

Project no.: 539892-LLP-1-2013-1-SI-ERASMUS-EKA

Grant Agreement no.: 2013-3750/001-001

Project Title: ERGO WORK – Joining academia and business for new opportunities in creating ERGOnomic WORK places

Programme: Lifelong Learning Programme, Erasmus

# ERGO WORK

ERGO WORK – Joining academia and business for new opportunities in creating  
ERGOnomic WORK places

## RECOMENDACIONES PARA LAS AUTORIDADES E INSTITUCIONES POLÍTICAS

*Área de trabajo 7: Plan de sostenibilidad*

*Resultado D43: Recomendaciones para las autoridades e instituciones políticas*

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## 1 DOCUMENT CONTROL

### 1.1 Document history

Date	Version	Change	Author
16.01.2015	0.1	Initial version	P10
22.01.2015	0.2	Review and comments by All at meeting in Salamanca	P10 +P1, P2, P4
19.03.2015	0.3	Implementation of suggested changes	P10
1.5.2015	0.4	Review and comments by the Coordinator	P1
1.6.2015	Final EN for translations	Implementation of coordinator's suggestions	Author P10
15.6.2015	Final draft 1 for release	Translations into SI, PL, ES, IT	P1, P4, P8, P9
1.7.2015	0.6	Review and comments by EASPD (P10) standing committee	EASPD Standing Committee for Employment
5.7.2015	0.7	Evaluation by PMG & Evaluator	PMG (Project Management Group) & External evaluator
10.7.2015	Final EN	Implementation of final suggested changes	Author P10
23.7.2015	Final in EN, SI, PL, ES, IT	Translation of amendments into SI, PL, ES, IT	P1, P4, P8, P9

### 1.2 Document distribution list

All members of ERGO WORK project group and relevant stakeholders.

### 1.3 Document location

Latest version of the document is available at: DROPBOX, ERGO WORK 2013\WP7\_Sustainability\D43\_recommendations to the system and policy makers

### 1.4 Document privacy

Project team	The Agency	Public
yes	yes	yes

## 1.5 Table of Contents

1	Document control .....	1
1.1	Document history .....	1
1.2	Document distribution list.....	1
1.3	Document location .....	1
1.4	Document privacy.....	1
1.5	Table of Contents .....	2
2	Introducción .....	3
3	El proyecto ERGO WORK .....	4
4	Resultados clave del proyecto ERGO WORK tras el análisis en profundidad para la mejora de los planes de estudio en ergonomía .....	5
5	Factores clave que permiten la igualdad de oportunidades en el empleo y la calidad del entorno laboral para las personas con discapacidad .....	6
5.1	Discapacidad y Empleo .....	6
5.2	Educación y capacitación profesional.....	7
6	Recomendaciones .....	7
6.1	Recomendaciones para la Comisión Europea y el Parlamento Europeo .....	7
6.2.	Recomendaciones para las autoridades nacionales .....	9
7	Conclusiones .....	11
8	Anexo I. Resumen de las recomendaciones para un plan de estudios multidisciplinar en ergonomía.....	12
9	Nota legal .....	13

## 2 INTRODUCCIÓN

Reducir el desempleo es una de las principales prioridades establecidas por la Unión Europea en la Estrategia Europa 2020. Con el fin de lograr un crecimiento inteligente, inclusivo y sostenible, será necesario facilitar la participación en el mercado laboral de personas de todas las edades y niveles de competencia. Es importante tener en cuenta que las personas tienen diferentes necesidades y que, sin embargo, las necesidades de algunos grupos no siempre se cumplen en el mercado laboral abierto. Con el fin de evitar la exclusión social de estos grupos, es importante tomar medidas adicionales para dar cabida a sus demandas. El presente documento se centra específicamente en las medidas que pueden tomarse para cumplir con las necesidades de los trabajadores con discapacidad en el contexto de la ergonomía del lugar o puesto de trabajo<sup>1</sup>.

Si tenemos en cuenta que las personas son diferentes, la necesidad de apoyo ergonómico de forma individual en el lugar de trabajo se convierte en una prioridad. Los trabajadores tienen necesidades ergonómicas especiales debido a su edad, discapacidad u otras condiciones personales específicas. El envejecimiento de la población y un aumento del tiempo de vida que un trabajador permanece en el mercado laboral, contribuyen a un creciente número de trabajadores con necesidades especiales, ya sean visuales, auditivas, físicas u otras. El enfoque ergonómico en las empresas apoya al factor humano y a la creciente diversidad de los empleados, y como tal contribuye a la eficiencia económica de la empresa. Se reconoce que las medidas ergonómicas minimizan la ausencia del trabajo (menos lesiones así como menos enfermedades relacionadas con el trabajo), e incrementar la satisfacción y eficiencia de los empleados. Teniendo todo esto en cuenta, las campañas intensivas centradas en aquellas personas que deciden dentro de las organizaciones/empresas necesitan ser promovidas, apoyadas e iniciadas.

En base a los hallazgos de los estudios realizados en el marco del proyecto ERGO WORK, financiado por la Unión Europea, y recogidos en los informes: "Recomendaciones para un currículum universitario multidisciplinar en Ergonomía" (el resumen de estas recomendaciones puede encontrarse en el Anexo I) y "Un informe sobre el análisis en profundidad", que proporciona una lista de recomendaciones para las instituciones y los responsables políticos sobre la mejora de la ergonomía del lugar de trabajo para las personas con discapacidad ("PWD-People With Disabilities"). Además, el documento tiene en cuenta los debates en profundidad con expertos de los Comités Permanentes de Empleo y Educación de la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad (EASPD). Las recomendaciones tienen por objeto proporcionar una contribución al futuro desarrollo y a la innovación del mercado laboral en los países socios del proyecto ERGO WORK, así como en el resto de la Unión Europea. El debate sobre la discapacidad y la calidad de vida debe estar siempre en el centro de todas las decisiones, independientemente de la materia a tratar. Es de suma importancia reconocer que en el mercado laboral cada persona tiene diferentes necesidades de apoyo y diferentes metas en su vida, por lo que la elección individual debe ser fomentada y respetada tanto como sea posible.

---

<sup>1</sup> Según la Asociación Internacional de Ergonomía, la ergonomía es "la disciplina científica concerniente al estudio de las interacciones entre los humanos y con otros elementos de un sistema de trabajo, y la profesión que aplica la teoría, principios, datos y métodos de diseño con el fin de optimizar el bienestar del ser humano y en general del funcionamiento del sistema de trabajo.

El empleo de las personas con discapacidad es una política importante que debe ser mencionada con frecuencia en el debate internacional.

- El artículo 27 de la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (UNCRPD) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.
- La Comisión Europea se ocupa de cuestiones del mercado laboral en el marco del **Semestre Europeo** pidiendo a los Estados miembros a desarrollar medidas de apoyo adicionales para los desempleados; en particular, a los más excluidos del mercado laboral (jóvenes, ancianos, grupos desfavorecidos, las personas con discapacidad). El Semestre Europeo es un instrumento de gobierno que tiene como objetivo garantizar una mejor coordinación entre los Estados miembros de la UE y la Comisión Europea para lograr con éxito las estrategias y objetivos de la UE.
- La **Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020)** tiene como objetivo mejorar la inclusión social y el bienestar de las personas con discapacidad para permitirles ejercer plenamente sus derechos.
- La **Directiva de Igualdad en el Empleo 2000/78/CE** de la lucha contra la discriminación por edad y discapacidad en el empleo.

### 3 EL PROYECTO ERGO WORK

*“ERGO WORK – Joining academia and business for new opportunities in creating ERGOnomic WORK places”* es un proyecto europeo lanzado en octubre de 2013 dentro del marco del Programa de Aprendizaje Permanente (Erasmus-LLP). Su objetivo es mejorar el diseño ergonómico de los puestos y lugares de trabajo para las personas con discapacidad. El proyecto, además, promueve el conocimiento, las habilidades y la "cohesión social" con el fin de crear adaptaciones razonables en el trabajo de todos, incluyendo las personas con discapacidad. Un total de diez socios de seis países - Eslovenia, Polonia, Reino Unido, Italia, España y Bélgica - están involucrados en el proyecto ERGO WORK.

El proyecto se basa en la idea de que el mercado de trabajo puede beneficiarse significativamente si se produce una mayor inclusión de las personas con discapacidad. Sostiene que el campo multidisciplinar de la ergonomía puede ayudar y apoyar la inclusión a través de la mejora del diseño y la adaptación de los lugares de trabajo, con el fin de atender las diversas necesidades.

El objetivo a largo plazo del proyecto es establecer las bases para una cooperación sostenible y sistemática entre el sector académico y el empresarial, así como aquellos interesados en la ergonomía para personas con discapacidad, con el fin de fomentar la inclusión razonable en el trabajo. El proyecto en su conjunto tiene como objetivo actualizar los contenidos sobre ergonomía existentes en los planes de estudio de las universidades asociadas al proyecto, con especial hincapié en Polonia y Eslovenia.

Como parte de una de las áreas de trabajo del proyecto, los socios desarrollaron las "Recomendaciones para un currículo universitario multidisciplinar sobre Ergonomía", basada en un estudio titulado "Análisis en profundidad de los planes de estudios de ergonomía existentes". El estudio dio algunos resultados a tener en cuenta sobre los planes de estudio que existen en los países socios en el campo de la ergonomía y, específicamente, se demostró la diferencia entre ellos en relación a los programas de estudio, los sujetos, la enseñanza de los contenidos y los módulos, cuando se abordó lo siguiente:

a) Cuestiones multidisciplinarias – qué disciplinas se incluyen o deben incluirse; b) las necesidades de las personas con discapacidad – cómo acomete el plan de estudios la representación de los contenidos específicos sobre las personas con discapacidad en relación a la adaptación y el diseño del lugar de trabajo en el plan de estudios.

#### **4 RESULTADOS CLAVE DEL PROYECTO ERGO WORK TRAS EL ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD PARA LA MEJORA DE LOS PLANES DE ESTUDIO EN ERGONOMÍA**

Un análisis en profundidad de los planes de estudios sobre ergonomía impartidos por 17 facultades de 13 instituciones de educación superior de 6 países (Reino Unido, Eslovenia y Polonia) ha puesto de manifiesto los siguientes resultados (ERGO WORK, 2015):

- Con el fin de satisfacer las demandas de las personas con discapacidad en el trabajo, los planes de estudio de los programas de Ergonomía necesitan incluir los siguientes contenidos: diseño inclusivo; métodos empáticos de diseño; introducción al comportamiento organizacional; conocimientos de tecnología asistiva y conocimientos sobre entornos accesibles.
- Se debe fomentar la conciencia entre los estudiantes de la existencia de las diversas necesidades que tienen las personas con discapacidad de forma general, en vez de poner el foco en las necesidades de grupos específicos.
- Las habilidades de empatía son cruciales en el proceso de sensibilización de los alumnos en relación con las personas con discapacidad. Estas habilidades se pueden enseñar a través del trabajo práctico, por ejemplo mediante el uso de una silla de ruedas o gafas que simulan una discapacidad visual. De esta manera, los estudiantes pueden empatizar con la experiencia del usuario y diseñar en consecuencia.
- En los planes de estudio observados en el análisis, son poco frecuentes los contenidos de enseñanza relacionadas con la salud mental, como el estrés, la depresión y la esquizofrenia. Se ha detectado, por tanto, la necesidad de incluir un mayor conocimiento sobre aspectos de discapacidad mental en relación a la ergonomía del lugar de trabajo.
- La intervención en el lugar de trabajo de los cursos de ergonomía no siempre guarda relación con las necesidades de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo. En teoría, estas necesidades se incluyen en la formación ergonómica, pero la aplicación práctica es poco frecuente.
- El intercambio de conocimientos en cuanto a las herramientas utilizadas por los programas de formación puede mejorar la eficacia de las enseñanzas.
- Es importante la utilización de los conocimientos y las prácticas desarrolladas en otras disciplinas, como por ejemplo la psicología organizacional y ocupacional. Las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo no deben acometerse solamente a través del diseño físico del entorno laboral. La adaptación puede hacerse también en términos de programación, tipo de trabajo, tareas diarias, etc.

## 5 FACTORES CLAVE QUE PERMITEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y LA CALIDAD DEL ENTORNO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 5.1 *Discapacidad y Empleo*

- El mercado de trabajo debe desarrollar entornos inclusivos que cumplan las demandas de las personas con necesidades de apoyo, clasificándolas de menor a mayor nivel de asistencia.
- Todas las formas de empleo deben valorarse en función de su papel en las políticas sociales, de salud y de empleo.
- Se debería legislar en contra de la discriminación por motivos de discapacidad.
- Se debería respetar la libertad de elección de trabajo.
- Todas las formas de empleo para personas con discapacidad deben abordar sus necesidades individuales y respetar sus capacidades.
- El empleo de las personas con discapacidad en el sector privado debería ser promocionado a través de políticas y medidas apropiadas, las cuáles pueden incluir planes de discriminación positiva, incentivos y otras ayudas.
- Hacer adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y el uso del diseño universal es crucial en la provisión de acceso real a los puestos de trabajo y de empleo. Se pueden necesitar no sólo herramientas y/o adaptaciones para realizar las tareas del trabajo, sino también disponer de apoyo humano y otros servicios de apoyo que ayuden a superar las barreras a las que se enfrentan en el entorno de trabajo. Los conceptos de diseño y de acomodación razonable en el puesto de trabajo deben aplicarse plenamente en el mercado laboral para permitir que las personas con discapacidad tengan posibilidades ciertas de encontrar y mantener un puesto de trabajo en el mercado laboral.
- El mencionado apoyo debe estar disponible en todas las fases de la vida laboral (contratación, permanencia en el puesto y finalización del trabajo).
- Deberían existir programas de rehabilitación vocacional y profesional, de mantenimiento del empleo y de la reincorporación al trabajo para las personas con discapacidad.
- Es esencial la cooperación intersectorial de todos los interesados que trabajan en el ámbito de la discapacidad, la ergonomía, el diseño del lugar de trabajo y el empleo para establecer marcos de apoyo y para identificar y hacer frente a cualquier problema con una respuesta adecuada.
- Debe darse una definición amplia de Accesibilidad y Diseño Universal para abarcar todos los tipos de discapacidad. La accesibilidad al lugar de trabajo y el transporte accesible es el primer paso para permitir el acceso al mercado de trabajo.
- El apoyo a las personas que emplean para que creen sus propios planes de Responsabilidad Social Corporativa e implementen lugares de trabajo ergonómicos es una parte esencial de la mejora del acceso al trabajo y del empleo para personas con discapacidad.

## 5.2 Educación y capacitación profesional

- Las personas con discapacidad deben tener un acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Los programas de educación y capacitación profesional deben adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad; además, las personas con discapacidad deben participar y recibir formación como educadores cuando sea posible.
- Los conceptos de “adaptación razonable”, “diseño del lugar de trabajo” y la ergonomía deben ser parte de los planes de estudio en la formación profesional y en la educación superior para los estudiantes de diferentes campos de estudio, tales como la Psicología, Ingeniería y Salud Ocupacional.
- Nuevos métodos de aprendizaje y enseñanza de contenidos sobre Ergonomía deben estar disponibles e integrados tanto en la formación profesional como en la educación superior. La cooperación entre las instituciones educativas es crucial.

## 6 RECOMENDACIONES

Como se indica en el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y también en la Estrategia 2020 de la Unión Europea, el empleo y las oportunidades de empleo son una prioridad clave para todos los gobiernos de Europa. Aunque es un ámbito que pertenece principalmente a la competencia política de los Estados miembros, es también de importancia para la Unión Europea, que actúa como coordinadora, iniciadora e innovadora.

Si bien se reconoce que el empleo en el mercado laboral abierto es la opción preferida, también debería reconocerse que muchas personas con discapacidad se encuentran en otros ámbitos laborales por razones diferentes y por las necesidades de apoyo que necesitan y/o debido a la falta de estructuras adecuadas en el mercado de trabajo abierto.

Los Estados miembros de la Unión Europea han desarrollado esquemas de trabajo y de empleo de acuerdo con sus respectivos antecedentes históricos en la atención a la discapacidad. De acuerdo a su marco específico, cada Estado miembro ha desarrollado un rango de estructuras y programas, así como sus propias definiciones, difícilmente comparables ya que implican diferentes conceptos.

Un enfoque de varios niveles en la formulación de políticas en materia de empleo para personas con discapacidad necesita centrarse en las personas que toman decisiones tanto a nivel nacional como supranacional. El presente documento ofrece recomendaciones separadas para la orientación de los diversos grupos.

### 6.1 Recomendaciones para la Comisión Europea y el Parlamento Europeo

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto es un objetivo prioritario para Europa. Atender las necesidades especiales de los trabajadores con discapacidad a través de soluciones ergonómicas adaptadas y con adaptaciones del lugar de trabajo es una de las formas por las que este objetivo puede lograrse. Por lo tanto, la Comisión Europea (CE) y el Parlamento Europeo tienen que tomar la iniciativa en la estimulación de las condiciones del empleo inclusivo en los Estados

miembros. En base a los resultados del proyecto ERGO WORK, y teniendo en cuenta la “Declaración de Empleo” establecida por la organización no gubernamental “EASPD”, se ha desarrollado el siguiente conjunto de recomendaciones para la Unión Europea (Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, Comisión Europea).

- La UE debe promover el desarrollo de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el marco de la Directiva Europea de Empleo y el Diálogo Social Europeo.
- La UE debería extender a la contratación pública el espectro de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. El Fondo Social Europeo y las oportunidades proporcionadas por el Reglamento General de Exención por Categorías también pueden utilizarse para desarrollar entornos de trabajo ergonómicos para personas con discapacidad. Por otra parte, la Comisión Europea debería alentar a los Estados miembros a utilizar los fondos estructurales para desarrollar lugares de trabajo inclusivos.
- La UE debe fomentar la colaboración europea y la transferencia de conocimientos y prácticas en el campo de la ergonomía y la adaptación del lugar de trabajo para personas con discapacidad. Es crucial identificar y promover modelos de buenas prácticas en materia de políticas y enfoques que puedan proporcionar puestos de trabajo adaptados y promover el diseño inclusivo del entorno laboral.
- El desarrollo de una red europea en el campo de la ergonomía del lugar de trabajo para personas con discapacidad es un elemento importante para el fortalecimiento de la colaboración entre los países europeos. Por lo tanto, sería interesante desarrollar y financiar una red de grupos de interés que se centre en las relaciones estructurales entre las partes interesadas a nivel local, regional, nacional y europeo. A nivel de la UE, sería ideal incluir en la red, además de las autoridades políticas, representantes de las instituciones académicas y empresas de servicios, creadores de entornos laborales ergonómicos, empresarios, cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones de expertos, consejeros y consultores, etc.
- Se recomienda, además, fomentar la formación de profesionales especializados en soluciones ergonómicas para personas con discapacidad. En concreto, es fundamental promover programas de estudios de ergonomía multidisciplinar en las universidades, con atención especial en el diseño inclusivo, el diseño accesible y el diseño universal. Contar con especialistas que posean conocimientos específicos en el campo de la ergonomía y el diseño del lugar de trabajo para las personas con discapacidad es esencial para la creación de entornos de trabajo adaptados.
- El programa Erasmus + debe abordar la promoción y el desarrollo de oportunidades de formación para los especialistas en ergonomía que se centren en las demandas de las personas con discapacidad. También debe apoyar el acceso a formación relacionada con la adaptación del lugar de trabajo para personas con todo tipo de discapacidades.
- El potencial del 'enfoque de flexibilidad' - programas de empleo flexibles - se debe utilizar y promover. Este enfoque tiene como objetivo la adaptación a medida de las oportunidades de empleo que aborden las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad mientras, además, se les sigue proporcionando la seguridad necesaria, incluyendo los regímenes de protección social.
- Deben desarrollarse instrumentos que recopilen datos precisos y comparables sobre el empleo y sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Se necesita una estrecha colaboración con Eurostat y una cooperación más precisa con los investigadores y el mundo académico, especialmente en materia de ergonomía. La recogida de datos debe proporcionar un valor añadido a las personas que emplean cuando apliquen la ergonomía en los lugares de trabajo. Los datos también deben ser utilizados para influir y sensibilizar a los empleadores.

- Con el fin de tener una visión clara de las necesidades de las personas con discapacidad en términos de empleo, es fundamental involucrar a los representantes del sector de la discapacidad y el mundo académico en las consultas políticas sobre temas relevantes. La Comisión Europea debe tener en cuenta el impacto de cualquier política europea sobre las personas con discapacidad.
- Como parte de los esfuerzos de la CE para combatir el desempleo a largo plazo, es importante prestar especial atención al desempleo de larga duración de las personas con discapacidad y considerar mejoras ergonómicas como una solución para hacer frente a este problema.
- El Fondo Social Europeo debe utilizarse también para garantizar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, a través de la mejora de los ajustes razonables y accesibilidad al puesto de trabajo.
- Proporcionar sesiones de formación e información, para los jóvenes con discapacidad que buscan empleo, sobre ergonomía en el trabajo a través del Programa de Garantía de la Juventud de la UE.

## *6.2. Recomendaciones para las autoridades nacionales*

Aunque la Unión Europea reconoce el empleo y la política social como una esfera prioritaria, sigue siendo una materia que es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, la cuestión de la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo también debe afrontarse desde el nivel nacional. A continuación se presenta un conjunto de recomendaciones para las autoridades.

- Con el fin de garantizar y proteger los derechos de las personas con discapacidad, es siempre fundamental contar con un marco legal. Por lo tanto, el proyecto ERGO WORK recomienda que los Estados miembros promuevan un marco jurídico que garantice los lugares de trabajo adaptados y totalmente accesibles.
- Se debe adoptar un “enfoque de arriba a abajo”, asegurando que las personas que toman decisiones (en los niveles nacionales y corporativos) adquieran conciencia e inicien los cambios ergonómicos internos.
- También es necesario sensibilizar a las personas que contratan, los gerentes de recursos humanos, los empleados sin discapacidad y el público en general sobre las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Las mejoras deben hacerse en términos de información y cultura general sobre el entorno laboral. Los empleadores deben ser conscientes de sus obligaciones y de los diferentes tipos de discapacidad que requieren una mayor adaptación del puesto de trabajo. El conocimiento general acerca del diseño ergonómico, diseño universal, diseño inclusivo y diseño accesible tiene que ser recogido a través de la participación de expertos y del desarrollo de una formación práctica. Es necesario impartir formación especializada y seminarios que cuenten con el apoyo financiero de las instituciones públicas (ministerios, autoridades locales y regionales) o/y que se organicen en el ámbito de actuación de las Cámaras de Comercio, Sindicatos, Organismos Públicos, etc.
- Además, también es necesaria una mejor información orientada a los empleados con discapacidad. Tienen que ser conscientes de sus derechos, de las disposiciones de la UE para satisfacer sus necesidades y que son posibles las adaptaciones para facilitarles el día a día. Sería útil poner en marcha una campaña dirigida a sus asociaciones con el fin de difundir este tipo de información.
- Además, es importante afianzar la investigación relacionada con la tecnología asistiva y las soluciones que favorezcan un entorno accesible, así como abordar las necesidades específicas de las personas con discapacidad, en particular en áreas a menudo descuidadas

por el diseño actual del entorno laboral. Estas incluyen la salud mental y la discapacidad intelectual. También, se necesita mejorar el conocimiento sobre las adaptaciones que vayan más allá de las puramente físicas en los edificios. Existen más posibilidades de adaptación para las distintas áreas de trabajo, los muebles, el entorno, los equipos informáticos, el software y las actitudes que permitan a las personas con discapacidad poder trabajar sin necesidad de cambiar el rol, las horas de trabajo o su tiempo libre.

- Deberían desarrollarse políticas basadas en el "career thinking" (reflexión sobre la trayectoria profesional) como condición previa para el empleo sostenible, porque el empleo no sólo se basa en la búsqueda de un trabajo. Es esencial construir una nueva estrategia de aprendizaje permanente, como paso prioritario y fundamental, que incluya la adaptación de los lugares de trabajo y las estrategias de diseño del mismo. El empleo sostenible e inclusivo sólo es posible cuando el aprendizaje permanente se organiza e implementa de tal manera que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de él.
- El empleo sostenible de las personas con discapacidad debe ser facilitado a través de incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad, y para cubrir los gastos relacionados con la adaptación del lugar de trabajo, no sólo a nivel legislativo, sino también a nivel práctico y de implementación, siendo flexibles en el establecimiento de las condiciones por las cuales los empleadores reciben financiación, evaluando el impacto de las medidas adoptadas y mejorando el sistema si fuese necesario. Los países (involucrados en este proyecto) también deberían proporcionar información a los empleadores acerca de las posibilidades de recibir ayudas por hacer adaptaciones del entorno laboral.
- Promover en las empresas un Grupo de Trabajo para la Ergonomía y/o la necesidad de un Coordinador de Ergonomía con el fin de establecer un enfoque operativo y una estrecha cooperación con la gestión, por un lado, y los trabajadores, por el otro.
- Promover en las empresas una "Lista de Riesgos" en la que se especifique la prioridad, nivel de peligro, frecuencia, etc., que se base en una evaluación anual detallada de los accidentes ocurridos, las lesiones y las razones de las ausencias laborales y sobre la evaluación del trabajo y la eficiencia.
- Promover la participación activa de los empleados en las mejoras ergonómicas, ya que los empleados conocen bien su puesto de trabajo. Debe implementarse una evaluación periódica con cuestionarios, entrevistas, planes de trabajo individuales, etc.
- Las autoridades nacionales también deben promover la creación de agencias (de empleo asistido) que ayuden a los empleadores a la adaptación de los puestos de trabajo, al coaching, al diseño del trabajo, a la creación de empleo y demás servicios necesarios para apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, los Estados miembros deben proporcionar medios financieros para los planes de empleo asistido, con el fin de permitir intercambiar modelos de buenas prácticas y así cumplir con su papel de intermediario entre la demanda y la oferta de trabajo. También debe tenerse en cuenta que es necesaria una mejor publicidad de las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad.
- Promover la normalización, en la educación, el diseño y el empleo, de los principios ergonómicos. Hay que motivar a los integrantes de las cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones de expertos y consultores para intensificar las acciones que conduzcan a dicha normalización. Los estándares existentes pueden utilizarse como directrices, por ejemplo los utilizados por la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo de los Estados Unidos ([www.osha.gov](http://www.osha.gov)).
- El empleo y las perspectivas profesionales de las personas con discapacidad en el mercado laboral podrían mejorarse claramente mediante la apertura a dichas personas del sector público a nivel local, regional y nacional. El sector público debe dar ejemplo al ofrecer lugares de trabajo adaptados y accesibles para las personas con discapacidad. Podría ser conveniente un organismo especializado que ayudara a los organismos públicos a

introducir soluciones de diseño del lugar de trabajo que mejoren las condiciones de las personas con discapacidad.

- Para alcanzar estos objetivos, los Estados miembros deben incluir en sus planes de acción medidas que combatan la discriminación y la exclusión social. Los planes deben establecerse con objetivos claros y centrarse en la reducción de las tasas de desempleo y en el aumento de las tasas de empleo de las personas con discapacidad, a través de la mejora en el diseño y la adaptación del lugar de trabajo.
- Debe abordarse el desempleo de larga duración entre las personas con discapacidad. Las mejoras en la ergonomía del lugar de trabajo deben ser vistas como un instrumento para hacer frente a este problema.
- El Fondo Social Europeo debe utilizarse para garantizar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad a través de la mejora de los ajustes razonables y la accesibilidad al puesto de trabajo.
- Proporcionar sesiones de formación e información sobre la ergonomía del lugar de trabajo, para los jóvenes con discapacidad en busca de puestos de trabajo, a través del Programa de Garantía de la Juventud de la UE a nivel nacional.

## 7 CONCLUSIONES

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral no es posible sin asegurar su capacidad de acceder físicamente a los puestos de trabajo. Con el fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 27 de la UNCRP (ONU) sobre igualdad de oportunidades laborales, el entorno laboral debe adaptarse para satisfacer sus necesidades específicas y facilitar sus operaciones del día a día. Las soluciones ergonómicas en el lugar de trabajo no sólo garantizan la igualdad de oportunidades para las personas, con independencia de sus capacidades, sino también mejoran la eficiencia económica de las empresas. Está claro que el diseño universal en el lugar de trabajo que proporciona esta igualdad de oportunidades es beneficioso desde muchos puntos de vista. Sin embargo, para lograr oportunidades de empleo inclusivas es crucial proporcionar una formación específica a los estudiantes que estudian la ergonomía del puesto de trabajo. La formación especializada centrada en las necesidades de las personas con discapacidad debe proporcionar un conocimiento amplio sobre esta área temática. Por esta razón, es importante que las personas que toman decisiones, tanto a nivel europeo como nacional, tengan en cuenta para sus futuras actuaciones las recomendaciones que se presentan en este documento.

## 8 ANEXO I. RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES PARA UN PLAN DE ESTUDIOS MULTIDISCIPLINAR EN ERGONOMÍA

Tras establecer las conclusiones del “Informe sobre el análisis en profundidad”, el proyecto ERGO WORK acordó la siguiente lista de recomendaciones para el desarrollo o la mejora de los contenidos curriculares en relación con las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo:

- Aumentar la conciencia, el entendimiento y la empatía entre los estudiantes sobre las diversas necesidades de las personas con discapacidad, en lugar de colocar el foco en "grupos" específicos y sus necesidades. Esto es importante porque las necesidades de las personas con discapacidad son variadas y pueden cambiar de una persona a otra.
- De todos modos, algunos grupos específicos son menos investigados y comprendidos en términos de las adaptaciones de sus lugares de trabajo. Por lo tanto, sostenemos que debe ponerse un mayor énfasis en un mejor entendimiento de la discapacidad auditiva, salud mental y discapacidad intelectual, todas las cuales no están cubiertas actualmente de forma adecuada en los planes de estudio sobre personas con discapacidad y diseño del lugar de trabajo.
- Enseñar desde una perspectiva de "diseño inclusivo" o "diseño universal" para que los métodos se puedan aplicar en diferentes contextos y escenarios.
- Asegurarse de que todos los estudiantes adquieren un conocimiento profundo sobre el tema objeto de este documento, sin limitar la cobertura a sólo los estudiantes que eligen los proyectos relacionados con las personas con discapacidad.
- Enseñar habilidades de empatía a través del uso de equipos, estudios de casos y personas.
- La enseñanza debe incluir alguna interacción con las personas con discapacidad como parte de la formación del alumno, incluyendo 'personas mayores' - esto es una parte esencial en las buenas prácticas del diseño inclusivo y en la enseñanza de la Terapia Ocupacional.
- Incluir más conocimientos acerca de las necesidades de salud mental en el lugar de trabajo, en particular en relación con el diseño del trabajo y las intervenciones. Sobre todo son temas que deben ser tratados en el ámbito de los planes de estudios de la Salud Ocupacional, ya que es poco frecuente en la Ergonomía y la Terapia Ocupacional.
- Dar suma importancia a la vinculación de las intervenciones en los lugares de trabajo con las necesidades de las personas con discapacidad - actualmente la mayoría del entrenamiento ergonómico en relación con el lugar de trabajo tiende a centrarse en la prevención del daño, en aumentar la eficiencia, etc. Recomendamos un enfoque que permita dar oportunidades a las personas con discapacidad para llevar a cabo el trabajo de una forma normal.
- Existe la necesidad de examinar los planes de estudio de la Salud Ocupacional y la Terapia Ocupacional sobre contenidos específicos relativos a las personas con discapacidad, ya que parece

que este contenido está estrechamente alineado con los objetivos del proyecto y las necesidades de las partes interesadas.

- Examinar los planes de estudio e incluir conocimientos relativos al comportamiento organizacional y la psicología del trabajo - esto es esencial para el éxito de las intervenciones en los puestos de trabajo.
- Compartir el conocimiento relacionado con las herramientas usadas para el diseño inclusivo - se incluyen herramientas físicas como los simuladores de empatía y herramientas de software tales como el software de simulador de visión y de audición, el software especializado en el diseño de edificios y el análisis especializado de antropometría y ergonomía.
- Considerar la inclusión de conocimientos sobre tecnología asistiva.
- Considerar la inclusión de conocimientos sobre entornos accesibles.
- Considerar en última instancia la búsqueda de la acreditación del Centro de Ergonomistas Europeos (CREE) para cualquier contenido especializado que se desarrolle.

## 9 NOTA LEGAL

***Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.  
Esta publicación [comunicación] es responsabilidad exclusiva de su autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida***

***Para otros idiomas dirigirse a:***

[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/graphics/agencies/use-translation.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/graphics/agencies/use-translation.pdf)