



Hacia la accesibilidad

Las nuevas tecnologías para la integración de todos

DIVERSIDAD

■ EVA F. CORTÉS

En los últimos años, la integración de los discapacitados en el sistema laboral se ha convertido en un hecho en nuestro país. Organizaciones como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE han trabajado codo con codo para conseguirlo. Pero para que todos los empleados puedan desempeñar correctamente su trabajo, el espacio que les rodea debe estar completamente adaptado.

En las empresas, a la hora de abordar la incorporación de trabajadores con deficiencias o con certificado de minusvalía surge una pregunta que se convierte en pieza clave: la carencia de conocimiento de los profesionales de los departamentos de recursos humanos sobre lo que estos posibles trabajadores pueden hacer. Esta circunstancia, a veces da lugar a un pensamiento tan erróneo como recurrente, y es que estas personas 'no son capaces', por lo que se comete un tipo de discriminación. Para conseguir que esto no suceda, existen iniciativas legales a escala nacional e internacional,

así como herramientas sociales. José María Ibáñez, presidente de la Comisión de Empleo y Formación del CERMI, señala especialmente la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU) y el Decreto 505/2007 de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad: «Son muy claros en sus términos -comenta-. Los espacios que alberguen diferentes usos o servicios deben tener caracteres tales que permitan su utilización a las personas con discapacidad, y es-

tarán comunicados por itinerarios accesibles».

De hecho, la aplicación de esta ley en España ha supuesto un avance conceptual muy importante; se ha pasado a considerar la accesibilidad desde el punto de vista físico, no solo teórico. Ibáñez continúa: «Todos estos principios han de plasmarse en la normativa que emane de las Comunidades Autónomas, que son quienes tienen transferidas las competencias al respecto y que hasta hace poco disponían de regulaciones anticuadas, que no recogían el concepto de accesibilidad actual que incorpora la no discriminación, la accesibilidad universal y el diseño para todos».

Sentido común

Para una correcta integración de todos los trabajadores, las empresas deben respetar los principios de accesibilidad universal, ya que todo lo que pueda suponer la utilización de productos de apoyo ayudará a que cualquier persona con discapacidad realice las mismas tareas que otro que

no la tiene.

Hay que tener en cuenta que, desde el primer momento, la incorporación de este tipo de individuos puede despertar cierta desconfianza por parte de los superiores o compañeros, por eso la empresa debe estar correctamente equipada para que el nuevo empleado pueda desarrollar su actividad al mismo nivel que cualquier otro.

En este sentido, actualmente en España se están desarrollando numerosos avances. Cada año, aumenta el número de empresas que adoptan el principio de 'un diseño para todos', no como medida social, sino como ventaja competitiva, como una oportunidad de mercado. La empresa Sonae Serra es un claro ejemplo de esta nueva tendencia. Esta multinacional dedicada a la construcción de centros comerciales ha adaptado cada una de sus superficies para que sean 100% accesibles. Alberto Bravo, enumera algunas de las razones por las que decidieron innovar con este tipo de medidas: «Es parte de

nuestra filosofía y de nuestra política de RSC. Nuestro objetivo es poder ofrecer lo mejor de nosotros mismos a todos los públicos con los que nos relacionamos, y ello implica que podamos proporcionar a todo el mundo por igual -sin que ninguna restricción excluya a cualquier colectivo por motivos de construcción o diseño-, los servicios que ofrecen nuestros centros comerciales y de ocio».

Después, y como complemento a las medidas del espacio físico, la Fundación ONCE ha creado el proyecto 'Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas' (APTRA), herramienta informática que sirve como apoyo para la integración en la empresa de personas con discapacidad, al aportar información y recomendaciones sobre la adecuación puesto-trabajador ante posibles desajustes o dificultades. Una hoja de ruta elaborada a partir del minucioso estudio de cien puestos de trabajo de personas con diferentes discapacidades.