

Contenidos

1. Introducción.....	4
2. Principios básicos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo...	4
2.1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental	
2.2. Desarrollo de un enfoque preventivo	
2.3. Equidad de género	
2.4. Universalidad e inclusión	
2.5. Solidaridad	
2.6. Participación y diálogo social	
2.7. Integralidad	
2.8. Unidad y coordinación	
2.9. Mejora continua	
2.10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos	
3. Prevención inclusiva de riesgos laborales.....	7
3.1. Consideraciones de entornos accesibles	
3.1.1. Accesibilidad	
3.2. Requerimientos generales para entornos accesibles	
3.2.1. Vías de circulación peatonal entre las distintas edificaciones	
3.2.2. Pasillos y vías de circulación interiores	



3.2.3. Estacionamientos

3.2.4. Ascensores

3.2.5. Rampas

3.2.6. Puertas

3.2.7. Escritorios y estaciones de trabajo

3.2.8. Sistemas de seguridad y emergencia

3.2.9. Baños

4. Definiciones 10

5. Sistema de gestión preventivo con perspectiva a la discapacidad..... 11

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

5.2. Implementación de un sistema de gestión preventiva con perspectiva de discapacidad

5.3. Implementación de un plan de acción preventivo inclusivo para PcD

5.3.1. Objetivo y meta de prevención

5.3.2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos, controles asociados al objetivo y meta definida

5.3.3. Actividades, responsables y plazos correspondientes

5.4. Capacitación participativa con perspectiva de PcD

5.5. Mapas de riesgos inclusivos y planes de emergencia y evacuación para PcD

5.5.1. Construcción de un mapa de riesgos

5.5.2. Plan de emergencias y de evacuación inclusivo

5.5.2. a. Medidas a considerar en un Plan de Emergencias para PcD

5.5.2. b. Apoyo para casos específicos

6. Recomendaciones.....	18
6.1. Recomendaciones para la empresa	
6.1.1. En el lugar de trabajo	
6.2. Otras recomendaciones	
7. Bibliografía.....	20

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo que indica la ley N° 21.015, las organizaciones públicas y privadas (a las que alude la ley), estarán obligadas a facilitar la integración laboral a las Personas con Discapacidad (PcD), atendiendo a su calidad de vida laboral y garantizando la seguridad y salud de estos trabajadores. La inclusión laboral de Personas con discapacidad, es un proceso que requiere de diversas medidas para su implementación, las que abarcan los ámbitos de la cultura organizacional, los procesos del trabajo, accesibilidad y prevención de riesgos que considere la perspectiva de las personas con discapacidad, entre otros.

Entonces, es fundamental la gestión preventiva y los aspectos a considerar cuando la empresa tiene trabajadores con diversidad funcional.

La Prevención Inclusiva de riesgos laborales, no debe verse como una dificultad ni como un obstáculo para las organizaciones, por contrario, como una oportunidad, un desafío para integrar a aquellos trabajadores que tienen características especiales, pero que pueden ser tan profesionales y productivos como los demás. La discapacidad física, sensorial o intelectual, conlleva limitaciones en la vida diaria de las personas que la sufren, incluido el ámbito laboral.



2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

2.1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

Perseverar en el fortalecimiento del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

2.2. Desarrollo de un enfoque preventivo

El enfoque de las acciones derivadas de la política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente.

2.7. Integralidad

Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, vigilancia ambiental y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación, reeducación profesional y reinserción laboral, como asimismo la integración al trabajo de las personas en situación de discapacidad de origen laboral.

2.8. Unidad y coordinación

Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas que tengan competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la regulación, control y fiscalización, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

2.9. Mejora continua

Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, en coherencia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán revisarse en forma continua sus componentes y programas, tanto a nivel institucional, sectorial, como de empresas.



2.10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política y dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

Se debe tener la convicción de que hombres y mujeres, independiente de su situación de discapacidad, tienen el derecho y el deber de trabajar. Para ello, el entorno, el contexto social y físico dentro de la organización debe ser accesible y seguro, permitiendo su desempeño con el menor riesgo.

Las personas con discapacidad deberán recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y la salud no deberían utilizarse como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad. Además, un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad también resulta más seguro y accesible para todos los trabajadores. Las personas con discapacidad están protegidas tanto por la legislación en materia de lucha contra la discriminación como por la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Ante esta realidad, en este documento, lo que se busca es aclarar que la prevención inclusiva de riesgos laborales, no debe verse como una dificultad ni como un obstáculo para las organizaciones, sino todo lo contrario. Debe verse como una oportunidad para integrar a aquellas personas y trabajadores que tienen características especiales, pero que pueden ser tan profesionales y productivos como los demás.

3. PREVENCIÓN INCLUSIVA DE RIESGOS LABORALES

La prevención inclusiva de riesgos laborales se centra en las condiciones del entorno y las actividades que realizan las empresas para disminuir los riesgos en el trabajo, tomando en cuenta la diversidad de personas que en él se desempeñan, 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.

Todas las personas y trabajadores están expuestas a riesgos, la ocurrencia de incidentes dependerá de múltiples factores, entre ellos los personales, por lo que 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, tales como: estatura, peso, género, edad, condición social y de salud, formación profesional y nivel de estudios variada, a lo que se suman trabajadores con diversos intereses que se integran y participan del trabajo.

3.1. Consideraciones de entornos accesibles

Un diseño adecuado de todos los elementos que intervienen en una situación de trabajo determinada para una persona con discapacidad, es en el que deben considerarse no solo las características individuales o el entorno de manera independiente, sino también el principio de interacción, la persona se interrelaciona con su entorno y a la vez influye en él. En este caso, si el entorno o las barreras arquitectónicas u otras no son las adecuadas, constituirán una circunstancia de desventaja añadida.

Se debe plantear el diseño de las tareas, del entorno físico y del contexto organizativo de manera que se logren los objetivos y necesidades de producción o servicio, a la vez que se potencien las capacidades individuales, así los objetos, herramientas, instrumentos, dispositivos y el entorno han de reunir las condiciones de seguridad y comodidad para todos.

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

3.1.1. Accesibilidad

Algunas definiciones hacen referencia a la accesibilidad únicamente como la facilidad de utilización de los locales, pero este término abarca un concepto más amplio: se refiere a facilitar el acceso y la utilización a espacios, servicios y productos, con independencia de las capacidades físicas, psíquicas o sensoriales y por tanto a hacer posible el uso de bienes y servicios para cualquier persona, con independencia de su condición física, psíquica o sensorial.



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

La accesibilidad universal entonces, 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.

3.2. Requerimientos generales para entornos accesibles

Con el objeto de asegurar el uso, permanencia y desplazamiento de todas las personas en forma autónoma y sin dificultad, incluidas las PcD, especialmente aquellas con movilidad reducida, los nuevos espacios públicos y aquellos que se remodelen, deberán cumplir con una serie de normativas, entre otros

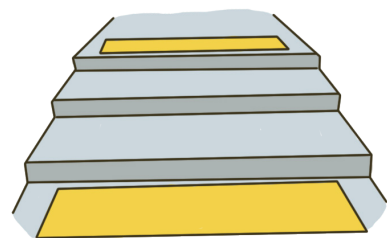
1Ley sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. 2Lantegui Batuak, 2008).

3.2.1. 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.

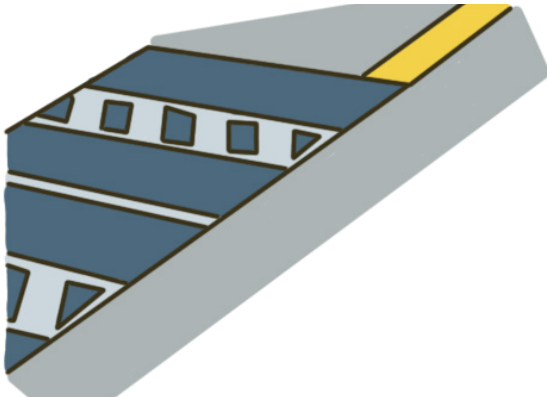
3.2.2. Pasillos y vías de circulación interiores

- Ancho mínimo de 1 metro, ideal 1,5 metros.
- Libres de obstáculos, peldaños o desniveles.
- Si hay alfombras o gomas en el piso, estas deben estar adheridas.
- La superficie de piso que enfrenta a las escaleras deberá tener una franja con una textura distinta, de aproximadamente 0,50 m de ancho, que señale su presencia al no vidente.



3.2.3. Estacionamientos

- Deben ubicarse tan cerca como sea posible a los accesos o vías de circulación peatonal.
- Sus dimensiones son de 3,60 m de ancho (incluida la franja de circulación segura a un costado de 1,1 m de ancho) y 5 m de largo.



3.2.4. 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 la comunicación con el exterior.

3.2.5. 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 resaltos o bordes filosos para no lesionar las manos en toda la extensión, a lo menos 10 cm antes y después de la rampa.



3.2.6. 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.

³Decreto 50 (Ordenanza Gral. De Urbanismo y Construcción).

3.2.7. 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.



3.2.8. Sistemas de seguridad y emergencia

- Todas las alarmas deben tener sistema audible y visual.
- Rutas de evacuación accesible y señalizada 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.

3.2.9. Baños

- Requiere de un espacio libre de 150 cm de diámetro, considerado entre los 0 y 70 cm de altura.
- La altura del inodoro debe ser entre 46 o 48 cm y 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.

4. DEFINICIONES

- **Accidente del trabajo:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- **Incidente:** Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado daño y/o deterioro de la salud.
- **Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa relacionada con el trabajo y la severidad del daño y/o deterioro de la salud, que puede causar el evento o exposición.
- **Peligro:** Fuente con un potencial para causar daños y/o deterioro de la salud.

5. SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVO CON PERSPECTIVA A LA DISCAPACIDAD

5.1. ¿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.

5.2. Implementación de un sistema de gestión preventiva con perspectiva de discapacidad

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.

5.3. Implementación de un plan de acción preventivo inclusivo para PcD

La identificación de peligros y evaluación de riesgos a los cuales están sujetos todos los trabajadores de una empresa, incluyendo las PcD, debe ir complementada con un plan de acción preventivo inclusivo que permita controlar estos , y así evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas de las tareas desempeñadas por todos los trabajadores incluyendo las PcD. Este plan debe considerar las diferencias entre cada individuo que forma parte de la empresa.

5.3.1. Objetivo y meta de prevención

- Los eventos ocurridos y su frecuencia, el período a considerar, los recursos disponibles, staff de trabajadores con discapacidad contratados (o potenciales contratados), modificaciones ergonómicas y mejoramientos en el área de trabajo, entre otros.

5.3.2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos, controles asociados al objetivo y meta definida

- Identificación y evaluación de requisitos legales, incluyendo las normativas que hacen referencia a la inclusión (Ley N° 21.015, Decreto N°50 de accesibilidad, modificaciones al reglamento interno, entre otros).
- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, considerando la presencia de PcD en lugares específicos en donde podrán desenvolverse, como son los puestos de trabajo con sus respectivas adaptaciones y sus accesos.

5.3.3. Actividades, responsables y plazos correspondientes

- Asignar una frecuencia (semanal, mensual) a las actividades asociadas con mayor riesgo o crítico.
- Incluir acciones de control, para generar reportes de avance y revisar plan según el cumplimiento del objetivo.
- Dar a conocer y promocionar en el área de trabajo, explicando el sentido del plan y la importancia del compromiso de todos, con la cultura inclusiva organizacional.
- Identificar puestos de trabajos en la empresa, que podrían ser potencialmente ocupados por personas con discapacidad, previo análisis de riesgos y medidas de control adecuadas.

5.4. Capacitación participativa con perspectiva de PcD

La capacitación participativa es una herramienta fundamental en la aplicación de un plan de acción de mejoramiento, permite que el trabajador (PcD), pueda generar estrategias en favor de la seguridad y la salud ocupacional desde su realidad cotidiana.

El trabajador (PcD) en muchas oportunidades puede aportar desde su experiencia, hablando de las causas de su accidente, los errores, las acciones inseguras tanto de él, como tal vez de los demás, etc. Su testimonio les da mucha credibilidad y respeto ante sus compañeros; esto ayuda a que disminuyan las acciones inseguras en que los propios trabajadores incurren, además es el indicado para ser consultado respecto a las potenciales mejoras tanto en el tema de los accesos como de los aspectos ergonómicos de los puestos de trabajo.

También es una forma de reforzar y apoyar las instancias y actividades de capacitación, es importante considerar la figura de monitores, gestores de cultura inclusiva dentro de la organización, de igual manera, el involucramiento de los miembros del comité paritario, entre otros.

Es importante que el capacitador sea un buen líder, pues el liderazgo es fundamental en todos los procesos que se desarrollan al interior de las empresas y en particular cuando se habla de gestión para la prevención de riesgos laborales inclusivos.

A través de su acción un capacitador debe:

- Ser un modelo a seguir.
- Desarrollar la capacidad de observación del trabajador y actitudes positivas, respecto de la seguridad y la prevención inclusiva (desarrollo de competencias).
- Incentivar el interés por el cuidado propio y de los demás, también incentivar la actitud positiva e inclusiva de PcD a toda la organización.

c. Factores de riesgos: Indica la presencia de factores de riesgo mediante advertencias, medidas de control respecto de protección, acciones de emergencias, prohibiciones (Se utiliza para información de trabajadores y público sobre los factores de riesgo).

d. Evaluación de riesgos: Indica los riesgos por categorías de colores.

La construcción de un mapa de riesgos inclusivo, debe ser una actividad participativa y visual. Por eso, es recomendable efectuarla luego de haber identificado los peligros y sus medidas de control, considerando los distintos tipos de discapacidades. (Descritas en el módulo de Cultura inclusiva).

5.5.1. Construcción de un mapa de riesgos

a. Definir el área y equipo de trabajo en donde tendrá interacción la PcD.

b. Disponer del diagrama o planos de la empresa y/o instalaciones.

c. Utilizar simbología estandarizada.

d. Iniciar 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.).

e. 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. (Consultar a las PcD si requiere o va a requerir ayuda en tal o cual circunstancia, si el acceso es adecuado para él, como así, también el puesto de trabajo, etc).

f. 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.

g. Identificar los peligros: ¿Qué peligro (situación o fuente) existe en el área de trabajo?

h. Determinar el nivel de riesgo estimado: ¿Qué tan importante es el peligro?

i. El nivel de riesgo puede ser: bajo, moderado, importante, crítico (grado de importancia expresado en un número y su equivalencia).

j. 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.

k. 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 en general, haciendo énfasis en la interacción con las PcD y su entorno.

Si el proceso se hace en forma grupal es fundamental favorecer la opinión de todas las personas, considerando los distintos tipos de discapacidades (Consultar manual de Cultura inclusiva).

Ejemplo:

- Si hay personas con hipoacusia, propiciar el respeto de los turnos de conversación.
- Si hay personas con discapacidad intelectual, es importante asegurarse que estas 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.
- Preguntar directamente a quienes presentan dificultad para expresar su opinión por timidez.

En la construcción de mapas de riesgos, es necesario que todos los trabajadores participen.

5.5.2. Plan de emergencias y de evacuación inclusivo

Es de vital importancia contar con planes de emergencia y sistemas de evacuación efectivos para PcD, en especial por el permanente riesgo de movimientos telúricos que existen en Chile. Con el objeto de garantizar la seguridad de los trabajadores, este debe ser conocido por todos.

Este documento, en el que se especifica las acciones para lograr evacuar a los trabajadores en general, específicamente a las PcD. 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.

El plan de emergencia además de incluir la dirección de la evacuación y la ubicación de los elementos típicos y ya conocidos en todo plan de emergencia (tableros eléctricos y válvulas de gas, botiquín de primeros auxilios, teléfonos fijos de emergencia y portátil disponibles, extintores de incendio, etc.), debe considerar también, todos aquellos otros elementos de apoyo y equipos especiales de evacuación para personas con dificultades en el desplazamiento (PcD física, sensorial, intelectual, mental, embarazadas, obesos, edad avanzada, heridos, etc.), tales como silla de ruedas, camillas, y otros.

En caso de sismo, es recomendable que todos los trabajadores permanezcan en el lugar de trabajo, por consiguiente, se deben establecer 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.



5.5.2. a. Medidas a considerar en un Plan de Emergencias para PcD

Ante la respuesta de afrontar sismos, incendios, avisos de bomba o cualquier otra emergencia expuesta en los Planes de Emergencia específicos de cada empresa, será necesario considerar una atención especializada a las personas con discapacidad al objeto de prestarle una ayuda adecuada, considerando sus limitaciones.

Como norma general de evacuación, el equipo de apoyo de emergencia deberá seguir las siguientes recomendaciones en la medida de lo posible:

- Mantener la calma y no fomentar situaciones alarmistas.
- Eliminar obstáculos en puertas y rutas de evacuación.
- Empezar la evacuación con rapidez, sin gritos ni aglomeraciones.
- No detenerse a recoger los objetos personales. Tampoco pararse si se cae algún objeto.
- Mantener libre la línea telefónica.

- Utilizar alarmas con sistema audible y visual, deben estar ubicadas en puntos estratégicos. Definir quién la activa frente a una situación de emergencia.
- Nombrar monitores, encargados y responsables de guiar una evacuación en cada área o zona de trabajo.
- 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.
- Establecer preferentemente vías de circulación que no contemplen escaleras u obstáculos en la ruta.
- Asignar un compañero de apoyo.
- En el caso de ser necesario, solicitar ayuda para el traslado de persona 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 especiales de traslado. Siempre se debe preguntar primero a las personas involucradas.
- 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.



- 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. Estas 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.
- Calcular el tiempo de evacuación: Debe medirse en función de las personas con mayores dificultades en el desplazamiento, (Simulacros).
- Explicar las vías y protocolo de evacuación de manera demostrativa a un trabajador, en especial si tiene dificultad visual o intelectual.

5.5.2. b. Apoyo para casos específicos

1. Personas con discapacidad física (movilidad reducida)

Para estos casos será necesario la utilización de las “Sillas de Evacuación” o utilicen su propia silla de ruedas o recurriendo a otras técnicas de traslado.

- Sillas de evacuación

Las sillas de evacuación se utilizarán para el traslado de personas con movilidad reducida y no puedan desplazarse por sus propios medios. Las personas designadas en el Plan de Emergencias serán las encargadas del desplazamiento de las personas con movilidad reducida.

Las sillas de evacuación se ubicarán en lugares visibles y debidamente señalizados para agilizar su sistema de anclaje, así como su posterior apertura y utilización.

- Técnicas de traslado

Se deberá tener en cuenta las limitaciones específicas de la persona con movilidad reducida y el tiempo que necesitaremos para su evacuación. La elección del método de traslado de la persona discapacitada estará en función del estado, patología, edad, etc.

En muchas ocasiones, la persona con movilidad reducida hace uso de la propia silla de ruedas o el personal de apoyo para PcD, recurre a alguna de las técnicas descritas a continuación:

- Técnicas por Levantamiento

Consiste en transportar a la persona sin ningún tipo de medio auxiliar. Puede ser realizado por una o dos personas. Este método es el más rápido pero requiere de un pequeño esfuerzo en la manipulación de pacientes.



- Técnicas por Arrastre

Consiste en trasladar a la persona, tipo arrastre directo o utilizando un medio auxiliar, como una manta o una sábana. Es el método por excelencia cuando hay una gran cantidad de humo. Requiere más esfuerzo físico y un previo entrenamiento del personal



2. Personas con discapacidad visual

Cuando la evacuación de las dependencias de la empresa afecte a personas con discapacidad visual, conviene tener en cuenta una serie de recomendaciones básicas al objeto de que las personas encargadas de la emergencia puedan ser eficientes y eficaces en el desalojo de las zonas previamente asignadas:

- Personal de emergencia debe ofrecer la ayuda, espere que la persona explique qué necesita.

- Hable de forma natural y tranquila a la persona de discapacidad visual.

- Vaya describiendo las maniobras anticipadamente y recuerde mencionar escaleras, puertas, rampas o cualquier obstáculo presente en el recorrido.

- La persona deberá agarrarse ligeramente a su brazo u hombro para guiarse. Tal vez camine un poco retrasado para evaluar las reacciones del cuerpo frente a obstáculos.

- Cuando existan varias personas con discapacidad visual, solicite que se tomen de las manos o brazos formando una fila y colóquese en la cabeza para dirigir la evacuación. Sería muy conveniente que alguien se coloque al final de la fila.



- Las personas cuando están ubicados en el exterior deberán permanecer acompañadas hasta que sea declarado el fin de la emergencia, evitando que se encuentren desatendidos en un lugar no habitual para ellos.

3. Personas con Discapacidad Auditiva

Las personas con dificultad o imposibilidad auditiva pueden tener dificultades para escuchar los mensajes emitidos por el sistema de megafonía o bien, oír las alarmas de emergencia; sería muy conveniente disponer de sistemas visuales que les adviertan de la emergencia y la necesidad de evacuar.

Cuando exista más de una persona con dificultad o imposibilidad auditiva y estas no se encuentren en un lugar equipado con señales luminosas, el equipo de emergencia deberá utilizar las siguientes técnicas de comunicación:

- Utilice el lenguaje corporal y de gestos (lenguaje de señas).



- Hable de forma que le puedan leer los labios.
- Evite hablar de espaldas a la persona.
- Verifique que ha comprendido lo que tratamos de informar.
- Si tiene dificultad escriba lo que quiere decir.

6. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones para la empresa

La Guía para empresas sobre derechos de las personas con discapacidad, enseña como las empresas pueden respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y beneficiarse con la inclusión. ⁴



6.1.1. En el lugar de trabajo

- Reclutamiento libre de discriminación.
- Entorno de trabajo accesible.
- Ambiente de trabajo sano, seguro y libre de estigma.
- Igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para el desarrollo profesional.

⁴(Documento elaborado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.)

- Garantizar la retención de empleo y el regreso al trabajo para las personas que desarrollan una discapacidad.

- Promover un entorno de trabajo accesible.

- Proveer la infraestructura y servicios razonables para los empleados con discapacidades en el lugar de trabajo, si es necesario. Debería facilitarse información a todo el personal y formar parte de cualquier formación inicial del nuevo personal.

- Sobre la base de una evaluación (por ejemplo, a través de una auditoría de accesibilidad) de las barreras existentes de locales, sitios web, procedimientos de evacuación de emergencia, implementar un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras actuales. Involucrar a los miembros del personal con discapacidad en este proceso y en la identificación de acciones prioritarias.

- Asegurar que el personal interno y subcontratado cumpla con los requisitos de accesibilidad, para que todos los nuevos locales de la empresa cumplan con los requisitos de accesibilidad y que los cambios en las instalaciones actuales también se usen para mejorar la accesibilidad.

- Asegurar que las necesidades de accesibilidad se incluyan como parte de los procesos de adquisición de la empresa, por ejemplo, cuando se adquieren equipos informáticos, muebles o software.

6.2. Otras recomendaciones

Recomendaciones para el proceso de retorno al trabajo de personas que adquieren una discapacidad producto de accidentes laborales.

- Tomar conciencia, que el riesgo es inherente a toda acción humana y más aún en el trabajo, por lo mismo cualquier miembro de la organización, es vulnerable a sufrir un accidente en el trabajo o trayecto. La cultura organizacional inclusiva, debe transmitirse a la organización desde antes que el trabajador se reinserte en sus funciones, para que a su llegada, la acogida sea positiva y motivadora para dicho trabajador accidentado.

- La comunicación (Empresa- trabajador accidentado) es fundamental desde el momento mismo del accidente. Pues se va creando un vínculo, de apoyo y acompañamiento. Esta comunicación puede ser presencial (visitas periódicas al hospital) y/o a través de otros medios de comunicación (teléfono, whatsapp, email, etc.). Entonces desde el principio la empresa puede saber cómo esta, su evolución y su estado físico y psicológico de ese trabajador accidentado, para cuando tenga que enfrentar su proceso de reinserción.

- Tener claro que no todos los trabajadores van a querer volver al puesto de trabajo que ocupaba al momento del accidente (porque no quiere, no puede, etc.), pues algunos pueden quedar afectados psicológicamente. En ese caso la empresa, deberá buscar otras alternativas, otro puesto de trabajo que pueda ser adaptable a ese trabajador considerando sus limitaciones y capacidades residuales.

- Las características personales y valores humanos del trabajador accidentado, juegan un papel importante al momento que la empresa deba tomar alguna decisión. Por lo tanto si un trabajador, tiene actitudes (modales) no muy gratas de expresarse y relacionarse con los demás, podrá jugarle en contra y minimizar sus posibilidades de reinserción laboral. Se hace fundamental entonces, un buen acompañamiento psicológico al trabajador accidentado desde la preparación previa (antes de la reinserción), durante y después en el trabajo (seguimiento) para que el trabajador no se victimice, salga cuanto antes de su estado depresivo (si lo tiene) y desarrollar nuevas herramientas psicológicas y motivacionales.

Esto le permitirá reinsertarse de una manera más positiva, y salir adelante, pese a sus nuevas limitaciones, dispuesto a adaptarse a nuevas situaciones, de accesibilidad, de realizar y aprender a realizar nuevas tareas, asumir nuevas responsabilidades y cumplirlas como cualquier trabajador.

En caso de realizar modificaciones en algún lugar específico, tomar en consideración principalmente, la opinión y necesidades del propio trabajador afectado.

Por ejemplo, accesos, rampas (pendiente), baños (ancho de puerta), espacio suficiente cerca del inodoro para acceder a este desde una silla de ruedas, barra de apoyo ubicada en el lugar que más le sirva y le acomode al propio afectado; entorno ergonómico del puesto de trabajo, conversado con el trabajador, antes de tomar decisiones de modificar algo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio del Trabajo y Prev. Social, año 2016, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Santiago, Chile.
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo, año 2016, Dcto 50 - (Ordenanza Gral. De Urbanismo y Construcción - 2016), Santiago, Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social, año 2017, Ley 21.015.- Incentiva la Inclusión de PcD al mundo laboral., Santiago, Chile.
- Ministerio de Planificación, año 2010, Ley 20.422: Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión social de PcD, Santiago, Chile.
- OIT – Sofofa, año 2013. " Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales," Santiago, CHILE.
- Universidad Pablo de Olavide, año 2014, Plan de Actuación en Caso de Emergencias-Evacuación con PcD: Sevilla, España.
- Sanhueza, H. y Lotito, F, año 2011, Discapacidad y Barreras Arquitectónicas: Un desafío para la inclusión, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.
- Fundación ONCE para la cooperación e inclusión de PcD, año 2011, Accesibilidad Universal y Diseño para todos: Arquitectura y Urbanismo, Madrid, España.
- Deres, año 2017, Guía para Empresas sobre Derechos de las personas con discapacidad, Documento elaborado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Montevideo, Uruguay.
- Juan José Santos G., 2001, Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados, Madrid, España.