctor Soto, gerente de planta.

• MEZCLARLOS PARA PROMOVER LA INTEGRACIÓN:

Una de las técnicas que utilizan para motivar que todas las personas se conozcan e interactúen, es sugerirles que almuercen con otros trabajadores, y también hacerlos participar en turnos distintos.

• MEJORAR LA COMUNICACIÓN:

Uno de los desafíos es realizar un curso de lengua de señas, con el objetivo de que todos en la planta puedan aprender a comunicarse con las personas con discapacidad auditiva. Hasta ahora, se las han arreglado con la lectura de labios, con pizarras y con diálogos escritos a través del computador.

• LA IMPORTANCIA DEL RESPETO MUTUO:

En la empresa han sido cuidadosos con el trato que se les da a todos sus miembros. Sin embargo, en una ocasión se presentó un problema entre un trabajador con discapacidad auditiva y otro más antiguo en la planta, debido a que uno malinterpretó los gestos que hacía la persona sorda como una ofensa. Pudieron resolver el conflicto y aprovecharon la experiencia para dejar en claro que no hay que discriminar a nadie y que las relaciones laborales deben estar sustentadas en el respeto mutuo.

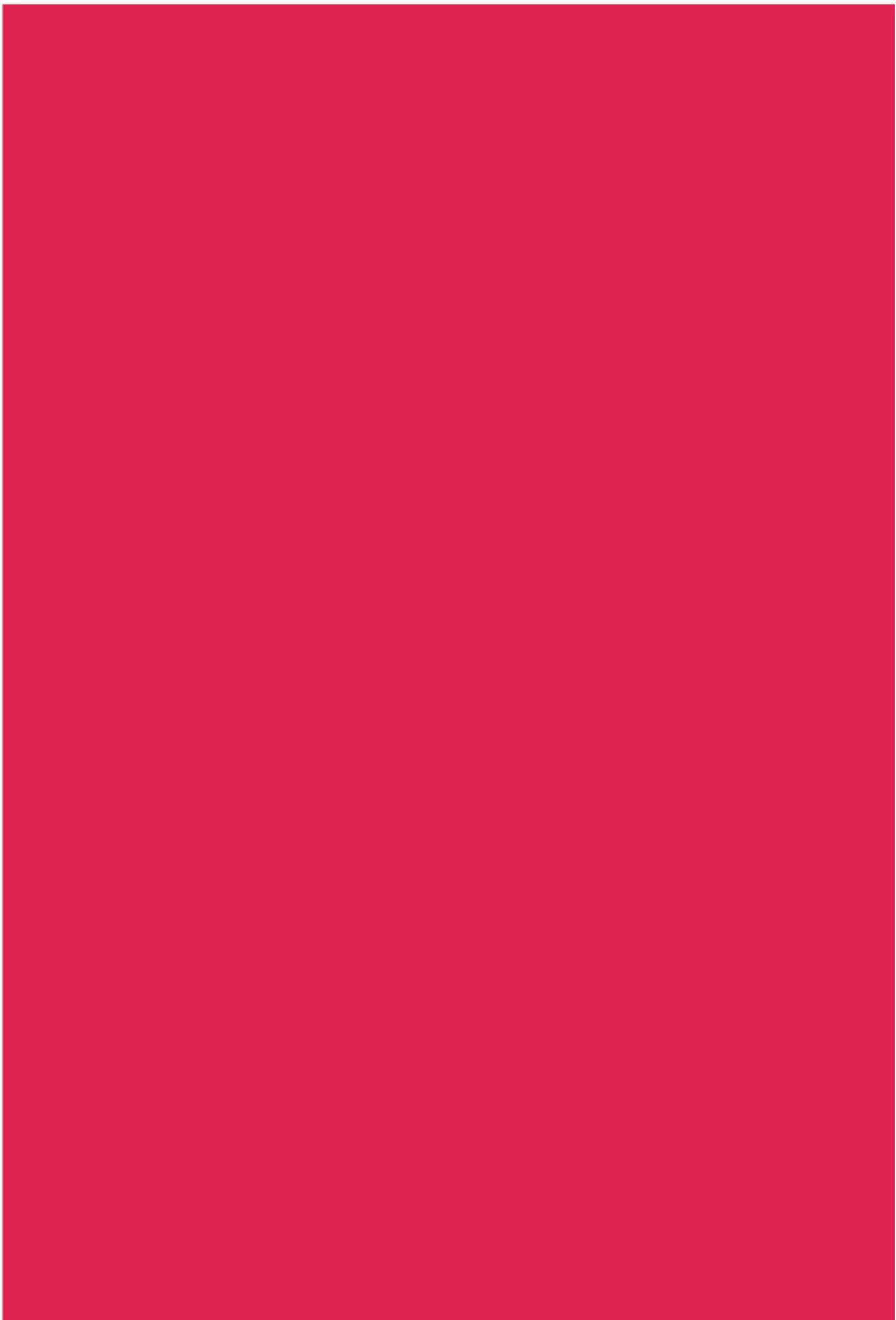
La prevención no ha sido un problema

Uno de los temores que tenían en Sánchez y Cía. era que los trabajadores con discapacidad auditiva pudiesen sufrir algún tipo de accidente que agravara aún más su situación, especialmente por los problemas de comunicación que tenían en un principio. Sin embargo, se han dado cuenta que ellos están siempre atentos y reciben de muy buena forma la capacitación. El 2012 la Asociación Chilena de Seguridad les brindó un curso en prevención de riesgos, dictado en lengua de señas, que fue un hito para la fábrica de plásticos.

“En la empresa tenemos un plan de emergencia, y éste se lo explicamos a nuestros trabajadores con discapacidad auditiva. También hicimos un simulacro, y ellos participaron activamente en éste con mucho éxito”, comenta Víctor Soto.

Agrega que “nosotros trabajamos con mucha maquinaria, pero no dejamos que los trabajadores con discapacidad auditiva se acerquen si es que no tienen capacitación. Pero tenemos un caso de un trabajador sordo que nos ha demostrado una gran capacidad, ya que con sólo observar a las demás personas cómo se maneja una máquina es capaz de hacerlo, sin que nadie le explique o enseñe. Nos ha demostrado ser una persona proactiva, lo que podría llevarlo muy lejos en la empresa”.

Dentro de los principales desafíos que hoy tiene Sánchez y Cía. en materia preventiva es la instalación de señalética luminosa en las máquinas y las grúas horquillas. “Ya que estos trabajadores no escuchan las señales sonoras, colocaremos balizas de colores en toda la maquinaria para mantener la seguridad y para que se den cuenta de lo que está pasando en la planta”, puntualiza muy entusiasta Víctor.



Nueve claves para una prevención inclusiva de riesgos laborales

Invitamos a todas las organizaciones, empleadores, ejecutivos y profesionales a revisar **los nueve aspectos que una empresa debe considerar en prevención de riesgos si va a contratar o ya tiene contratadas a personas con discapacidad.**

La base de cualquier acción de mejora que se desarrolle de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales, que aplique los principios de diseño universal, va a disminuir los riesgos en los puestos de trabajo, beneficiando a todos los trabajadores, incluyendo a las personas con discapacidad.



¿Cómo se deben aplicar?

Este recorrido debe ser comprendido como una recomendación para aplicar la prevención de riesgos laborales y desarrollar procesos inclusivos. Para lograrlo, es necesario generar progresivamente un plan de prevención inclusivo de riesgos laborales donde se consideren las nueve claves.



01. Crear una cultura organizacional inclusiva
02. Diseñar acciones para todos
03. Mejorar la accesibilidad
04. Implementar un sistema de gestión preventiva
05. Evaluar los riesgos laborales y construir mapas de riesgos
06. Implementar un plan de acción preventivo
07. Capacitación participativa
08. Desarrollar un plan de emergencia y evacuación
09. Recomendaciones preventivas para todos



01.

Crear una cultura organizacional inclusiva

Respeto, diversidad y aceptación, son algunos de los valores que una empresa comprometida con la prevención inclusiva de riesgos laborales debiese incorporar en sus creencias y en su discurso corporativo. El objetivo es que estos nuevos valores sean parte de la esencia de la organización, con el fin de que las personas con discapacidad sean también parte de un mejoramiento valórico dentro del quehacer empresarial.

Así como las empresas desarrollan políticas dirigidas a mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores, también se debe incorporar a la cultura organizacional una visión de aceptación a la diversidad.

Esta visión debe ser conocida, difundida, integrada y aplicada por todas las áreas y trabajadores, según el rol que les compete en la organización

Muchas veces las empresas comienzan explorando con la contratación de trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad sin tener ninguna política explícita. Sin embargo, la amplia mayoría de los ejecutivos y organizaciones sí están operando sobre la base de valores como la diversidad y el respeto, aunque sea de forma tácita.

En esta primera acción los invitamos a reconocer nuevos valores dentro de sus empresas, que les permitan acoger de forma más orgánica a las personas con discapacidad que entran a trabajar en los distintos puestos de trabajo. La diversidad y el respeto ya serán parte de la mística de su organización y un ejemplo para el resto de la sociedad.



SABÍAS QUE...

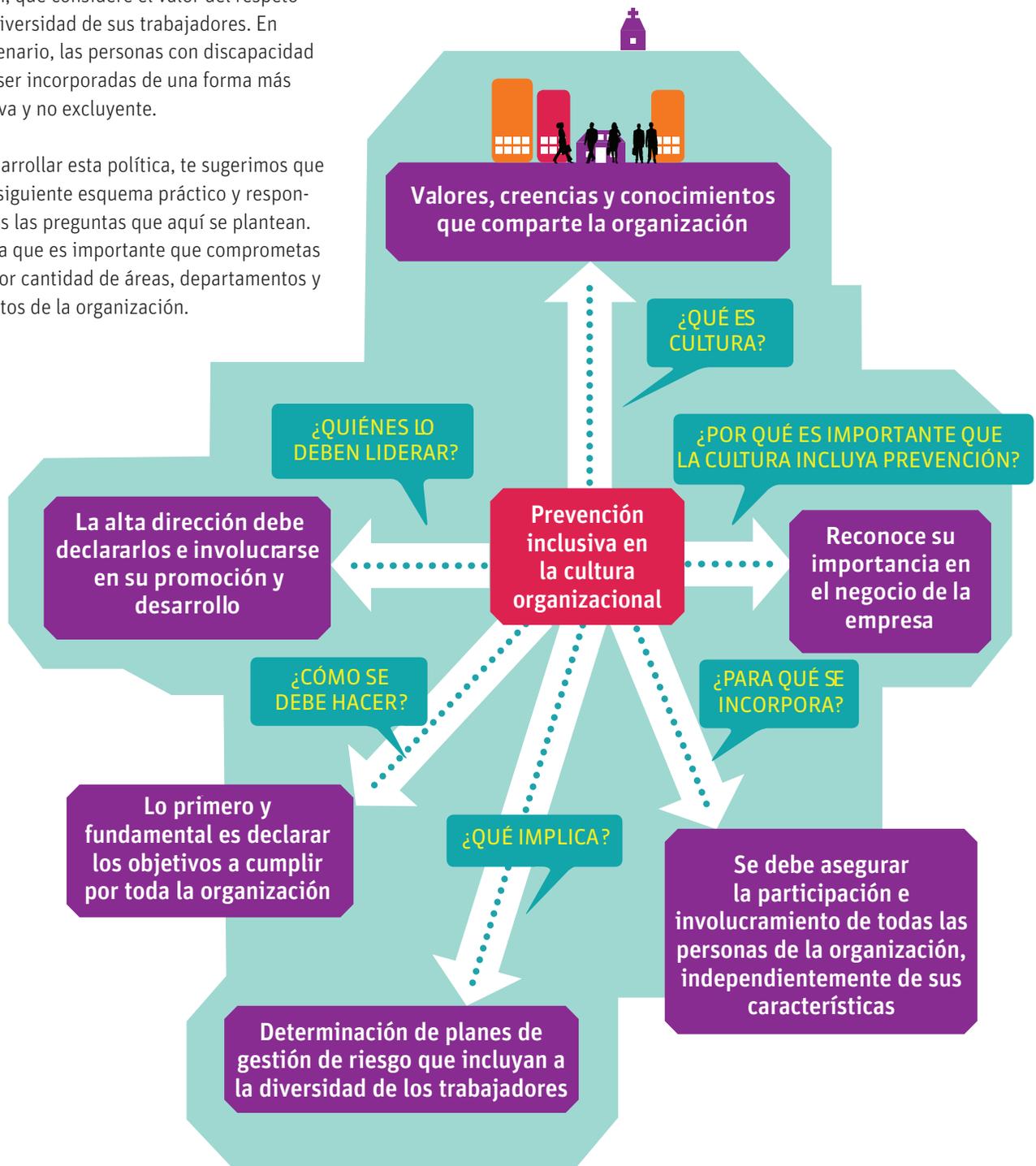
Todas las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones en un entorno laboral inclusivo, seguro y accesible, que beneficie a todos los trabajadores, bajo los principios del diseño universal.

Te invitamos a construir una cultura organizacional que promueva la seguridad, que sea inclusiva, que considere la accesibilidad universal, el diseño para todos y el respeto a la diversidad. Te apoyamos en este camino de acoger a trabajadores con discapacidad, explicándote de forma sencilla los principales aspectos de seguridad, prevención y salud que no deben faltar en tu plan corporativo.

¿Cómo introducir la prevención inclusiva de riesgos laborales en la cultura organizacional?

Es fundamental que la dirección de la empresa trabaje en la elaboración de una política de inclusión, que considere el valor del respeto y de la diversidad de sus trabajadores. En este escenario, las personas con discapacidad pueden ser incorporadas de una forma más abarcativa y no excluyente.

Para desarrollar esta política, te sugerimos que sigas el siguiente esquema práctico y respondas todas las preguntas que aquí se plantean. Recuerda que es importante que comprometas a la mayor cantidad de áreas, departamentos y estamentos de la organización.





02.

Diseñar acciones para todos

Generar un uso equitativo, flexible, simple e intuitivo, que entregue información fácilmente perceptible, orientado a minimizar los peligros, que requiera poco esfuerzo físico y que dé el espacio suficiente de aproximación, constituyen los siete principios del diseño universal que se aplican a las estrategias de prevención y seguridad. Son recomendaciones que están orientadas a todos los trabajadores, independientemente de si tienen alguna discapacidad. Te invitamos a conocer un poco más sobre la relevancia de esta perspectiva.



AL DISEÑAR LOS ENTORNOS, PRODUCTOS O PROCESOS, CONSIDERA QUE:

La persona estándar: NO EXISTE

- Es una característica excluyente.
- Beneficia a pocos trabajadores.

Las personas diferentes: SÍ EXISTEN

- Es una característica incluyente.
- Beneficia a todos los trabajadores.

**“EL BUEN DISEÑO CAPACITA,
EL MAL DISEÑO DISCAPACITA”.**

The Eidd Stockholm
declaration, 2004.

¿Qué es el diseño universal?

De acuerdo a la Ley N° 20.422, se concibe como una estrategia que consiste en la creación de productos, servicios y entornos diseñados de modo que sean utilizables por todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de llevar a cabo una adaptación o diseño especializado.

Es una orientación ideológica que debería formar parte de la política de la empresa, ya que la prevención de riesgos laborales concebida bajo sus principios será más efectiva.

¿A quiénes beneficia?

A todos. El diseño universal, así como la prevención de riesgos laborales, debe garantizar que individuos con diversas capacidades funcionales, características antropométricas, limitaciones, género, condiciones de salud, diferencias culturales, idiomáticas, religiosas, etc., puedan desempeñarse satisfactoriamente y de manera segura, considerando que el entorno puede facilitar o obstaculizarlo.



UN EJEMPLO DE APLICACIÓN DE ESTOS PRINCIPIOS A SEÑALÉTICAS

[El Decreto Supremo N° 594, que regula las condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo, establece:](#)

[“Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias”.](#)



RECUERDA

[En relación a las personas con discapacidad, se recomienda explicar al trabajador el contenido de la señalética y su importancia.](#)

El diseño universal en la prevención de riesgos laborales



Los **resultados tangibles del diseño universal** en los lugares de trabajo incluyen **reducción de errores humanos, mayor productividad, menor número de días perdidos y menor rotación de los trabajadores.**

Recomendaciones para el uso de señalética que incorpora el diseño universal

- Disponer de un sistema de señalización visual, acústica, táctil o su combinación en la medida que sea apropiado.
- Utilizar pictogramas reconocidos universalmente, cuyas dimensiones y características faciliten la comunicación visual.
- Incluir sólo el mensaje de seguridad y emergencia que se quiere transmitir.
- Ilustrar todas las señales de manera que no induzcan a error.
- Ubicarlas en una zona iluminada y que garantice el mayor campo visual posible para todos los trabajadores.
- Los paneles informativos deben carecer de aristas y elementos salientes, no deben interrumpir la circulación del usuario ni generar obstáculos, permitiendo que las personas se acerquen a ellos para su lectura.
- La letra que se utilice debe ser sencilla, legible y sin deformaciones.

1. USO EQUITATIVO.

El diseño debería servir para personas con distintas capacidades, lo que implica que debe ser atractivo, proveer seguridad y no provocar segregación para ningún hombre o mujer.

2. FLEXIBILIDAD DE

USO. El diseño debe ser adaptable a las personas en cuanto a su método de uso, precisión, exactitud, ritmo de los usuarios e incluir mano preferencial, izquierda o derecha.

3. USO SIMPLE E INTUITIVO.

Se relaciona con la facilidad para interpretar y comprender el diseño, independiente de las condiciones personales. Considera una presentación sencilla, con información en orden de importancia.

Los 7 principios del diseño universal

Se trata de conceptos aplicables tanto a los procesos productivos, elementos de trabajo, como a las estrategias preventivas.

4. INFORMACIÓN PERCEPTIBLE.

El diseño debe incorporar distintas formas de presentar la información (táctil, sonora, escrita, pictográfica), independiente de las condiciones ambientales o capacidades sensoriales.

5. TOLERANCIA AL ERROR.

El diseño debe disminuir las condiciones inseguras, logrando minimizar el peligro. Aplicar la prevención de riesgos implica aislar, proteger o eliminar fuentes de peligro e informar sobre esto. Este principio es relevante para todas las personas, incluidas aquellas con alguna discapacidad.

6. BAJO ESFUERZO FÍSICO.

Responde a la posibilidad de minimizar los esfuerzos físicos ocasionados por trabajo pesado, acciones repetitivas y posturas forzadas.

7. ESPACIO SUFICIENTE DE APROXIMACIÓN

Y USO. El diseño del espacio de trabajo debe considerar dimensiones y espacio apropiados que permitan al trabajador el alcance, manipulación y uso de los elementos asociados a la tarea de forma independiente a las dimensiones antropométricas, postura o movilidad.



03.

Mejorar la accesibilidad

El concepto de accesibilidad universal está asociado al diseño universal, otorgando una mayor rentabilidad y seguridad a la empresa al beneficiar a un mayor número de personas.

Las construcciones, maquinarias, equipos, el mobiliario, los espacios de trabajo, vías de circulación, capacitaciones, entre otros, deben permitir el desenvolvimiento autónomo de todos los trabajadores, independiente de las habilidades que tengan.

¿Qué es la accesibilidad universal?

La Ley N° 20.422 la define como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

Ejemplos

- Incentivar el uso de ascensores o rampas.
- Amplitud de las puertas y vías de circulación.
- Rampas para transporte público, uso de servicio higiénico, etc.

“LA ACCESIBILIDAD ES UNA NECESIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Y UNA VENTAJA PARA TODOS LOS CIUDADANOS”.

Enrique Rovira-Beleta C.
Arquitecto

¿A quiénes beneficia?

La accesibilidad universal es un concepto que se desarrolla a partir de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad. Sin embargo, hoy se entiende que beneficia a toda la población, considerando su diversidad, lo que considera mujeres embarazadas, adultos mayores, gentes con carros o coches, con lesiones temporales, entre otras.

En este contexto, la accesibilidad universal cobra especial relevancia para alcanzar la efectiva incorporación de trabajadores con discapacidad en un entorno amigable y seguro.

Campos de acción de la accesibilidad

La accesibilidad universal cubre diversos ámbitos de acción, pudiendo ser desarrollada en diversas áreas de la empresa y otros contextos.

ACCESIBILIDAD URBANÍSTICA

Áreas verdes, estacionamientos y vías de circulación entre las plantas.

ACCESIBILIDAD PARA LA FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y EMPLEO

Sistemas de selección de personal y las capacitaciones que se dan al interior de la empresa.

ACCESIBILIDAD ARQUITECTÓNICA

Infraestructura de la empresa (edificación).

ACCESIBILIDAD PARA EL TRANSPORTE

Sistema de transporte que tiene la empresa, vehículos o buses de recorrido privado.

ACCESIBILIDAD PARA EL OCIO Y LA CULTURA

Actividades de recreación o celebraciones de la empresa organizada por el área de recursos humanos.

ACCESIBILIDAD PARA LA COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Señaléticas y programas computacionales utilizados.



Diseño universal

Estrategia que consiste en la creación de productos, servicios y entornos diseñados de modo que sean utilizables por todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de llevar a cabo una adaptación o diseño especializado.



EJEMPLO

Un salvaescaleras es adecuado para personas con discapacidad, pero si se piensa en todos los trabajadores se recomienda una rampa o ascensor. El equipamiento específico se utiliza como última instancia.

Componentes de la accesibilidad universal

Accesibilidad desapercibida

Su diseño se integra al entorno y pasa desapercibido para el usuario. Da un valor agregado, pues permite su uso sin discriminación, convirtiéndose en una estrategia inclusiva.



EJEMPLO

Demarcación en el suelo para personas con discapacidad visual que se integran como elemento decorativo en la cerámica.

Cadena de accesibilidad

La accesibilidad debe ser analizada considerando una cadena de acciones que la persona hace en su entorno y que se deben vincular necesariamente entre sí. Se deben observar los diversos entornos que la persona utiliza como un todo integrado, que facilite la interconexión entre ellos.



EJEMPLO

Considerar la forma en que un trabajador llega a la empresa, desde el medio de transporte que utiliza, cómo ingresa a las dependencias: acceso al edificio y cómo dentro de éste puede dirigirse al baño, comedor, oficinas, etc.

Soluciones realistas

La soluciones accesibles deben considerar:

- Cambios mínimos que sean útiles a muchas personas.
- Soluciones simples de bajo costo.



EJEMPLO

Disposición, orden del mobiliario y elementos de trabajo, de manera que amplíen y despejen las vías de circulación.

Considera eliminar lo innecesario y demarcar zonas de circulación.

¿Qué debe considerar la empresa para crear entornos accesibles?

VÍAS DE CIRCULACIÓN PEATONAL ENTRE LAS DISTINTAS EDIFICACIONES

- Demarcadas y claramente definidas, utilizando color y textura diferente al resto del entorno.
- Trazado preferentemente recto.
- Ancho mínimo de 150 cm, ya que permite el paso simultáneo de dos personas a la vez, o un usuario de silla de ruedas, con bastones o muletas.

PASILLOS Y VÍAS DE CIRCULACIÓN INTERIORES

- Ancho mínimo de 1 metro, ideal 1,5 metros.
- Libres de obstáculos, peldaños o desniveles.
- Si hay alfombras o gomas en el piso, éstas deben estar adheridas.

ESTACIONAMIENTOS

- Deben ubicarse tan cerca como sea posible a los accesos o vías de circulación peatonal.
- Sus dimensiones son de 360 cm de ancho y 500 cm de largo.

ASCENSORES

- Deben tener capacidad para seis personas.
- Botones de comando de color contrastante a una altura entre 90 y 120 cm, alejados a 40 cm de las esquinas.
- Cada nivel señalado con sistema Braille, ubicado al costado de los botones.
- Como medida de seguridad, se sugiere que las puertas sean transparentes, ya que facilita comunicación con el exterior.

RAMPAS

- Ancho mínimo de 90 cm; de ser necesario el cambio de dirección, debe tener un área sin inclinación de 150 cm de largo.
- La pendiente de la rampa debe ser de 8% al 12% como máximo. Para calcular de manera sencilla la longitud de la rampa, se sugiere multiplicar el número de escalones (miden aprox. 17,5 cm) por factor de multiplicación 2 (rampa al 9%).
- Debe tener pasamanos continuo y sin resaltes o bordes filosos para no lesionar las manos en toda la extensión, a lo menos 10 cm antes y después de la rampa.

A continuación se enuncian algunos aspectos que permiten crear entornos accesibles en los lugares de trabajo, disminuir riesgos y permitir la inclusión de personas con discapacidad.

PUERTAS

- Mínimo de ancho libre: 80 cm.
- Ángulo de apertura de la puerta debe tener como mínimo 90°.
- Manillas tipo palanca a 95 cm de altura.

ESCRITORIOS Y ESTACIONES DE TRABAJO

- Mesas y sillas con posibilidad de ajustar la altura.
- Muebles con cajones móviles, con elementos ajustables para ubicar partes del computador y sistemas modulares, que permitan organizar el espacio en función de la tarea y antropometría del trabajador.

BAÑOS

- Requiere de un espacio libre de 150 cm de diámetro, considerado entre los 0 y 70 cm de altura.
- Altura del inodoro debe ser entre 46 ó 48 cm. Debe contar con barras de apoyo a 75 cm, ubicadas según características del baño y normativa.
- El lavamanos se ubica a una altura de 75 cm sin pedestal o vanitorio.

SISTEMAS DE SEGURIDAD Y EMERGENCIA

- Todas las alarmas deben tener sistema audible y visual.
- Rutas de evacuación accesibles y señalizadas con sistemas de aviso visual, auditivo y táctil en el suelo o zócalo.
- Los edificios deben tener zonas de seguridad donde las personas que no puedan escapar, tengan un lugar para esperar a ser rescatadas. Espacio mínimo de 150 x 120 cm.

CASINOS

- Presencia de pasillos de circulación de 100 cm de ancho.
- Altura de la mesa de 75 y 80 cm. de alto, con espacio libre inferior de 70 cm.
- Altura del asiento: 45 cm.
- Para los mostradores de autoservicio de comida considerar una altura mínima de 40 cm y máxima de 120 cm.

PARA MAYOR INFORMACIÓN:

Revisa la ["Guía de consulta de accesibilidad universal"](http://www.ciudadaccesible.cl) en: www.ciudadaccesible.cl

Un punto importante a considerar si tu empresa tiene o desea incluir a trabajadores con discapacidad, es la posibilidad de acceso a vestidores y reloj control. Para ello puedes aplicar algunas de las sugerencias enunciadas. Esto implica visualizar ubicación, espacios de circulación y altura de elementos como *lockers* y reloj control.



04.

Implementar un sistema de gestión preventiva

La gestión de la prevención inclusiva de riesgos laborales es una herramienta fundamental para asegurar un mayor impacto en los resultados. Se deben considerar algunos principios básicos de gestión en las etapas de planificación, organización, implementación, control y estrategias para implementarla.

¿Qué es la gestión de la prevención inclusiva de riesgos laborales?

Es la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para identificar y evaluar los riesgos laborales, adoptando medidas preventivas adecuadas para evitar y/o minimizar las consecuencias de estos mismos. De esta forma, se logran evitar lesiones en el lugar de trabajo, siempre considerando las condiciones individuales de los trabajadores.



POR EJEMPLO:

- [Personas con diabetes y el riesgo de heridas y cortes.](#)
- [Personas con hipertensión arterial y el riesgo al trabajar en espacios confinados, en altura física o geográfica.](#)
- [Personas con discapacidad sensorial auditiva o que usa tapones auditivos y riesgo al trabajar junto a vehículos en movimiento.](#)

¿Cuáles son los principios básicos para hacer prevención?

- **LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD.**
Consiste en la definición de políticas, objetivos, organización, asignación de recursos, involucramiento, seguimiento, control de gestión y cumplimiento de la normativa vigente por parte de la alta dirección.
- **ENFOQUE DE PROCESOS.**
Implica comprender que las organizaciones operan gracias a la interacción y funcionamiento de procesos, cuyo análisis determina el punto de inicio para la gestión preventiva.
- **COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN.**
Hacer participar a todos los involucrados, en especial a los trabajadores. El principio es hacer prevención con todos.
- **MEJORAMIENTO CONTINUO.**
Se debe realizar una medición de la gestión y su impacto, así como también en los ajustes de los métodos de planificación, operación y control.

¿Cuáles son las definiciones más importantes?

Antes de iniciar el diseño e implementación de los procesos de gestión indicados anteriormente, es indispensable establecer y diferenciar estos conceptos. Para identificarlos se pueden utilizar preguntas sencillas.

INCIDENTE

Es un evento relacionado con el trabajo donde ocurrió o pudo ocurrir.

PARA IDENTIFICARLO, PREGÚNTATE:

¿Qué puede ocurrir en el trabajo que pueda generar una lesión?

Ejemplo

Caída de igual o distinto nivel, golpeado por algún objeto, atrapamiento, colisión, choque, sobreesfuerzo, entre otros.

PELIGRO

Fuente, acto o situación con potencial de dañar en términos de lesiones a las personas, o provocar enfermedad, o una combinación de ambas.

PARA IDENTIFICARLO, PREGÚNTATE:

¿Por qué puede acontecer este incidente?

Ejemplo

Superficies de trabajo, enchufes, herramientas, ruidos, pisos húmedos, obstáculos en las vías de circulación; trabajos en altura, manipulación manual de carga, uso de herramientas cortantes; enchufar un cable con las manos mojadas, pasar por debajo de una carga suspendida, no usar ayudas mecánicas al mover una carga, entre otros.

RIESGO

Combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento, peligro o exposición, y la severidad de una lesión o enfermedad que pueda producirse por el evento o exposición.

PARA IDENTIFICARLO, PREGÚNTATE:

¿Qué tan grave es el riesgo?

Ejemplo

Bajo, moderado, importante, crítico (grado de importancia expresado en un número y su equivalencia).

MEDIDA DE CONTROL

Especificación definida para que el peligro disminuya y evitar un riesgo o minimizar sus consecuencias.

PARA IDENTIFICARLO, PREGÚNTATE:

¿Qué acciones o actividades debemos efectuar para controlar los riesgos laborales?

Técnicas

Análisis de seguridad en el trabajo, procedimiento de trabajo, inspecciones, observaciones (técnicas o acciones definidas acorde a las características del peligro y su riesgo).

LAS MEDIDAS DE CONTROL DEBEN DEFINIRSE DE ACUERDO A LA SIGUIENTE JERARQUÍA:

- 1. Eliminación del riesgo:** Es necesario hacer lo posible por suprimirlo, mejorando las condiciones de trabajo.
- 2. Sustitución del agente** o del proceso por otro que sea de menor riesgo.
- 3. Control del riesgo en su origen:** Si no es posible eliminar o sustituir el riesgo, se deberán adoptar medidas de protección en la fuente u origen del mismo (por ejemplo, medidas de ingeniería como sistemas de ventilación localizada junto a la fuente de un contaminante, o barandillas de protección colectiva contra el riesgo de caída a distinto nivel).
- 4. Señalizaciones y medidas administrativas:** Considera procedimientos de trabajo o reducción de los tiempos de exposición.
- 5. Elementos de protección personal:** Se utilizarán como último recurso, siempre y cuando no haya sido técnicamente posible aplicar medidas de control en el origen del riesgo, o bien como complemento a éstas.

Definición de procedimiento de trabajo

Para una persona con discapacidad intelectual es necesario definir claramente las tareas a desarrollar, su secuencia y los criterios de calidad y seguridad. Idealmente utilizar un afiche explicativo.

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN SE DEBEN TOMAR EN CUATRO ÁMBITOS:

- 1. Seguridad en el trabajo:** Es necesario adoptar medidas preventivas para controlar los peligros y riesgos, con el objetivo de evitar los accidentes del trabajo.
- 2. Higiene ocupacional:** En este ámbito se requieren controlar los diversos agentes que pueden causar enfermedades profesionales.
- 3. Psicosocial:** Conjunto de situaciones que influyen sobre las conductas de las personas, y que inciden en la generación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 4. Ergonomía:** Busca investigar, desarrollar y ejecutar acciones para adecuar las condiciones de trabajo de las personas, para reducir el riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos derivados de la actividad laboral.



RECUERDA

Las medidas de control tienen relación con el nivel de riesgo, ya que de este factor depende la característica y frecuencia de la medida de control.

¿Cuáles son los tipos de peligros en los procesos productivos?

Es importante mencionar que existen tres grandes agrupaciones de peligros.

1.

Seguridad en el trabajo

Son aquellos aspectos que generan accidentes del trabajo.

2.

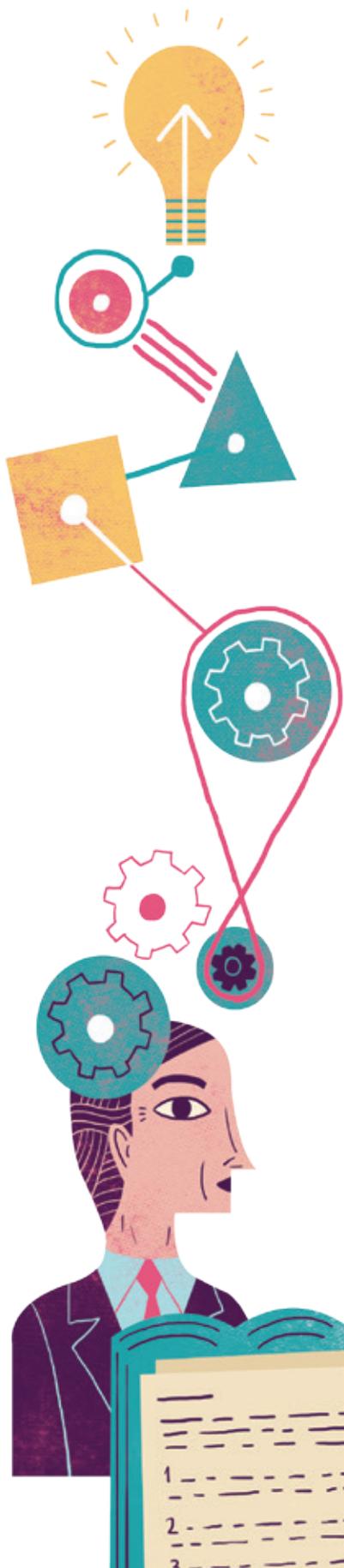
Higiene ocupacional

Corresponde a los factores que dan origen a las enfermedades profesionales.

3.

Psicosocial

Es el conjunto de situaciones que influyen sobre las conductas de las personas, contribuyendo al origen de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



A.

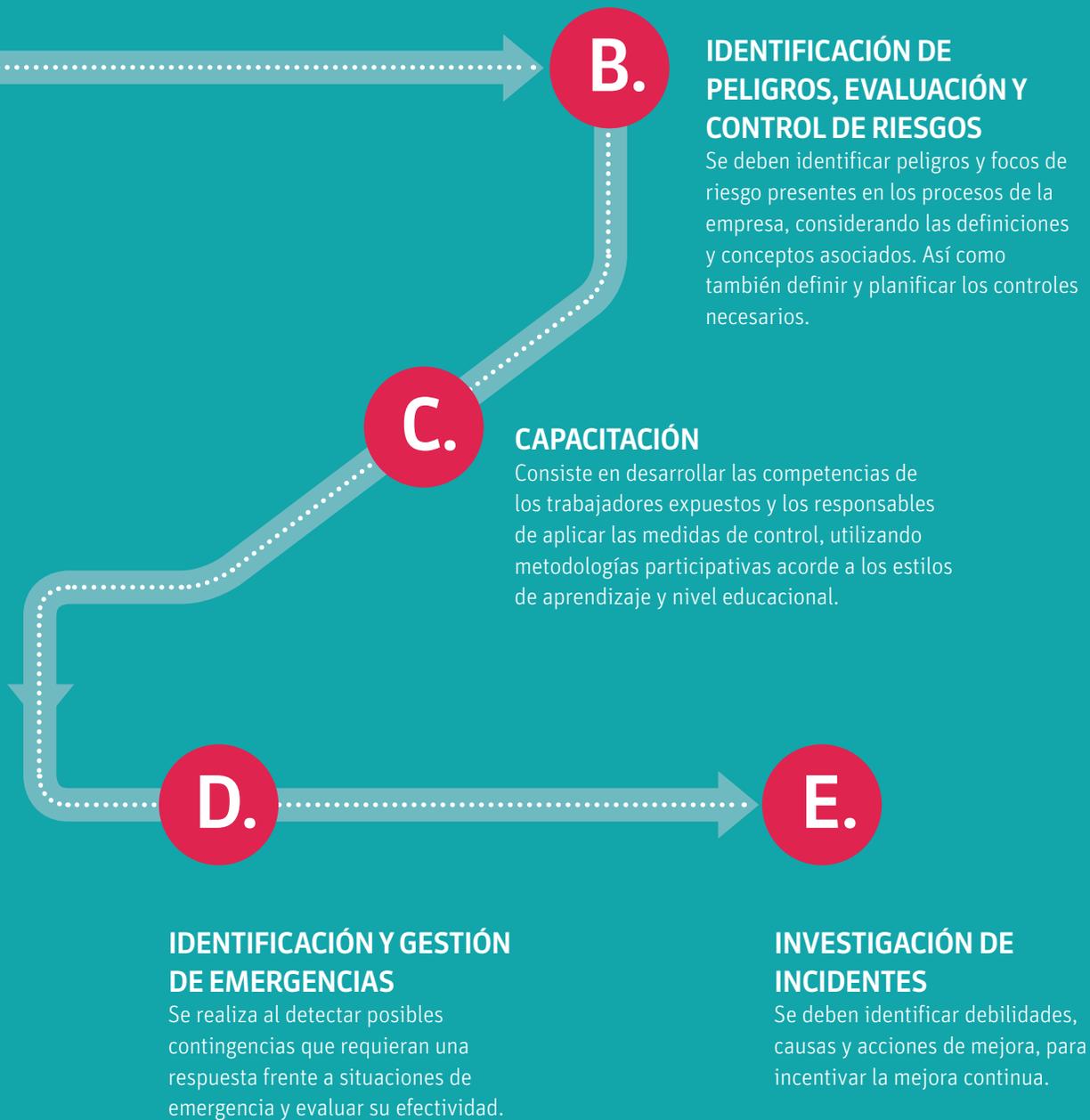
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES

Hay que considerar en la planificación y control, la línea base establecida por la legislación, tanto para condiciones de trabajo general como para peligros específicos (por ejemplo; manejo manual de cargas, conducción, etc.).

La Dirección del Trabajo ha dispuesto el “Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral”, que permite considerar los principales requisitos (disponible en www.dtgob.cl).

Cómo iniciar la gestión en prevención de riesgos

Una vez considerados los principios, se debe planificar y aplicar procesos que permitan administrar los niveles de riesgo. Para esto hay que conocer los procesos elementales y prácticos de la gestión preventiva:





05.

Evaluar los riesgos laborales y construir mapas de riesgos

Una vez que se manejan los principales conceptos asociados, es fundamental identificar y evaluar los peligros y riesgos para representarlos gráficamente al interior de la empresa. De esta manera, se difundirá la información a todos los trabajadores, con el fin de generar una evaluación de los resultados obtenidos.

Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

- **¿Qué es la identificación de peligros?**

Es el conjunto de actividades participativas que permiten identificar o destacar los peligros que existen en el lugar de trabajo, con el fin de que sean evaluados y controlados.

- **¿Qué es la evaluación de riesgos?**

Evaluación de riesgo es la determinación de magnitud de importancia o prioridad de los peligros identificados.

- **¿Qué es el control de riesgo?**

El control de riesgo es la definición de las medidas o actividades que permiten evitar los peligros y los riesgos, o minimizar sus consecuencias.

- **¿Qué debo considerar?**

La participación de los trabajadores, idealmente por área y puesto de trabajo.

- **¿Qué son los mapas de riesgo?**

Es una representación gráfica de los peligros y sus niveles de riesgo existentes en un área de trabajo.

- **¿Para qué se hace?**

Para focalizar la gestión preventiva, es decir, nos ayuda a priorizar las actividades en relación al objetivo asociado a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

¿Cómo se hace un mapa de riesgos?

La construcción de un mapa de riesgos debe ser una actividad participativa y visual. Por eso, es recomendable efectuarla luego de haber identificado los peligros y sus medidas de control. A continuación, presentamos los pasos fundamentales para su desarrollo.

01. DEFINIR EL ÁREA Y EQUIPO DE TRABAJO.

Inicia el análisis, considerando áreas de trabajo donde hayan ocurrido accidentes, exista mayor número de trabajadores o un alto potencial de daño (equipos energizados, maquinarias en movimiento, sustancias peligrosas, etc.).



Es muy importante que los trabajadores participen en la identificación de peligros y la construcción del mapa de riesgos. Si el proceso se hace en forma grupal es fundamental favorecer la opinión de todas las personas.

POR EJEMPLO:

- Si hay personas con hipoacusia, propiciar el respeto de los turnos de conversación.
- Si hay personas con discapacidad intelectual, es importante asegurarse que éstas hayan comprendido. Si su lenguaje es poco claro, escuchar lo que quiere decir, más que la forma en cómo lo hace.
- Dar el tiempo necesario cuando la persona tenga dificultades para hablar.
- Estimular la opinión dirigiéndose por el nombre de la persona.
- A quienes presentan dificultad para expresar su opinión por timidez, preguntarle directamente.

La identificación de las actividades permitirá la implementación y mantención de los controles asociados a los peligros identificados.



02. CAPACITAR A LOS PARTICIPANTES

Es importante que todas las personas que participen de la construcción del mapa de riesgos conozcan las definiciones y conceptos que permitirán su establecimiento en la organización.

03. DEFINIR EL CROQUIS DEL ÁREA DE TRABAJO

Se deben establecer y detallar aquellas zonas en las que se realizan las labores habituales del equipo de trabajo.

04. DEFINIR LOS PELIGROS
 El equipo debe responder: ¿Qué peligro (situación o fuente) existe en el área de trabajo?

05. DETERMINAR EL NIVEL DE RIESGO ESTIMADO
 Los participantes deben definir el nivel de riesgo respondiendo la siguiente pregunta: **¿Qué tan importante es el peligro?**
 El nivel de riesgo puede ser: bajo, moderado, importante, crítico (grado de importancia expresado en un número y su equivalencia).

06. UBICAR LOS RIESGOS Y PELIGROS EN EL MAPA
 Una vez identificados los peligros y sus niveles de riesgo, se debe ubicar en el croquis del lugar de trabajo.

07. DEFINIR LAS CONDUCTAS SEGURAS
 Establecer comportamientos adecuados frente a los peligros de mayor riesgo e iniciar una etapa de difusión y capacitación hacia los trabajadores.



Revisa la Ficha 03 que está en el Anexo de esta guía sobre "Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos" (Página 84).



06.

Implementar un plan de acción preventivo

La identificación de peligros no tiene sentido si no va acompañada de un plan de acción preventivo que permita controlarlos, y así evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales derivadas de las tareas desempeñadas por los trabajadores. Este plan debe considerar las diferencias entre cada individuo que forma parte de la empresa.

¿Cómo se hace un plan de acción preventivo?

De acuerdo a lo establecido en el área, un plan de acción preventivo implica:



Establecer un objetivo y meta de prevención, que debe considerar:

- Los eventos ocurridos y la tendencia.
- El período a considerar.
- Los recursos disponibles.



Identificar los incidentes, sus peligros y controles asociados al objetivo y meta definida:

Esto demanda analizar los resultados de dos pasos:

- Identificación y evaluación de requisitos legales.
- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.



Definir las actividades, responsables y plazos de éstas.

Se sugiere lo siguiente:

- Asignarle una frecuencia mensual a las actividades asociadas a los peligros de mayor riesgo.
- Incluir acciones de control, para generar reportes de avance y ajustar el plan según el cumplimiento del objetivo.
- Realizar un lanzamiento en el área de trabajo, explicando el sentido del plan y lo indispensable que es el compromiso de todos.



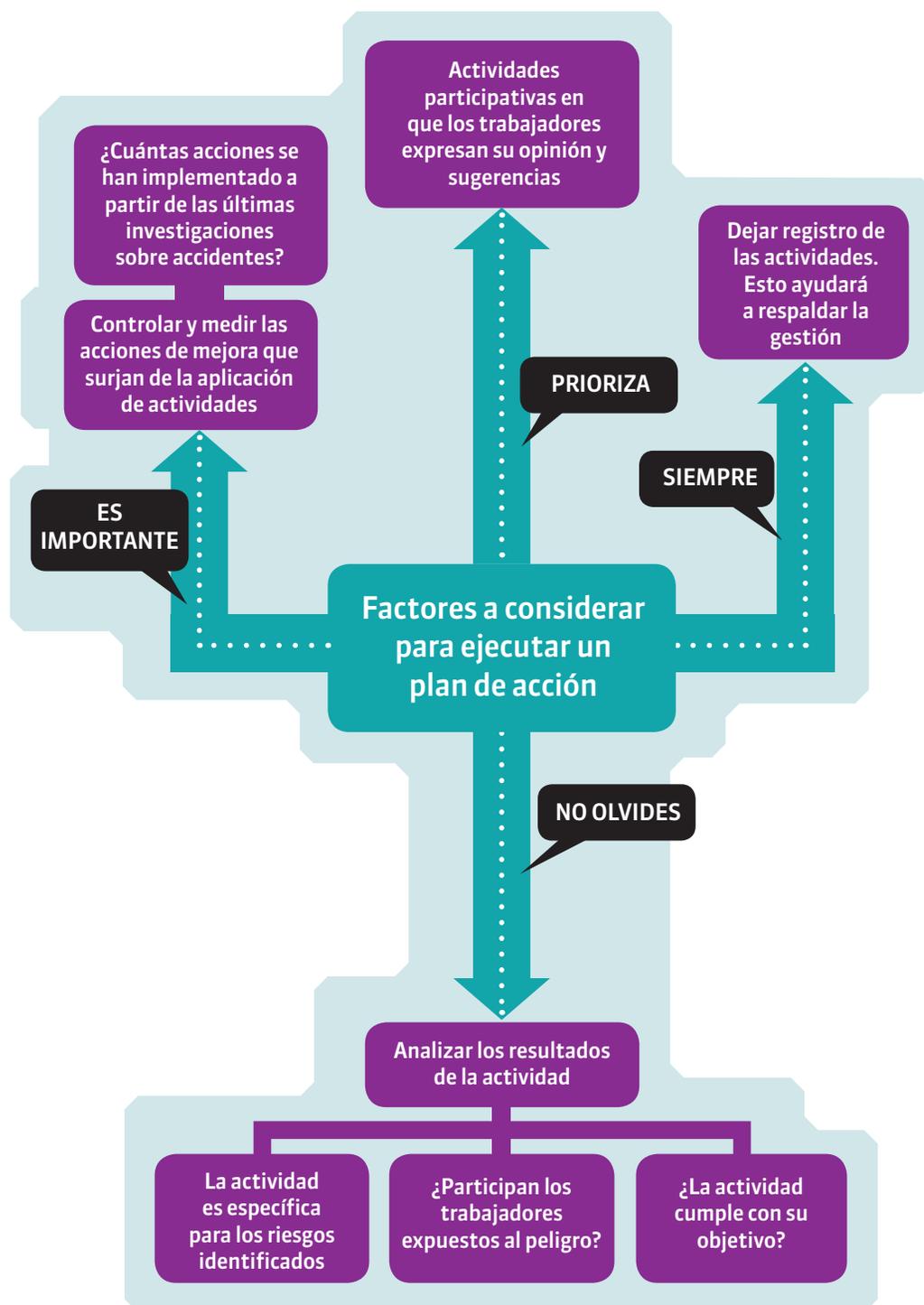
[Para facilitar la definición del plan de acción preventivo, revisa la Ficha N° 4, “Plan de acción preventivo” \(Página 85\).](#)

¿Qué debo considerar para ejecutar un plan de acción?



RECUERDA

- [Es recomendable para formular el objetivo del plan, que se hayan identificado los eventos que pueden generar una lesión \(incidente\) y las actividades asociadas a ellos \(implementar las medidas de control\).](#)
- [Todos los planes de acción deben considerar el seguimiento de actividades, el cierre de un período de aplicación \(coincidente con el objetivo y meta\), y además la investigación de accidentes.](#)
- [Se puede solicitar apoyo técnico al organismo administrador de la Ley N° 16.744 que corresponda, el cual cuenta con expertos en prevención de riesgos que pueden aclarar dudas y orientar a las empresas en estas acciones.](#)



La prevención es una parte esencial de la vida de las personas y de las empresas. En ese contexto, construir un plan de acción preventivo es fundamental para gestionar todos los temas de seguridad de forma planificada, en especial si tienes a trabajadores con alguna discapacidad en el lugar de trabajo.



07.

Capacitación participativa

La capacitación constituye una herramienta fundamental en la aplicación de un plan de acción de mejoras, ya que permite que el trabajador, pueda generar estrategias en favor de la seguridad y la salud desde su realidad cotidiana. Esto ayuda a que disminuyan las acciones inseguras en que los propios trabajadores incurren.

Esta formación es un deber por parte de la empresa y como tal, es importante que las personas a cargo sean verdaderos líderes en los procesos productivos y de seguridad, procurando la utilización de metodologías de capacitación bajo los principios del diseño universal de aprendizaje.

¿Por qué es importante que el capacitador sea un buen líder?

El liderazgo es necesario en todos los procesos que se desarrollan al interior de las empresas, en particular cuando se habla de gestión para la prevención de riesgos laborales, dado que ésta debe asegurar el debido conocimiento de los riesgos y el manejo preventivo por parte de los trabajadores.

No debemos olvidar que un buen capacitador pone en juego todo su potencial y procura que sus trabajadores se interesen y se comprometan en los procesos de seguridad en el trabajo. A través de su acción un capacitador debe:

- Ser un modelo a seguir.
- Gestionar la adquisición de conocimientos, capacidad de observación del trabajador y actitudes positivas respecto de la seguridad y la prevención (desarrollo de competencias).
- Incentivar el interés por el cuidado propio y de los demás, y no sólo velar por el cumplimiento de normas que muchas veces carecen de sentido.
- Realizar procesos de capacitación participativos y que respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje.



[Si deseas conocer más sobre el diseño universal para el aprendizaje, consulta en el anexo de esta guía la Ficha N° 5 \(Página 86\).](#)

¿Qué estrategias se pueden utilizar para capacitar?

Aquí te recomendamos algunas estrategias que incentivan la participación de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad:



UTILIZAR IMÁGENES O EJERCICIOS REALES QUE SE ASOCIEN AL TRABAJO Y PELIGROS COTIDIANOS.

Esto incentiva la participación de cualquier trabajador, en especial si entre ellos existen personas con menor nivel educacional, con discapacidad intelectual y/o problemas de atención. Si la persona tiene una discapacidad sensorial de tipo visual, es mejor explicarle de forma clara la imagen o ejercicio práctico y que pueda tocar los modelos reales utilizados. Por ejemplo, en el uso de extintores.



INCORPORAR EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS.

Redactar una situación real de riesgo identificada por los trabajadores. A partir de ella solicitar el análisis y respuesta a preguntas atinentes al tema. Si en el equipo existe una persona con discapacidad visual, sería interesante contar con la situación real en Braille o grabada. Si ello no es posible y la persona maneja escritura Braille, una buena práctica es pedirle que la escriba con la regleta especial para ello.



APLICAR ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN POPULAR.

Propiciar que den su opinión respecto a las formas de solucionar eventos de riesgo, que compartan experiencias importantes que hayan vivido y expresen soluciones diferentes o formas de incentivar la prevención. Esto puede ser muy adecuado para desarrollar trabajos en pequeños grupos.





EXPLICAR LA DISPOSICIÓN DE LA SALA O LA UBICACIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ELLAS.

Esto se debe hacer principalmente frente a personas con discapacidad visual. En particular si las estrategias implican desplazamiento y relación activa con el grupo.



VERIFICAR QUE TODOS PUEDAN PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA CAPACITACIÓN.

Sobre todo si existen personas con movilidad reducida. También se debe tener en cuenta que podrían contar con apoyo si así lo requieren.



DAR UNA O DOS INSTRUCCIONES A LA VEZ.

Es bueno hacerlo cuando en el grupo existen personas con problemas de comprensión o seguimiento de instrucciones. También se puede utilizar un trabajador tutor que apoye la práctica y aprendizaje de medidas de prevención y seguridad.



CONSIDERAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA GRUPO.

Si entre los trabajadores se encuentra una persona con discapacidad auditiva, es bueno hablarle mirándolo de frente, de forma lenta y modulada. También se debe incentivar la misma actitud a todo el grupo y la comunicación por turnos.



08.

Desarrollar un plan de emergencia y evacuación

Es de vital importancia contar con planes de emergencia y sistemas de evacuación efectivos, en especial por el permanente riesgo de movimientos telúricos que existen en nuestro país. Éstos deben ser conocidos por todos los trabajadores, de manera de garantizar la seguridad de las personas.

¿Qué es un plan de emergencia y evacuación?

Es un documento que especifica las acciones para lograr evacuar a los trabajadores. Describe los recursos disponibles, responsables, sistemas de comunicación y pasos a seguir para lograr la salida de las personas hacia las zonas de seguridad definidas.

En su diseño es posible utilizar el mismo esquema usado en el mapa de riesgos, agregando claramente la zona de seguridad primaria y secundaria.

También este croquis de emergencia debe incluir la dirección de la evacuación y la ubicación de los siguientes elementos:

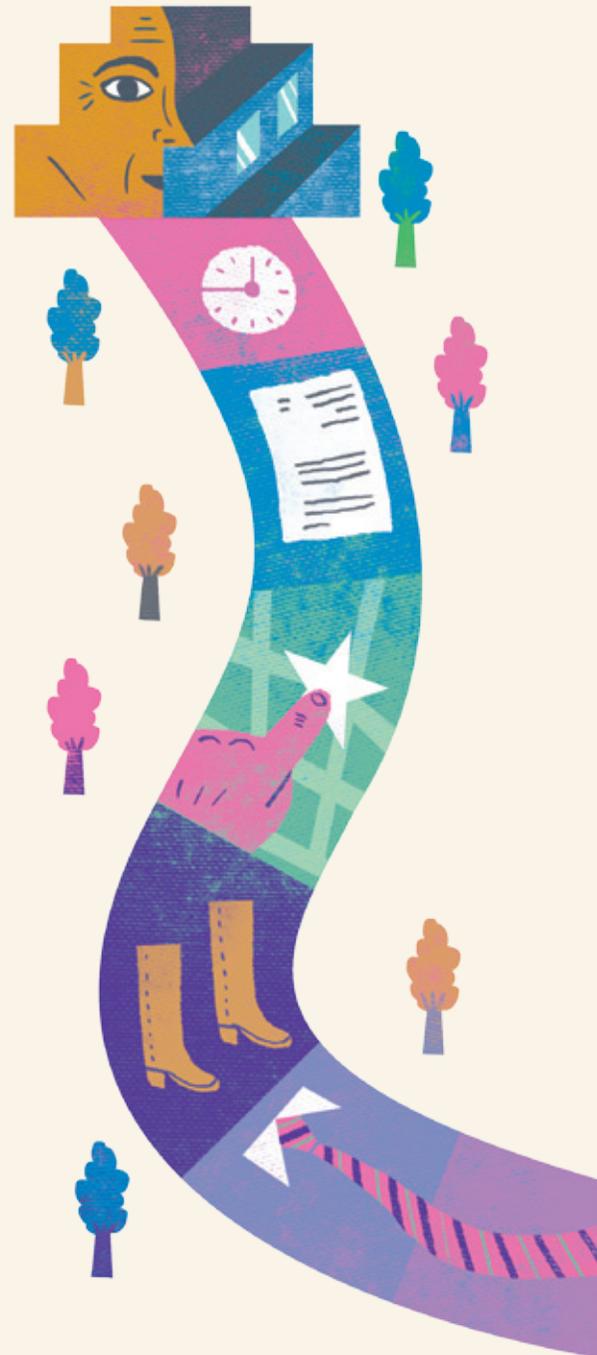
1. **Tableros eléctricos y válvulas de gas.**
2. **Botiquín de primeros auxilios.**
3. **Teléfonos fijos disponibles.**
4. **Extintores de incendio y otros medios de control.**
5. **Equipos especiales de evacuación para personas con dificultades en el desplazamiento (embarazadas, obesos, usuario de silla de ruedas, lesiones musculoesqueléticas, edad avanzada, heridos, etc.).**

Hay que recordar que en caso de sismo, siempre es recomendable mantener a las personas en el lugar de trabajo, por lo que se deben identificar zonas internas de seguridad lejos de ventanales, archivadores o sistemas de ventilación que puedan caer.

Las acciones definidas en el plan de emergencia deben incluir las diversas condiciones de trabajo, el estrés emocional que producen estas situaciones y la presencia de personas con discapacidad o condiciones especiales de salud.

¿Cuáles son las medidas a considerar en un plan de emergencia?

1. **UTILIZAR ALARMAS CON SISTEMA AUDIBLE Y VISUAL**
Deben estar ubicadas en puntos estratégicos. Definir quién la activa frente a una situación de emergencia.
2. **NOMBRAR MONITORES, ENCARGADOS Y RESPONSABLES**
de guiar una evacuación en cada área o zona de trabajo.
3. **DEMARCAR LAS VÍAS DE EVACUACIÓN** con su respectiva dirección a nivel del zócalo o suelo, con material reflectante, táctil y en contraste con el color de la muralla.
4. **ESTABLECER PREFERENTEMENTE VÍAS DE CIRCULACIÓN** que no contemplen escaleras u obstáculos en la ruta.
5. **EN EL CASO DE EDIFICIOS DE ALTURA, ESTABLECER ZONAS DE SEGURIDAD** donde las personas que no puedan escapar, tengan un lugar para esperar a ser rescatadas. Éstas deben tener las mejores condiciones de seguridad. Por ejemplo, deben ser construidas de material incombustible, con sistema de ventilación eficiente y sin elementos que se puedan caer.
6. **CALCULAR EL TIEMPO DE EVACUACIÓN**
Debe medirse en función de las personas con mayores dificultades en el desplazamiento.
7. **EXPLICAR LAS VÍAS Y PROTOCOLO DE EVACUACIÓN**
de manera demostrativa a un trabajador, en especial si tiene dificultad visual o intelectual.
8. **IDENTIFICAR A LAS PERSONAS CON DIFICULTAD PARA EVACUAR**
El equipo de emergencia debe tener perfectamente localizado a aquellos individuos cuyas características personales puedan obstaculizar una evacuación eficiente. Por ejemplo, personas con dificultades en el desplazamiento o que reaccionan con descontrol emocional.





9. ASIGNAR UN COMPAÑERO DE APOYO
 Aquellas personas que requieren asistencia producto de la movilidad reducida o el descontrol emocional, deben tener asignado un compañero que pueda apoyarlos y guiarlos en todo momento.

10. CONSIDERAR LAS LIMITACIONES
 Es conveniente consultar a las personas con dificultades de movilidad sobre el mejor modo de proporcionarles ayuda, teniendo en cuenta las limitaciones específicas y el tiempo disponible para la evacuación.

11. UBICAR CORRECTAMENTE A LAS PERSONAS CON DIFICULTAD PARA DESPLAZARSE
 Preferentemente deben ubicarse dentro del área de trabajo lo más cercano posible a las vías de evacuación.

12. UTILIZAR SILLAS DE EVACUACIÓN CUANDO SEA NECESARIO.
 Si la evacuación de un edificio hace necesario el traslado de personas con dificultades de movilidad que no puedan desalojar por sus propios medios, los equipos de emergencia podrán hacer uso de las sillas de evacuación, especialmente diseñadas para esto, instaladas en las proximidades de los sistemas de emergencia, próximo a las escaleras y/o a las personas afectadas cuando se tenga constancia de su existencia.



PUEDES VER UN VIDEO DEMOSTRATIVO EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN WEB

[www.sillerosviajeros.com/
 como-evacuar-a-las-personas-
 con-discapacidad](http://www.sillerosviajeros.com/como-evacuar-a-las-personas-con-discapacidad)

13. EN CASO DE SER NECESARIO, SOLICITA AYUDA PARA EL TRASLADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 Puede ser más eficaz que los equipos de emergencia soliciten ayuda a un empleado con las condiciones físicas necesarias para colaborar en el traslado de la persona, sin necesidad de utilizar la silla de evacuación, haciendo uso de la propia silla de ruedas o, en su caso, de alguna de las técnicas que se describen a continuación (Página 63). Siempre se debe preguntar primero a las personas involucradas.

Medidas específicas para personas con discapacidad

Personas con problemas auditivos

- Utilizar el lenguaje corporal y la gesticulación.
- Hablar despacio y con claridad, utilizando palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.
- Evitar hablar si la persona se encuentra de espaldas.
- Verificar que se ha comprendido lo que se quiere comunicar.
- Se puede escribir o mostrar con imágenes el mensaje que se desea entregar.

Personas usuarias de tecnología de asistencia

- La persona usuaria de silla de ruedas siempre debe estar en su silla y si es posible debe ser evacuada utilizando esta misma.
- Las personas usuarias de bastones guía o de apoyo a la marcha, andadores, carros, etc., deben estar siempre cercanas a estos elementos.

Personas con problemas de visión

- Ofrecer ayuda, preguntarle a la persona qué necesita.
- Hablar de forma natural y directa al individuo, sin gritar. No tengas reparos en usar palabras como “vea” o “mire”.
- Durante el recorrido, informar de los obstáculos que se vayan encontrando o de las maniobras que se deben realizar. Mencionar escaleras, puertas, pasillos estrechos, rampas u otro obstáculo presente en el recorrido.
- Dejar que la persona tome ligeramente el brazo u hombro para guiarse. Tener en cuenta que tal vez escoja caminar un poco atrás para evaluar las reacciones de su cuerpo ante los obstáculos.
- Si existen varias personas con deficiencia visual, formar una hilera con ellas. El monitor se debe colocar a la cabeza para dirigir la evacuación y otra persona al final de la hilera.
- Una vez en el exterior, asegurarse de que las personas con discapacidad visual permanezcan acompañadas hasta el fin de la emergencia. Evitar dejarlos sin asistencia en un lugar al cual pueden no estar familiarizados. Por eso es importante hacer una demostración del recorrido de evacuación y de la zona de seguridad previamente.

UNA VEZ DEFINIDOS LOS PASOS DE EVACUACIÓN, éstos deben quedar escritos en un documento simple, para luego ser informado a los trabajadores.

SE DEBE REALIZAR UN SIMULACRO DE EVACUACIÓN AL MENOS CADA SEIS MESES. Al terminar el ejercicio realizar una reunión de análisis, en la que se determinen las acciones de mejora al plan de emergencia y evacuación.



Técnicas de traslado

Técnicas por levantamiento

Permiten una evacuación rápida, pero requieren de mayor esfuerzo para la persona que presta la ayuda. A su vez la persona rescatada debe estar en condiciones de colaborar aunque sea en forma mínima.

En lo posible el rescatador debe explicar antes a la persona cómo realizará el traslado.



TÉCNICA N°1

Este tipo de maniobra se recomienda cuando la persona con limitación en la deambulación puede ayudar a su rescatador y su peso lo permite.

Quien ayuda levanta a la persona, ya sea en su espalda o en brazos, mientras ésta idealmente se sostiene del rescatador.



TÉCNICA N°2

Con la ayuda de dos personas se realiza el levantamiento sobre los hombros de los rescatadores.

Incluye levantamiento tipo silla mediante el entrecruzamiento de las manos de los rescatistas donde la persona con problemas de desplazamiento se sienta en ellas.

Requiere que idealmente la persona se sostenga de los rescatadores.



TÉCNICA N°3

Consiste en el levantamiento de la persona con la ayuda de dos rescatadores, donde uno la alza por debajo de los hombros y el otro la sostiene debajo de las rodillas.

Este tipo de levantamiento se utiliza cuando la persona trasladada no puede ayudar.

Técnicas por arrastre

Adecuadas cuando se debe evacuar a una persona y no se cuenta con ayuda y también cuando se está en presencia de humo.

Implica un importante esfuerzo para quien presta la ayuda y también incomodidad para quien la recibe. En lo posible hay que explicar antes a la persona cómo se realizará el traslado.



TÉCNICA N°1

Arrastre directo de la persona, tomándola de sus muñecas o sus hombros y arrastrándola sobre sus talones.

Dado el esfuerzo que exige para quien lo realiza y la incomodidad para quien recibe la ayuda, se recomienda sólo si no hay otro medio posible de evacuación.



TÉCNICA N°2

Arrastre por medio de una superficie lisa en contacto con el suelo (sábana, género o colchón). La persona con problemas de desplazamiento se ubica encima de la superficie y el rescatador tira de ésta por los bordes superiores.

Esta técnica tiene los inconvenientes de ser lenta y complicada, pues precisa de vías de evacuación amplias y requiere un gran esfuerzo físico del rescatador y algo de agarre del paciente.



TÉCNICA N°3

Se sienta a la persona en una silla que esté en buenas condiciones y se realiza el arrastre de ésta. Esta técnica requiere que la persona esté consciente y ayude en la acción para evitar caídas.



09.

Recomendaciones preventivas para todos

A continuación entregamos una serie de recomendaciones, considerando a trabajadores que puedan presentar limitaciones físicas, visuales, auditivas, psíquicas e intelectuales.

Se han utilizado las tareas más recurrentes y peligros asociados, formulados por la Asociación Chilena de Seguridad. Se cubren una gama de puestos de trabajo donde acceden personas con discapacidad, tales como:

- Labores de oficina.
- Labores administrativas en terreno.
- Manejo de herramientas manuales.
- Preparación de alimentos.
- Manejo manual de carga.
- Operación y mantención de equipo energizado.
- Uso de herramienta o equipo con partes en movimiento.

Esta información es muy útil para capacitar a los trabajadores. Para hacerlo se recomienda agruparlos por tipo de peligro o actividad. Por ejemplo, reunir a todos los que realizan manejo manual de cargas y explicar todos los peligros de la tarea y las conductas seguras y, finalmente, registrar la asistencia. Esta evidencia es fundamental para respaldar la gestión y compromiso.

Una vez capacitados los trabajadores, es fundamental que se fomenten las conductas seguras con iniciativas como el reconocimiento y las felicitaciones en público.

Labores en oficinas

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Operadores de call center
- Secretarías(os)
- Recepcionistas
- Ayudantes administrativos
- Técnicos y profesionales financieros, contables y de comercio exterior
- Técnicos y profesionales de RRHH
- Auxiliares y técnicos de bodegas
- Auxiliares de aseo
- Técnicos, profesionales diversos

Las personas con discapacidad deben ser debidamente informadas de los riesgos presentes en una oficina.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Proveer de mobiliario y elementos de trabajo adecuados y ajustables, según medidas antropométricas y tareas a desempeñar.
- Propiciar la presencia de carcasas de enchufes e interruptores de color contrastante con paredes, en especial si existen personas con deficiencias visuales y/o deficiencia intelectual.
- En el caso de las personas con discapacidad visual, no cambiar de lugar el mobiliario y otros elementos de trabajo.
- Utilizar alfombras o pisos antideslizantes adheridos al suelo.
- Contar con un plan de mantenimiento del sistema eléctrico y mobiliario.
- El color de las murallas debe contrastar con los pasamanos en las escalas.
- El cableado debe quedar fuera de las vías de circulación.
- Capacitar respecto de los peligros y recomendaciones para labores en oficina.
- En el caso de personas con discapacidad física, considera que podrían presentar posturas diferentes que respondan a su condición y que no sean posibles de cambiar.
- Utiliza imágenes en el caso de personas con discapacidad intelectual o con bajo nivel en lectoescritura.
- A personas con discapacidad visual, es necesario indicarles dónde se encuentran los interruptores y enchufes.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- En personas que utilizan silla de ruedas, la postura debe seguir la misma indicación que para el resto de los trabajadores.
- Comunica a las jefaturas las necesidades especiales que tienen.
- Si se camina a menor velocidad, hacerlo con precaución y sin obstaculizar el tránsito de los demás.
- Mantener cajones cerrados después de utilizarlos.
- Etiquetar el contenido de los cajones. Se puede considerar el sistema Braille.
- Manipular sólo los cables necesarios y preocuparse que estén en buen estado.
- Mantener el orden y limpieza del puesto de trabajo y vías de circulación.
- Reportar cualquier peligro que se detecte.

RECOMENDACIONES GENERALES

Existen ayudas técnicas que pueden facilitar las tareas administrativas, por ejemplo, JAWS en personas ciegas. En caso de que existan personas con problemas de movilidad, la adaptación del lugar de trabajo puede ser más segura y también más eficiente.

Labores administrativas en terreno

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Junior, mensajeros, carteros
- Encuestadores, vendedores
- Operarios control medidores
- Planilleros, supervisores de obra
- Técnicos y profesionales de la construcción
- Técnicos y profesionales de ingeniería

Muchas personas con discapacidad acceden a puestos de trabajo en este ámbito. Esto implica el uso de transporte público y privado, y desplazamientos por las calles. Los riesgos asociados son caídas y atropellos.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Proveer de uniforme institucional, con logo y distintivos reflectantes.
- Proveer de tarjeta de identificación al trabajador, que indique a quien contactar en caso de emergencia y centro de salud al cual debe ser derivado.
- Proveer de cascos y otros elementos de seguridad para quienes se desplazan en bicicletas o motocicletas.
- Cerciorarse de que la persona con discapacidad está en condiciones de realizar la tarea que se le indica.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Caminar por la vereda y cruzar las calles sólo en lugares habilitados para ello.
- Siempre pedir ayuda u orientación si es necesario.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Capacitar a la persona en caso de emergencia en la vía pública. Es importante que sepa qué hacer, a quién acudir o dónde llamar.

Manejo de herramientas manuales

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Operario ayudante
- Operario, técnico de mantención
- Gásfiter, carpintero, carpintero metálico
- Ayudante, mecánico automotriz
- Operario, técnico en construcción
- Ayudantes, torneros
- Ayudante, técnico electromecánico

Es importante que las personas que manipulan herramientas sepan cómo hacerlo y las precauciones en su uso.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Contar con un plan de mantenimiento y recambio de herramientas.
- Proveer la capacitación necesaria para el buen uso de las herramientas.
- Realizar controles aleatorios con respecto al cumplimiento de normas por los trabajadores.
- Contar con lugar y mobiliario adecuado para guardar herramientas.
- En los pañoles, estantes y otros lugares en los que se guardan herramientas, asegurarse de que estén identificados con imágenes y el nombre de cada una de ellas.
- Asegurarse de que la persona sabe utilizar la herramienta.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Seguir las recomendaciones dadas por los supervisores.
- Solicitar orientación en caso de requerirlo.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Una persona con discapacidad visual puede utilizar herramientas manuales si está capacitada para ello.
- Personas con discapacidad intelectual también pueden utilizar herramientas, pero hay que cerciorarse de que están en condiciones de utilizarlas. Pueden ser capacitadas de manera práctica con lenguaje e instrucciones sencillas.
- Si una persona presenta discapacidad física en sus manos, se debe revisar que los elementos de protección personal están acondicionados. Por ejemplo, una persona con amputación parcial de dedos requiere una adaptación de sus guantes.
- En caso de uso de silla de ruedas, hacer mención al espacio de trabajo y alcances.
- Asegurarse de que la persona sabe utilizar la herramienta.

Preparación de alimentos

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Ayudantes de cocina
- Coperos
- Cocineros, reposteros, panaderos

Estas recomendaciones están dirigidas a personas con discapacidad que han sido capacitadas en preparación de alimentos, y que deben seguir procedimientos adecuados que minimicen el riesgo.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Mantener un lugar adecuado para los utensilios.
- Capacitación interna: peligros y recomendaciones para labores de preparación de alimentos.
- Revisar y mantener cuchillos y equipos en buen estado.
- Buscar peligros no identificados y/o controlados.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Seguir las recomendaciones dadas por los supervisores.
- Solicitar orientación en caso de requerirlo.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Explicar dónde se ubican los distintos utensilios, lugares de acceso restringido y fuentes de peligro, como cocinas, de forma gráfica y verbal si se trata de personas con discapacidad intelectual o visual.
- Una persona con discapacidad visual puede realizar las tareas en forma precisa e higiénica si está capacitada para ello.
- Las personas con discapacidad intelectual también pueden realizar estas tareas, pero hay que asegurarse de que estén en condiciones de manipular alimentos. Pueden ser capacitadas de manera práctica con lenguaje e instrucciones sencillas.
- También se deben adecuar los elementos de protección personal dependiendo del tipo de discapacidad.

Manejo manual de carga

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Operario ayudante
- Reponedor de supermercado
- Operario de bodega
- Vendedor en ferias y otros puestos callejeros
- Choferes, peonetas
- Operarios de mantención
- Conserjes, auxiliares de aseo

El traslado de carga puede ser realizado por cualquier persona, incluidas las personas con discapacidad. Es necesario realizar un estudio de sus tareas y exigencias, así como seguir recomendaciones preventivas.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Dar cumplimiento a la normativa respectiva.
- Antes de asignar a un trabajador para que realice esta tarea se debe verificar que tiene la condición física para hacerla.
- Verificar que el trabajador haya recibido capacitación respecto de técnicas de levantamiento o hacerlo antes de indicar la tarea.
- Incorporar los elementos de ayuda mecánicos necesarios y verificar su correspondiente mantención.
- Evitar, en lo posible, el manejo manual de carga.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Seguir las recomendaciones para el manejo de carga.
- Solicitar orientación en caso de requerirlo.
- Realizar pausas y ejercicios de elongación durante la jornada laboral.
- Mantener una dieta saludable y actividad física para evitar el sobrepeso u obesidad.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Verificar que la persona tiene la capacidad física necesaria para mover el objeto.
- Pedir ayuda siempre que el peso o tamaño de la carga supere la capacidad física.
- Hay personas con discapacidad física que podrían realizar estas tareas, pero es necesario cerciorarse de esto previamente.
- La capacitación es muy importante para el debido manejo de técnicas. Hay que asegurarse de la comprensión de instrucciones y su seguimiento.
- Capacitar a los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad sobre cuáles son las tareas de esfuerzo que puede o no hacer.

Operación y mantención de equipo energizado

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Ayudantes, técnicos electromecánicos
- Ayudantes, técnicos electrónicos
- Cualquier trabajo que implique conectar y desconectar un equipo de la corriente eléctrica.

Cualquier trabajador con o sin discapacidad, debe contar con la información completa y conocimiento adecuado para manejar equipos energizados.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Definir la secuencia lógica de operación y mantención de los equipos.
- Mantener los equipos y sistemas eléctricos en buenas condiciones
- Proporcionar elementos de protección personal al trabajador según corresponda.
- Capacitar a los operarios en los procedimientos correctos. El procedimiento debe ser sencillo, claro y con imágenes, incluso puede ser un pequeño video. Además, puede estar escrito en Braille o grabado en audio para personas con discapacidad visual.
- En el caso de personas con discapacidad intelectual es mejor que sea demostrativo.
- Indicar claramente al trabajador dónde se desconectan los equipos y la forma de hacerlo.
- Indicar claramente cuáles son los equipos que el trabajador está autorizado a operar y cuáles no. Esto es relevante sobre todo cuando se instruye a personas con discapacidad intelectual.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Seguir las recomendaciones para el manejo de equipos energizados.
- Solicitar orientación en caso de requerirlo.
- Manipular equipos sólo si se ha dado una instrucción clara para hacerlo.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Verificar que la persona tenga la preparación para manipular equipos energizados.
- La capacitación es muy importante para el debido manejo de los trabajadores de técnicas en esta área. Hay que asegurarse de la comprensión de instrucciones y su seguimiento.
- Asegurarse de que la persona con discapacidad sepa qué hacer en caso de emergencias.
- Los elementos de protección personal deben ajustarse a medidas antropométricas y condiciones físicas especiales.

Uso de herramienta o equipo con partes en movimiento

PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS

- Operarios
- Operarios en faenas forestales
- Brigadistas forestales
- Empaquetadores
- Torneros

Una persona con discapacidad debe conocer las conductas seguras más importantes al utilizar herramientas o equipos en movimiento.

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- Definir la secuencia lógica de operación y mantenimiento de los equipos.
- Mantener los equipos en buenas condiciones de funcionamiento.
- Capacitar a los operarios en los procedimientos correctos. El procedimiento debe ser sencillo, claro y con imágenes, incluso puede ser un pequeño video. Además, puede estar escrito en Braille o grabado en audio para personas con discapacidad visual.
- En el caso de personas con discapacidad intelectual, es mejor que sea demostrativo.
- Indicar claramente cuáles son los equipos que el trabajador está autorizado a operar y cuáles no. Dar indicaciones claras, sobre todo a las personas con discapacidad intelectual.

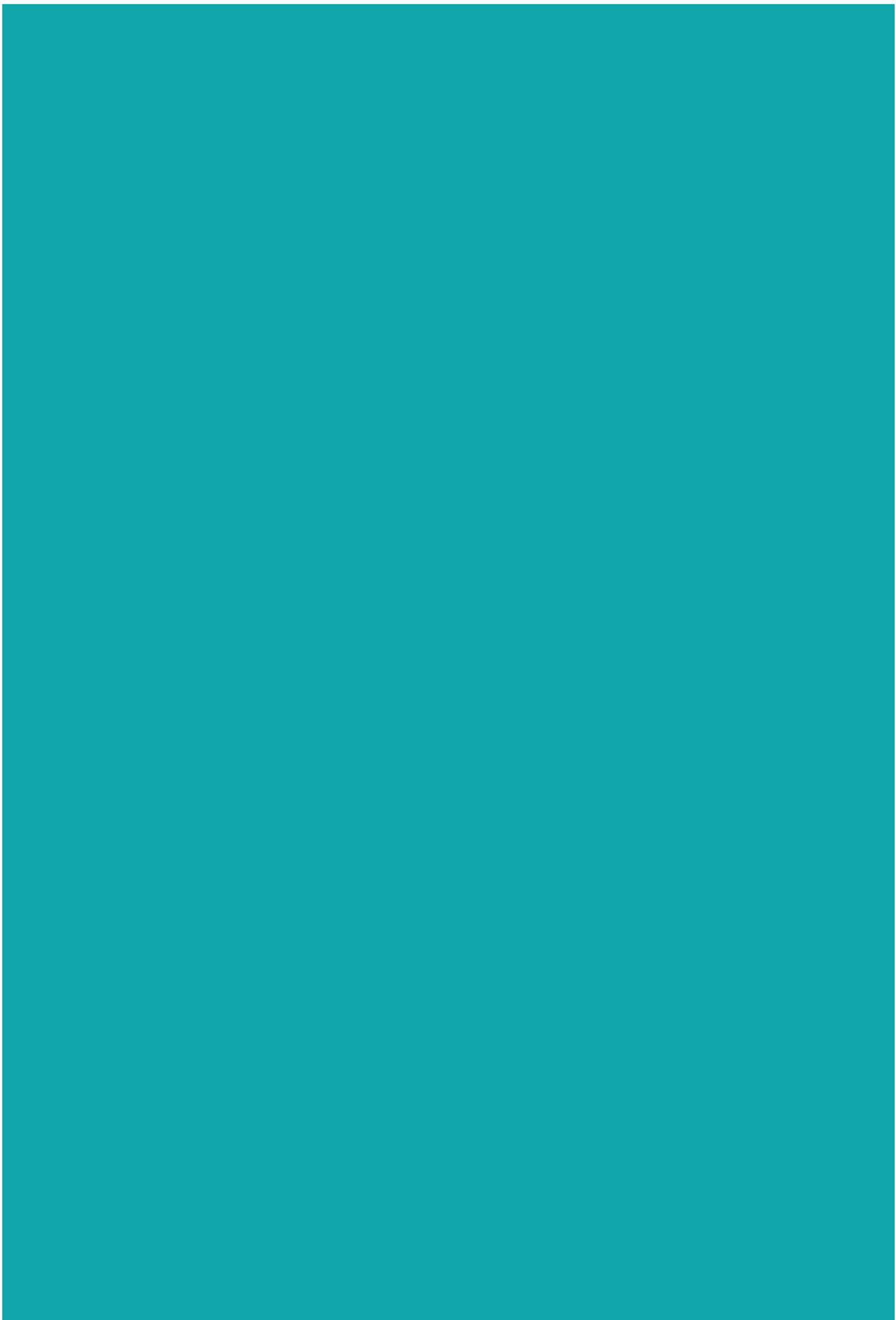
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

- Seguir las recomendaciones para el manejo de herramientas o equipos con partes en movimiento.
- Manipular equipos sólo si se ha dado una instrucción clara para hacerlo.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Verificar que la persona tiene la preparación para la tarea.
- Asegurarse de que la persona con discapacidad sabe qué hacer en caso de emergencias.
- Los elementos de protección personal deben ajustarse a medidas antropométricas y condiciones físicas especiales.

Hoy las empresas chilenas están dispuestas a acoger a trabajadores con algún tipo de discapacidad, lo que es un enorme avance para construir lugares de trabajo más diversos y seguros. Hoy tú puedes abrir caminos con seguridad, respeto, inclusión y accesibilidad.



Anexos

Documentos e información para contextualizar
la prevención inclusiva de riesgos laborales

FICHA 01

Información sobre discapacidad: evolución histórica del concepto, acciones desarrolladas, organizaciones dedicadas a la inclusión laboral

I. Evolución histórica del concepto de discapacidad

A partir de la observación del cuadro siguiente, es posible observar las diferentes concepciones y estimar el impacto en la calidad de vida de las mismas, de acuerdo a las oportunidades brindadas.

PARADIGMA TRADICIONAL

- Discapacidad como castigo o maldición.
- Personas expuestas a encierro, marginación y/o sobreprotección: Exclusión social.

PARADIGMA DE REHABILITACIÓN

- Discapacidad como problema personal.
- Personas son objeto de atención profesional, sin posibilidad de tomar decisiones sobre su vida.

PARADIGMA DE DERECHOS HUMANOS

- Discapacidad como problema social.
- Apoyos personales, actuación sobre el medio para eliminación de barreras actitudinales y físicas.

Las visiones paradigmáticas han cambiado de forma progresiva y se reflejan también en las normativas existentes. Esto es refrendado por la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, que enuncia:

“Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (...)”.

La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad también enfatiza en el papel del entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad.

En ella se mencionan **ALGUNOS OBSTÁCULOS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

- Políticas y normas insuficientes.
- Actitudes negativas.
- Falta de accesibilidad.
- Falta de consulta y participación.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se trata de un conjunto de orientaciones relevantes para desarrollar una sociedad más inclusiva. Estos principios son:

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

II. Acciones desarrolladas en torno a las personas con discapacidad

¿CUÁLES SON LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS A NIVEL PÚBLICO EN TORNO A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?

Desde el ámbito público se aprecia una progresiva implementación de iniciativas tendientes a mejorar tanto la formación como la integración laboral de personas en situación de discapacidad. Destacan las siguientes:

1. La implementación de Programas de Intermediación Laboral en distintas Oficinas Regionales del Senadis (ex Fonadis). Estos programas se encargan de atender la demanda expresada por este colectivo por lograr un trabajo. Asimismo, realizan orientación ocupacional, derivación a alternativas de capacitación y a otras redes de servicios según las necesidades que presenten las personas al momento de la consulta. Durante el 2010, a través de este programa, 168 personas se integraron a un puesto de trabajo.

2. La implementación de cursos de formación en oficios para personas en situación de discapacidad financiados por Sence. Este organismo lo ha realizado mediante licitaciones abiertas y también a través de OTEC que ejecutan proyectos sociales. Según cifras del Sence informadas en agosto de 2011 para el período anterior, 354 personas con discapacidad habían participado en cursos de capacitación de distintos programas Sence, siendo mayoritario el de formación en oficios para jóvenes.

3. Entrega de cupos para programas de bonificación a la mano de obra implementado por el Sence.

4. Llamado a fondos concursables. Considera ayudas técnicas para estudiantes con discapacidad como para el fomento de microempresarios auspiciados por el Senadis (ex Fonadis). En la línea de acceso al trabajo, se financiaron en 2010 un total de 211 proyectos de emprendimiento, contemplando tres líneas de acción: acceso al trabajo dependiente (8), acceso al trabajo independiente inicial (130) y acceso al trabajo independiente (73).

5. La Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Promulgada en febrero de 2010, establece las siguientes medidas de fomento para la integración laboral:

- a) Contempla extender más allá de los 21 años el contrato de aprendizaje para personas que son parte del colectivo. Esta medida permitiría mejorar las opciones de capacitación y, al hacerse en las propias empresas, se le asignaría un mayor valor al proceso formativo, ya que se desarrollaría en un ambiente real de trabajo y en las condiciones habituales que se dan en una empresa.
- b) Determina que en los procesos de selección de personal realizados por instituciones públicas, se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes.
- c) Faculta a las municipalidades para conceder, en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.

Asimismo, si no existieran ferias autorizadas, las municipalidades podrán mantener puestos comerciales, en forma gratuita, para la instalación de negocios de pequeños y medianos empresarios con discapacidad.

¿CUÁLES SON LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS, DESDE EL SECTOR PRIVADO, EN TORNO A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?

Las iniciativas surgidas desde la sociedad civil y la empresa privada son importantes. Sus inicios se remontan a los años 90 con la creación de la Comisión de Discapacidad de Sofopa, la cual ha impulsado de forma relevante la asociación comunitaria a partir de los consejos comunales de la discapacidad. Se han implementado en ese contexto y otros, nuevas iniciativas para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, las organizaciones que atienden a personas con discapacidad amplían sus servicios de intermediación laboral para mejorar la demanda que ejercen sus usuarios. Entre las más conocidas están la Fundación Coanil y el Instituto Teletón de Santiago, así como instituciones que atienden a personas ciegas. La creación de la Red Incluye, formada por alrededor de cuarenta entidades de rehabilitación, da cuenta de la voluntad para iniciar un trabajo en red que permita potenciar el quehacer que favorezca la inclusión sociolaboral de personas en situación de discapacidad.

- **Esta red involucra y apoya a las empresas interesadas en incorporar personas en situación de discapacidad a su empresa.**

Buenas prácticas

Se aprecia que existe un mayor número de empresas que de manera estructurada y obedeciendo a políticas de recursos humanos e inclusión, favorecen la participación en procesos de reclutamiento y selección de personas de este colectivo. Destacan DyS (actual Walmart), Aramark, Mall Plaza, Homecenter Sodimac, siendo éstas las más grandes y conocidas.

III. Organizaciones dedicadas a la inclusión laboral

¿CUÁLES SON ALGUNAS DE LAS ORGANIZACIONES DEDICADAS A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?

La intermediación laboral de personas con discapacidad en Chile ha sido propiciada tanto desde el Estado como desde iniciativas privadas que dependen de las áreas de educación y salud.

- Desde mediados de la década de los ochenta, con la creación del Fondo Nacional de la Discapacidad en 1994, el Estado chileno inicia programas de intermediación laboral que se ocupan de esta temática. Es así que se da origen a oficinas de intermediación laboral a nivel regional.
- Las organizaciones del sector privado que se involucran en la integración laboral de personas en situación de discapacidad, lo hacen a partir de la creciente demanda de sus propios usuarios y sus padres (en el caso de jóvenes) y de la pesquisa de necesidades efectuada por quienes trabajan en estas organizaciones. Es así como Instituto Teletón, Fundación Donembaum, Coanil, Red Incluye, entre otros, han establecido planes y programas dirigidos a este fin.

- Un rol destacado lo han tenido las mutuales de seguridad, las que de distinta manera, énfasis y momentos en que se involucran, han implementado programas de reinserción laboral de trabajadores accidentados del trabajo y/o con enfermedad profesional.
- Desde el ámbito educativo, las escuelas especiales con sus talleres laborales han intentado, con bajo éxito, ser un puente de transición al trabajo para jóvenes con discapacidad intelectual. A través de la implementación de programas de capacitación laboral en oficios simples y no siempre concordantes con lo que el mercado de trabajo demanda, han pretendido satisfacer la necesidad de capacitación y formación que presentan estos jóvenes.

En el caso de otras instituciones, éstas se han involucrado en la temática a través de programas de integración laboral dirigidos a brindar orientación laboral e incorporación a una actividad productiva.

FICHA 02

Recomendaciones en el trato para personas con discapacidad

A

RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

- » Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad.
- » Centrar la atención en la persona. Su discapacidad es sólo una característica más.
- » Hablar a la persona, no a su acompañante. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.
- » Utilizar un lenguaje y vocabulario sencillo, asegurando la comprensión de la información transmitida.
- » Dar instrucciones breves, claras y concisas acompañadas, si es posible, de modelos de acción.
- » Suministrar no más de dos o tres instrucciones a la vez.
- » Si la persona tiene capacidad lectora, la preparación por escrito de mensajes o pasos a seguir con las tareas es una estrategia útil para evitar olvidos. Del mismo modo, las instrucciones escritas pueden acompañarse de instrucciones orales.

PARA EL TRABAJO EN GRUPO ES NECESARIO

- » Dar un trato igualitario. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo, no deben hacerse alusiones a sus discapacidades.
- » Hacer todo lo posible para introducir en la conversación a la persona con discapacidad intelectual, aunque ésta tenga alguna dificultad para expresarse.
- » Ser paciente y flexible, mostrando siempre apoyo.
- » Una vez que se incorpore a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades.

TOMA NOTA

- » Las personas con discapacidad intelectual requieren de estímulo para actuar. Ofrecer refuerzos positivos puede ser una buena estrategia para fomentar ciertos comportamientos y actitudes.
- » Preguntar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria.
- » Limitar la ayuda sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- » Escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer. Es necesario para cualquier persona auto-dirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.

B

RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL AUDITIVA

PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SENSORIAL AUDITIVA

- » Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad.
- » Pararse al frente y hablar de forma pausada, modulando adecuadamente.
- » Utilizar el lenguaje gestual al conversar.
- » Cuidar de no cubrir la cara con las manos o con otros elementos (lápices, chicles, etc.) al dirigirse a la persona.
- » Hablar con un nivel de voz natural y vocalizando. Utilizar expresiones faciales, pero sin exagerar los gestos. No hablar demasiado rápido.
- » Acercarse a la persona, pero no gritar, ya que el rostro se transforma. El interlocutor no capta el contenido de las palabras, sólo ve un rostro hostil.
- » Mirar a los ojos al interlocutor propiciará la confianza en ambos. En general, las personas sordas son muy expresivas gestualmente, lo que nos puede ayudar a saber si estamos teniendo éxito y la comunicación es correcta.
- » Aclarar con otras palabras si la persona no comprende las primeras.
- » Reiterar por escrito lo concerniente a información y datos importantes.
- » Evitar crear sonidos innecesarios, como agitar llaves, pasar páginas o tamborilear con un lápiz contra la mesa.
- » Si no se entiende bien algo de lo que ha dicho, hay que pedirle que lo repita y no hacer como que se ha comprendido. Si la persona con limitaciones auditivas no comprende bien una información hay que repetírsela o utilizar sinónimos.
- » No incomodarse o sorprenderse con la manera de hablar de la persona, el ritmo del habla o la elección de las palabras.
- » Si la persona está acompañada de un intérprete de lengua de señas, dirigirse a la persona, no al intérprete.

PARA EL TRABAJO EN GRUPO ES NECESARIO

- » Tratarle como una persona más. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo cuiden de mirarla a los ojos y hablar de frente a su rostro. No comenten opiniones sin dirigirse de forma consciente a ella.
- » Hacer todo lo posible para introducir en la conversación a la persona con discapacidad, lo que se propicia hablándole siempre de frente.
- » Una vez que se incorpora a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades.
- » Para llamar su atención pueden darse un par de leves golpes en su hombro o brazo. Si se encuentran en una habitación grande se pueden apagar y encender las luces intermitentemente. Otra alternativa es golpear suavemente el suelo o una mesa para que sientan las vibraciones.

TOMA NOTA

- » Es altamente recomendable valorar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria. Ésta debe limitarse sólo a lo necesario.
- » Debemos escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer.
- » Utilizar señaléticas visuales y luminosas que llamen la atención e indiquen con imágenes la acción a desarrollar.



RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL VISUAL

PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SENSORIAL VISUAL

- » Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad.
- » Centrar su atención en la persona. La discapacidad es sólo una característica más de su identificación.
- » Dirigirse a la persona, no a su acompañante. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.
- » Identificarse verbalmente y asegurarse de que sepa quién se dirige a él.
- » No ausentarse sin avisar de forma previa.
- » Preguntar directamente a la persona si requiere de colaboración o ayuda. Nunca trasladarlo sin consultarle previamente.
- » Puedes tocar a la persona a la vez que le hablas. Esto sirve para captar su atención.
- » Recordar que las personas que no ven, perciben con mayor intensidad otros estímulos, por ejemplo, los auditivos.
- » Mantener un entorno ordenado, evitando puertas entreabiertas, objetos fuera de su sitio, cambios de mobiliario en el espacio sin previo aviso, etc.
- » Pequeñas modificaciones ambientales pueden favorecer la autonomía, por ejemplo, buena iluminación, contraste, etc. Recuerda que muchas personas con discapacidad visual perciben la luz y sombras.
- » No todas las personas con discapacidad visual acceden de la misma forma a la información.
- » Según su resto visual, sus habilidades precisarán Braille, textos impresos en tinta, herramientas informáticas, etc., y cada uno adaptado a sus necesidades.

PARA EL TRABAJO EN GRUPO ES NECESARIO

- » Tratarle como una persona más. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo no deben hacerse alusiones a su discapacidad.
- » Comentar acerca del espacio físico en que se encuentra y los elementos que están dispuestos en el lugar.
- » Orientar de manera práctica si la persona debe desplazarse en ese espacio.
- » Una vez que se incorpore a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades. Considerar para ello el empleo de medios de comunicación que no requieran la vista.

TOMA NOTA

- » Al acompañar a una persona con discapacidad visual se debe ofrecer el brazo y caminar un paso delante de él.
- » Es altamente recomendable valorar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria. Ésta, debe limitarse sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- » Debemos escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer. Es necesario para cualquier persona auto dirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.



RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA

- » Ser natural, tratando a la persona con respeto.
- » Centrar la atención en la persona antes que en su discapacidad. Ésta es sólo una característica más de su identificación.
- » Dirigirse a la persona, no a su acompañante.
- » En compañía de alguien que camina despacio y/o utiliza muletas, ajustemos nuestro paso al suyo.
- » Para hablar con una persona en silla de ruedas, siempre que sea posible, situémonos de frente y a su misma altura.
- » Ofrecer ayuda para alcanzar o levantar objetos, abrir puertas o ventanas, usar máquinas expendedoras y otro tipo de equipos.
- » Si desconocemos el manejo de alguna ayuda técnica (silla de ruedas, andador, teclados especiales, etc.), preguntémosle al usuario cómo ayudarle.

PARA EL TRABAJO EN GRUPO ES NECESARIO

- » Tratarle como una persona más. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo no deben hacerse alusiones a sus discapacidades.
- » Una vez que se incorpore a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades.
- » Cuidar la distribución de elementos y mobiliarios al trabajar en grupo. Pueden ser un obstáculo para el desplazamiento de personas con movilidad reducida.
- » Considerar que una de las características importantes de las barreras arquitectónicas es que sólo se aprecian cuando se tiene un problema físico. Cualquier accidente, la edad o una enfermedad, nos puede llevar a descubrir un mundo repleto de limitaciones.

TOMAR NOTA

- » No te anticipes. Siempre pregunta primero si la persona requiere de adaptaciones o pequeñas modificaciones en su ambiente.
- » Verifica si las instalaciones sanitarias permiten su uso sin mayor dificultad.
- » Es altamente recomendable valorar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria. Ésta debe limitarse sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- » Debemos escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer. Es necesario para cualquier persona autodirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.



RECOMENDACIONES EN EL TRATO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

- » Ser natural, tratando a la persona con respeto.
- » Centrar la atención en la persona antes que en su discapacidad. Ésta es sólo una característica más de su identificación.
- » Dirigirse a la persona, no a su acompañante.
- » Mantener una comunicación clara, sin ambigüedades, evitando confusiones.
- » Mostrarnos francos en la relación para evitar suspicacias, situaciones de tensión o rivalidad.
- » Respetar sus silencios y su espacio vital.
- » Escuchar a las personas y no juzgarlas.
- » Obtener información cuando se presente algún problema. Si comprendemos lo que le pasa le podremos ayudar más y mejor.

PARA EL TRABAJO EN GRUPO ES NECESARIO

- » Tratarle como una persona más. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo no deben hacerse alusiones a sus discapacidades.
- » Considerar su nivel de comunicación y prestar apoyo si lo requiere.
- » Ser claro en lo que se espera de él en la intervención grupal. Dar seguridad si lo requiere.
- » Una vez que se incorpore a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades.

Y ADEMÁS

- » No te anticipes. Siempre pregunta si la persona requiere de orientación.
- » Es altamente recomendable valorar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria. Ésta debe limitarse sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- » Debemos escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer. Es necesario para cualquier persona autodirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.

FICHA 03

Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

ÁREA DE TRABAJO	
FECHA DE ANÁLISIS	

N°	PUESTO DE TRABAJO	"¿QUÉ PUEDE OCURRIR?" (incidente)	"¿POR QUÉ PUEDE OCURRIR?" (peligros)		"¿QUÉ TAN GRAVE ES EL INCIDENTE?"	"¿CÓMO SE EVITA QUE LOS PELIGROS GENEREN EL EVENTO?" (medidas de control)
			Conducta o factor humano	Fuente o situación		
01						
02						
03						

FICHA 04

Plan de acción preventivo

ÁREA DE TRABAJO	
FECHA DE ELABORACIÓN	

DETERMINACIÓN DE OBJETIVO Y META

¿Qué queremos reducir?			
¿Cuánto queremos lograr?		¿En cuánto tiempo?	

Nº DETERMINACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ALCANZAR EL OBJETIVO Y META

1	“¿Qué debemos evitar?” (objetivo específico)					
	“¿Qué necesitamos hacer?” (actividad)”	¿Quién la realizará?	¿Cuándo la vamos a realizar?		¿Cada cuánto lo vamos a realizar? (Frecuencia)	¿Dónde se debe realizar?
			Fecha de inicio	Fecha de término		

2	“¿Qué debemos evitar?” (objetivo específico)					
	“¿Qué necesitamos hacer?” (actividad)”	¿Quién la realizará?	¿Cuándo la vamos a realizar?		¿Cada cuánto la vamos a realizar? (frecuencia)	¿Dónde se debe realizar?
			Fecha de inicio	Fecha de término		

3	“¿Qué debemos evitar?” (objetivo específico)					
	“¿Qué necesitamos hacer?” (actividad)”	¿Quién la realizará?	¿Cuándo la vamos a realizar?		¿Cada cuánto la vamos a realizar? (frecuencia)	¿Dónde se debe realizar?
			Fecha de inicio	Fecha de término		

FICHA 05

Diseño universal para el aprendizaje

¿Qué es el diseño universal para el aprendizaje?

El diseño universal para el aprendizaje permite responder al desafío de la diversidad, sugiriendo materiales de instrucción flexibles, técnicas y estrategias que permitan dominio a los expertos de prevención y/o personas a cargo de la capacitación, para atender y reconocer múltiples necesidades.

La diversidad es la norma, no la excepción, en cualquier lugar donde hay individuos reunidos, incluyendo las empresas. Un programa de formación y/o capacitación diseñado universalmente está concebido desde sus inicios para tratar de satisfacer las necesidades del mayor número de trabajadores.

Cuando los programas de capacitación están diseñados para alcanzar las necesidades de la media general -excluyendo las de aquellos con diferentes habilidades, estilos de aprendizaje, formación, e incluso preferencias-, fracasan en proporcionar a todos los trabajadores oportunidades de aprender justas e iguales.

- **Los personas con discapacidad o en otras situaciones de desventaja son más vulnerables a gestionar su aprendizaje a partir de programas poco flexibles. Éstos pueden constituirse en una barrera para el desarrollo de competencias relacionadas con la seguridad.**

Las competencias se definen como el conjunto de recursos que se ponen en juego al comprometerse en el desempeño cotidiano. Éstas integran conocimientos, habilidades y actitudes que se combinan en el éxito de una tarea.

¿Cuáles son los principios primarios que guían el diseño universal de aprendizaje?

PRINCIPIO I

Proporcionar múltiples medios de representación. Para esto se debe responder a la pregunta: ¿de qué forma perciben y comprenden la información los trabajadores?

Considera que aquellas personas que presentan diferencias culturales, de idioma, dificultades de aprendizaje (déficit atencional, por ejemplo), deficiencias sensoriales (personas con problemas visuales y auditivos), menores niveles de estudios y/o disminución en su capacidad de comprensión, entre otras, pueden requerir formas diferentes para abordar contenidos y aprendizajes.

PRINCIPIO II

Proporcionar múltiples medios de expresión: para esto se debe responder al cómo se expresan los trabajadores.

Dos trabajadores difieren en la forma en que pueden expresar lo que saben. Considera, por tanto, diferencias de cultura, menor manejo del lenguaje, dificultades en la comunicación, etc., de tal forma que puedan expresarse tanto de manera escrita, oral o gestual.

PRINCIPIO III

Proporcionar múltiples medios de compromiso. Para esto es necesario responder a la pregunta: ¿por qué los trabajadores desean, se motivan o desmotivan en relación al aprendizaje?

El interés o cuán implicado se sienten los trabajadores en el aprendizaje, en particular cuando se refiere a la gestión de riesgos laborales, es muy diferente de uno a otro. Algunas personas se comprometen rápidamente con temáticas nuevas. Sin embargo, puede haber otros que se asustan, distancian o distraen fácilmente. Se sugiere, por tanto, facilitar alternativas de aprendizaje que susciten interés, incentiven el esfuerzo y la constancia.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 Acción RSE, (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. Guía práctica para empresas.
- 2 ACHS, (2012). Manual del sistema preventivo.
- 3 ACHS, (2011). Comunidad PYME ACHS, fichas por tarea.
- 4 COCEMFE Castilla y León, (2010). Guía divulgativa. Buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales para personas con discapacidad física y orgánica en el sector servicios: ayuda a domicilio.
- 5 CONAF, Gobierno de Chile. Boudeguer A. Manual de accesibilidad para personas con discapacidad en áreas silvestres protegidas del Estado, Santiago de Chile.
- 6 Consejo comunal de la discapacidad de ñuñoa (2002) manual de prevención de riesgos laborales en discapacidad (1ª edición). Santiago de Chile.
- 7 Corporación Ciudad Accesible (2012). Guía de consulta de accesibilidad universal, ciudades y espacios para todos, editorial atenas Ltda. Santiago de Chile.
- 8 D.S N° 40, Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, 1969, Congreso Nacional.
- 9 D.S. N° 76, Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, 2006, Congreso Nacional.
- 10 Decreto N° 594, (2000), del Ministerio de Salud sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y sus modificaciones.
- 11 Echeita G., (2007). Hacer visibles los procesos de exclusión educativa. 7^{ma} Jornadas técnicas de AAPS. Barcelona, España.
- 12 FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. (2009) Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual. España.
- 13 FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. (2007) ¿Cómo evaluar puestos de trabajos ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar riesgos laborales. España.
- 14 FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. (2009) Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial. España.
- 15 FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. (2011) Libro Blanco para el diseño preventivo e inclusivo de un centro de trabajo sanitario. España.
- 16 Fonadis (2006). Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral de funcionamiento humano.
- 17 Fundación ALARES, (2012). I Premios nacionales a la excelencia en prevención de riesgos laborales destinada a las personas con discapacidad.
- 18 Fundación ONCE, (2011). Fundación Arquitectura COAM, Accesibilidad universal y diseño para todos, Arquitectura y Urbanismo, Madrid, España.
- 19 Fundación ONCE, Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. Discapacidad y prevención.
- 20 Fundación para la prevención de riesgos laborales. Guía sindical para trabajadores especialmente sensibles.
- 21 García Ruiz A. Fernández Moreno, A. (2005) La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Rev. Cienc. Salud / Bogotá, Colombia.
- 22 Gobierno de Aragón, Departamento de Economía, hacienda y empleo. Guía técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.

- 23 Guía para el diseño universal del aprendizaje, APA Citation: CAST (2008). Universal design for learning guidelines version 1.0. Wakefield, MA: Author.
- 24 IMSERSO, (2005). Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas, España.
- 25 Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1969, Biblioteca Congreso Nacional.
- 26 Ministerio de Planificación y Cooperación (1994, 14 de enero). Ley N° 19.284 Establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad (en línea). Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651&idParte=&idVersion=2010-02-10> (Consulta: 2012, 10 de septiembre).
- 27 Ministerio de Planificación y Cooperación (2010, 10 de febrero). Ley N° 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad (en línea). Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&idParte=&idVersion=2012-09-25> (Consulta: 2012, 10 de septiembre).
- 28 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (2005, 5 de febrero); Ley N° 20.001 (2005) que regula el peso máximo de carga humana. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95615.html> (Consulta: 2012, 5 de Octubre).
- 29 Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2008). Para la integración de la prevención, Guía técnica en el sistema general de gestión de la empresa. España.
- 30 N.C. State University, (1997). Centro para el diseño universal, los principios del diseño universal.
- 31 Naciones Unidas, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/disabilities-convention.htm> consultado el 1 de Julio de 2012.
- 32 OHSAS 18002:2008 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007, 2008, ISO.
- 33 OIT, (2007) O'Reilly Arthur. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.
- 34 OIT, (2002) Documento para discusión: Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza, cómo asegurarse de que el acceso de las personas con discapacidades a un trabajo decente y productivo forma parte del proceso de los DELP.
- 35 OIT, (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo.
- 36 OIT, (2008). Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente.
- 37 OIT, (2009). Información sobre discapacidad y trabajo decente.
- 38 OIT, (2002). Conferencia Internacional del Trabajo. 90ª Reunión, Informe VI. El trabajo decente y la economía informal.
- 39 OIT, (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua.
- 40 OIT, (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- 41 Organización Mundial de la Salud, 2011. Informe mundial sobre la discapacidad (resumen).
- 42 Santos J. 2001. Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados.
- 43 UNED (2011) Universidad de Educación a Distancia, Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo interno de actuación, evacuación de personas con discapacidad, Madrid, España.
- 44 ILO-OSH (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST).



Organización
Internacional
del Trabajo



ACT/EMP

