



INTRODUCCIÓN

A través de esta Guía, AESPLA trata de compartir su experiencia y buenas prácticas en materia de accesibilidad en los lugares de trabajo. Nuestra experiencia nos ha demostrado que si conseguimos lugares y puestos de trabajo accesibles, además de cumplir con la obligación legal de las empresas en esta materia, también logramos lugares y puestos de trabajo más seguros y eficientes, para todo el colectivo de trabajadores, con o sin discapacidad.

La accesibilidad universal es una condición necesaria para garantizar la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad, en igualdad de oportunidades, al entorno laboral.

Se entiende por discapacidad¹ la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El incremento progresivo de medidas para optimizar la accesibilidad en los centros de trabajo es una realidad, pero las empresas deben avanzar en la mejora continua de éstas hasta lograr la accesibilidad universal de los entornos de trabajo. Se entiende por accesibilidad universal la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes y servicios, 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. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

La inclusión de criterios de accesibilidad en el momento del diseño es un elemento esencial para lograr entornos accesibles de trabajo. Se entiende por diseño universal o diseño para todas las personas la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, procesos, productos, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y

¹ Las definiciones de discapacidad, diseño universal, accesibilidad universal y ajuste razonable fijadas en el RDL 1/2013 se pueden consultar en el anexo I.

práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

El diseño de los lugares de trabajo desde criterios de accesibilidad universal, mejorará también su usabilidad y ergonomía para colectivos con características antropométricas especiales, trabajadores mayores o situaciones temporales de incapacidad.

La seguridad es una condición básica de la accesibilidad; no admite discusión que un elemento accesible debe ser ante todo seguro. Además de garantizar la seguridad con carácter general de todos los elementos del entorno laboral, se debe prestar especial atención a los dispositivos específicos que se instalen para mejorar la accesibilidad, de manera que sean seguros para quien los utilice y no constituyan un peligro para los demás usuarios.

En este documento, las referencias realizadas a la accesibilidad se entenderán efectuadas a la accesibilidad universal. Por otra parte, se ha utilizado en este documento un lenguaje neutro, para respetar el principio de igualdad de género, pero se destaca el uso de la palabra trabajador con sentido genérico, ya que en todos los casos se utiliza para comprender a las personas de ambos sexos.

“*La accesibilidad universal es una condición necesaria para garantizar la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad, en igualdad de oportunidades, al entorno laboral.*”