

La discapacidad: De reto a oportunidad en la prevención de riesgos laborales

Disability: From challenge to opportunity in occupational risk prevention

Yolanda Moldes Diz¹

Resumen

En la actualidad se estima que solo en la Unión Europea hay más de 100 millones de personas que tienen algún tipo de discapacidad. Sin embargo, 3 de cada 4 personas con discapacidad en España no tienen empleo y en la mayoría de los casos es debido a entre otros factores a no disponer de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales inclusivo. Entre las claves de la gestión inclusiva se encuentra: la adaptación de puestos de trabajo, la creación de una cultura organizacional inclusiva, entre otras. Un claro ejemplo de empresa inclusiva es la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) donde todos los trabajadores son iguales y dispone de un sistema de gestión certificado con la norma ISO 45001:2018.

Palabras clave

Discapacidad, Sistema de Gestión Inclusivo, ONCE.

Abstract

At present is estimated that in the EU there are more than 100 million of disabled people but 3 out of 4 are unemployed due, among other factors, for not having an inclusive occupational risk prevention system. Among the keys to inclusive management are the job adaptation, the inclusive organizational culture, among others. A clear example of an inclusive company is ONCE, where all the workers are equal and have a management system certified by ISO 45001:2018 standard.

Keywords

Disability, Inclusive Management System, ONCE.

Recepción: 16.09.2022

Aceptación: 24.01.2023

Cite este artículo como:

Moldes, Y. (2023). La discapacidad: de reto a oportunidad en la prevención de riesgos laborales. (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(2 (7)), 33 - 36.

¹ Grado en Ingeniería Química; Magíster en Ingeniería Química y Bioprocesos; Magíster en Prevención de Riesgos Laborales; Doctora en Ingeniería Química y medioambiente; yolanda.moldes@gmail.com; Filiación institucional Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Introducción

La discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), puede describirse como: “El efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia, que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional” (OMS, 2011). En la actualidad se estima que sólo en la Unión Europea hay más de 100 millones de personas que tienen algún tipo de discapacidad. Además, un 23,5 % de la población activa en Europa tiene una enfermedad crónica y un 19 % tiene problemas de salud de larga duración. Cifras tan elevadas justifican la inquietud histórica y el trabajo agotador de organizaciones e instituciones en pro de quienes se encuentran con dificultades de independencia personal a la hora de desarrollar su trabajo (Grammenos, 2021).

En el instante de diferenciar los diferentes tipos de discapacidades la OMS y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), han creado una publicación “Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001)” (OMS, 2001), en el que se establece una clasificación con un lenguaje unificado y estandarizado. Existen 4 grandes grupos en los que se pueden agrupar: discapacidad sensorial, física, psíquica e intelectual (Jiménez, et al., 2011). La discapacidad física es toda restricción creada por la presencia de una problemática afín a una limitación de la capacidad motora o física del organismo. Entre las discapacidades físicas o motoras, que imposibilitan la ejecución de algunos movimientos, la movilidad de las personas y su independencia están: personas que tienen que estar en silla de ruedas o que necesitan emplear muletas o bastones para poder desplazarse, personas con discapacidad de manipulación manual o agarre (Fundación ONCE, 2020).

La discapacidad sensorial hace reseña a restricciones procedentes en alguno de los sentidos que admiten percibir el ambiente sea externo o interno. Este tipo de limitaciones pueden darse en todos los sentidos, pero las más acreditadas son la discapacidad auditiva y visual (Fundación ONCE, 2020). La discapacidad intelectual es aquella que muestra una serie de restricciones en las destrezas cotidianas que un individuo aprende y le interesan

para hacer frente a diferentes contextos en la vida. Las discapacidades mentales perturban tanto las acciones motoras como las mentales de un individuo y entre ellas están: la Felilcetonuria, el Síndrome de Down, Síndrome de X-frágil y el Síndrome de West (Fundación ONCE, 2020). La discapacidad psíquica es aquella que está relacionada con la conducta del individuo. Sus orígenes son la depresión, la bipolaridad, la esquizofrenia, trastornos de pánico (Fundación ONCE, 2020).

La discapacidad en el contexto laboral

El término discapacidad en el contexto laboral tiende a entenderse como una capacidad minúscula y en dudar acerca del desempeño y la salud del trabajador. De hecho, en España, según la base de datos estatal 3 de 4 personas con discapacidad en edad productiva no poseen empleo. Esta proporción de individuos está en riesgo de exclusión, ya que en la mayoría de los casos les es muy difícil consentir un empleo, así como corresponder completamente a la sociedad.

En contraposición con la idea de discapacidad, que muchas empresas pueden tener, surge la “diversidad funcional” que anota a una capacidad para el rol que ocupa, en el que no están presentes los riesgos a los que el colaborador es particularmente sensible. Esta definición de diversidad funcional es la base que deben tomar todas las empresas a la hora de ejecutar la gestión y prevención de riesgos laborales. La gestión basada en la discapacidad se centra en el cuidado de la salud, mientras que la diversidad funcional muestra este aspecto en su justa medida, normalizando la gestión preventiva (CEOE, 2020).

Factores clave en la gestión de la prevención de riesgos laborales inclusiva

La inscripción de los individuos con discapacidad al mercado laboral debe ser inclusiva desde el primer contacto entre el trabajador y la empresa (Espínola, 2017). Las organizaciones suelen ver el gasto para el ajuste de puestos de trabajo como un factor negativo para la empresa, pero estas adaptaciones deben concebirlos como una inversión que facilitará a la organización ser socialmente responsable, asumiendo que se incorporarán individuos con un gran talento y potencial. Las acciones a tener en

cuenta para que el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales pueda ser inclusivo según Espínola (2017) son:

- ✓ Crear una cultura organizacional inclusiva, diversa, incluyendo los valores de respeto y aceptación.
- ✓ Mejorar la accesibilidad.
- ✓ Diseñar actividades que permita la utilidad de todos.
- ✓ Evaluar los riesgos laborales construyendo mapas de riesgos.
- ✓ Desarrollar un plan de emergencia y evacuación teniendo en cuenta las necesidades.

Todas estas características son las que hacen que una empresa esté preparada y comprometida con la diversidad laboral y todo lo que ello conlleva, claro ejemplo de una organización comprometida con todo ello es la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Caso de éxito en prevención de riesgos laborales inclusiva: la once

La ONCE es una Corporación de Derecho Público de con enfoque social, con personería jurídica propia, sus objetivos sociales se enfocan a potenciar la independencia con plena inclusión de los individuos de nacionalidad española con deficiencia visual grave o ceguera, por medio del acceso de servicios sociales particulares y posibilidad de adquirir un trabajo digno por medio de la planificación de modalidades de lotería responsable a nivel nacional. En el año 2021, la planta de trabajadores de la corporación estaba conformada por 22 379 personas, de las cuales el 88 % posee alguna discapacidad. La ONCE opera de cara a la premisa de que un trabajo de calidad es un trabajo seguro, por lo que la producción, la Seguridad y Salud en el Trabajo son aspectos no negociables.

De hecho, actualmente, la ONCE sitúa de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y un Sistema integrado en Prevención de Riesgos Laborales [PRL] de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 45001:2018. Para conseguir esta premisa la ONCE hace hincapié, para sus trabajadores, en tres aspectos fundamentales: autonomía personal, accesibilidad de los puestos de trabajo y evaluación de riesgos laborales:

- ✓ Ayudas de autonomía personal: rehabilitación básica para las actividades de la vida diaria, administración del bastón, concesión de perros-guía, formación en lectura Braille, etc.
- ✓ Accesibilidad a puestos de trabajo ocupados por discapacitados desde puestos con responsabilidad como directivos, mandos intermedios, técnicos, así como vendedores de la venta del cupón con adecuación de los puestos confiriendo de informáticos o accesorios ópticos para que su productividad en el trabajo sea adecuada, teclados Braille para los ciegos totales.
- ✓ Evaluación de riesgos laborales por parte del servicio de prevención de todos los puestos de trabajos valoración de la salud de todos los trabajadores.

Con el fin de incrementar el talento y las capacidades de las personas desde la ONCE se entiende que, si el trabajador tiene ayudas de autonomía personal, su lugar de trabajo está bien estimado y las circunstancias de salud son las convenientes a las actividades que debe desarrollar, puede efectuar su trabajo con total naturalidad y seguridad, como lo acreditan los miles de trabajadores que trabajan en la ONCE.

Además, otra gran diferencia que presenta esta organización es la definición de Trabajador Especialmente Sensible (TES). Se hace hincapié en que discapacitado no puede ni debe ser sinónimo de TES ya que está condición sólo debe venir dada cuando los riesgos a los que se expone una persona afectan a su salud más negativamente, tras haber adaptado su puesto, que al resto de la plantilla que está en las mismas condiciones de trabajo, sea discapacitado o no, es decir, todos somos iguales (ONCE, 2022). Por todo lo dicho anteriormente, la ONCE es una organización que puede considerarse referente en todo lo relacionado con la prevención inclusiva.

Marco Metodológico

Estudio observacional descriptivo. Se ha realizado de una revisión sistemática en la que se describen las principales características de la discapacidad y su efecto en la prevención de riesgos laborales, poniendo de manifiesto cómo debe de ser un sistema de gestión inclusivo. Este análisis parte de una revisión previa de trabajos publicados sobre los

distintos colectivos vulnerables y de los diferentes sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en España y en concreto en la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Conclusiones

En este artículo se ha presentado una revisión sobre los distintos tipos de discapacidades y el efecto que tiene sobre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se han observado como principales conclusiones que el 75 % de discapacitados en España no cuentan con un empleo estable y uno de los factores fundamentales es que los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales no están adaptados y no son inclusivos, por lo que los trabajadores no pueden desempeñar el trabajo en las mismas condiciones que el resto de trabajadores ya que no existe la adaptación de los puestos de trabajo. Además, en este artículo se ha resaltado el ejemplo de una organización inclusiva en España como es la ONCE en la que han tenido en cuenta a todos sus trabajadores y su gran distintivo es la igualdad en todos los ámbitos incluida la prevención de riesgos laborales.

Referencias

- [1] Organización Mundial de la Salud – OMS. (2011). *Resumen Informe Mundial Sobre la discapacidad*. Ginebra, 2011. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70672>.
- [2] Grammenos, S. (2021). European Comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities. Labour market. Education, poverty and health analysis and trends. Comisión Europea: 2021. <https://www.cde.ual.es/ficha/european-comparative-data-on-europe-2020-and-persons-with-disabilities-labour-market-education-poverty-and-health-analysis-and-trends/>.
- [3] Jiménez, M. T., Paulino, D. y Martín, J. M. (2002). International classification of functioning, disability and health. *Revista Española de Salud Pública*, 76(4), 271-279. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000400002.
- [4] Fundación Nacional de Ciegos Españoles – ONCE. (2020). ¿Qué discapacidades existen? en Discapnet, el Portal de las personas con discapacidad, <https://www.discapnet.es/discapacidad/que-discapacidades-existen>.
- [5] Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2020). Medidas preventivas para empresas con trabajadores con discapacidad. <https://prl.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/medidas-preventivas-para-empresas-con-trabajadores-con-discapacidad/>.
- [6] Espínola, J. (2017). Inclusive management of disability in Human Resources departments: a pending right. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11 (2), 115-129. <https://www.intersticios.es/article/view/17317>.
- [7] Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). (2022). Estado de Información No Financiera y Diversidad de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) del ejercicio 2021. <https://www.once.es/Comprometidos/en-profundidad/documentos-de-interes-en-materia-de-rsc>.
- [8] Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.