

## ANEXO VII

### MODELO RESUMEN DE LA MEMORIA CIENTÍFICA DE LA INVESTIGACIÓN COMISIONADA

<b>MEMORIA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN COMISIONADA</b>
<b>Título del proyecto: "ADAPTA- LAN". Erreminta Kutxa</b>
<b>Investigador/a principal: Miguel Martin Zurimendi</b>

<b>1.- Sinopsis</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Objetivos y aspectos más relevantes del trabajo</li><li>• Antecedentes</li><li>• Hipótesis de trabajo</li><li>• Desarrollo del proyecto y objetivos conseguidos</li><li>• Síntesis de los resultados o conclusiones a las que se hayan llegado</li></ul>
<b>2.- Metodología</b>
<b>3.- Resultados</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hipótesis aceptadas y rechazadas</li><li>• Resultados concretos y puntuales más importantes del estudio</li><li>• Avances en el conocimiento del tema desde la perspectiva del género</li></ul>
<b>4.- Utilidad práctica de los resultados en relación con la prevención de riesgos laborales</b>
<b>5.- Conclusiones finales y posibles recomendaciones</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conclusiones deducidas de los resultados encontrados</li><li>• Recomendaciones para el problema estudiado y posible aplicación en las empresas</li></ul>
<b>6.- Difusión y explotación de resultados</b>
<b>7.- Bibliografía</b>



## OSALAN

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea  
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral

### PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2017

<b>TITULO DEL PROYECTO:</b>	<b>ADAPTA-LAN. Erreminta Kutxa</b>
<b>Investigador/a principal:</b>	<b>Miguel Martin Zurimendi</b>
<b>Equipo investigador:</b>	<b>Leire Ansorena González Carmen Gómez del Rey Naiara Zugazaga Diestre Izaro Jauregizar Barayazarra María José Benito Pérez</b>
<b>Entidad adjudicataria:</b>	<b>Fundación Lantegi Batuak</b>
<b>Fechas de realización:</b>	<b>2016-2017</b>

## INDICE.

<b>1. Sinopsis</b>	Pág. 4
<ul style="list-style-type: none"><li>• Objetivos y aspectos más relevantes del trabajo</li><li>• Antecedentes</li><li>• Hipótesis de trabajo</li><li>• Desarrollo del proyecto y objetivos conseguidos</li><li>• Síntesis de los resultados o conclusiones a las que se hayan llegado</li></ul>	
<b>2. Metodología</b>	Pág. 10
<b>3. Resultados.</b>	Pág. 14
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hipótesis aceptadas y rechazadas</li><li>• Resultados concretos y puntuales más importantes del estudio</li><li>• Avances en el conocimiento del tema desde la perspectiva del género</li></ul>	
<b>4. Utilidad práctica de los resultados en relación con la prevención de riesgos laborales</b>	Pág. 17
<b>5. Conclusiones finales y posibles recomendaciones</b>	Pág. 19
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conclusiones deducidas de los resultados encontrados</li><li>• Recomendaciones para el problema estudiado y posible aplicación en las empresas</li></ul>	
<b>6. Difusión y explotación de resultados</b>	Pág. 21
<b>7. Bibliografía</b>	Pág. 29

## 1. SINOPSIS

### Objetivos y aspectos más relevantes del trabajo

#### Objetivo principal

Desarrollo de una “Caja de herramientas” que facilite el cumplimiento normativo a las empresas, cara a las necesidades de inclusión social de las personas con discapacidad, integrando los apoyos materiales y organizativos en un paquete de medidas preventivas a aplicar ante los diversos tipos de discapacidad, presentándolos en un soporte tecnológico de fácil acceso por las empresas, los/as usuarios/as y profesionales.

#### Palabras Clave

Accesibilidad, ajustes razonables, ergonomía, discapacidad seguridad y salud laboral, , accesibilidad integral, personas con discapacidad, puesto de trabajo adaptado, barreras arquitectónicas, productos de apoyo, transporte accesible, adaptación de puestos de trabajo, tecnología accesible, lenguaje fácil, diseño para todas las personas, inclusión social, igualdad, participación, comunicación, información personalizada.

#### Objetivos operativos:

- ✓ Evitar la pérdida de puestos de trabajo entre el colectivo
- ✓ Prevenir la discriminación laboral
- ✓ Mejorar la empleabilidad del colectivo
- ✓ Mejora de la comprensión de los aspectos relacionados con las características de las personas que presentan una discapacidad.
- ✓ Promover nuevas soluciones y dispositivos de apoyo
- ✓ Mejorar las condiciones de ajuste socio-laboral.
- ✓ Disminución de la tasa de riesgo en el puesto de trabajo mediante la eliminación de barreras y adaptación de los sistemas de comunicación e información a las personas con discapacidad
- ✓ Eliminación de las barreras a la comunicación en el trabajo (accesibilidad, información, formación adaptada) dotándonos de una información adaptada a las personas con discapacidad preferentemente intelectual (señalética adaptada, lectura fácil, lengua de signos,...)
- ✓ Transferencia del conocimiento hacia la sociedad en materia de accesibilidad en los puestos de trabajo
- ✓ Mejora de las situaciones de discapacidad transitoria (embarazo, etc..) y deterioro crónico o en proceso de envejecimiento

## **Antecedentes; Presentación de la Fundación Lantegi Batuak**

Lantegi Batuak es una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales de calidad con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia.

Estas oportunidades son generadas creando y gestionando actividades industriales y de servicios, que posibilitan a las personas seguir un itinerario de inserción socio-laboral, que abarca desde la orientación y la formación, a los programas ocupacionales y especiales de empleo, hasta el empleo ordinario. Su origen se remonta a 1.964, cuando surgen las primeras experiencias de trabajo protegido al amparo de Gorabide (Asociación Vizcaína a favor de las personas con deficiencia psíquica).

En 1.983 se adopta el nombre corporativo de LANTEGI BATUAK con el objetivo de centralizar la gestión y coordinar la red de talleres creados, dotándoles de una estructura empresarial que facilite a la persona con discapacidad intelectual oportunidades de formación, ocupación y empleo.

En 1.998, se constituye en FUNDACIÓN, adoptando una personalidad jurídica propia, y continuando como patrona de la misma, Gorabide. Se puede decir, por tanto, que Lantegi Batuak lleva más de 40 años trabajando con personas con discapacidad intelectual de la provincia de Bizkaia.

En la Fundación Lantegi Batuak, se ocupa en los 40.000 m<sup>2</sup> de sus 23 talleres repartidos por toda Bizkaia, a más de 2400 personas con discapacidad, de las cuales aproximadamente 1600 son personas con discapacidad intelectual y 700 son personas con discapacidad física, sensorial o trastorno mental. 9 de cada 10 personas de la plantilla posee algún tipo de discapacidad, y más de dos tercios posee discapacidad intelectual. Finalmente, de las personas que presentan discapacidad intelectual, 800 son personas que necesitan de un mayor número de apoyos y reciben asistencia en nuestros centros ocupacionales.

Las áreas de negocio que se desarrollan en distintos centros productivos del Territorio Histórico de Bizkaia, así como en entornos normalizados (actividades de servicios, enclaves y prestaciones de servicios).

Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben a sus propios déficits y limitaciones, sino a carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social incluido el trabajo. Por ello se deben considerar los factores contextuales, ambientales y personales que también están presentes en el mundo laboral.

Las garantías del derecho al trabajo de las personas con discapacidad vienen recogidas en la legislación actual.

1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación y accesibilidad universal.
2. La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.(\*).

En definitiva, las soluciones a la discapacidad consisten en apoyar mediante ayudas técnicas y servicios especializados, la vida independiente de las personas con discapacidad. Esta equiparación se ha de dar en todos los entornos, incluido el laboral (puestos de trabajo e instalaciones de la empresa), y por ende en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, para así garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad.

### **Diagnóstico de la situación actual:**

- ✓ Insuficiente formación y dedicación del empresariado en estos ámbitos.
- ✓ Disparidad normativa en algunos aspectos (p.ej. en accesibilidad) lo que dificulta las labores de las empresas y de los SSPP en esta materia.
- ✓ La normativa no está, a día de hoy, integrada en los sistemas de Gestión de la SST.
- ✓ Hay falta de concreción en algunas normas, y diferencias de interpretación en las mismas, lo que genera controversias.
- ✓ Legislación prolija, o vaga o muy técnica y con alto coste para el empresario/a.
- ✓ Medios limitados del empresariado y en la administración en estas tareas.
- ✓ Cumplimiento insuficiente de la normativa, incluso por parte de la Administración
- ✓ La Sociedad asocia discapacidad a “Persona con dificultades”.
- ✓ La dedicación en materia de accesibilidad en las empresas es insuficiente y no permite aplicar el conocimiento.
- ✓ Falta oferta formativa de calidad para capacitar expertos en estas disciplinas
- ✓ Hay insuficiente número de especialistas, carencias de conocimiento y formación sobre el tema de adaptación de puestos.
- ✓ Algunos empresarios/as perciben a la discapacidad como una carga.
- ✓ Dificultad de aplicación del conocimiento a la realidad de las empresas.
- ✓ Existe escasa visualización de los apoyos inclusive paradójicamente cuando estos existen.
- ✓ Pocos recursos económicos destinados a la adecuación de puestos por parte de la Administración.
- ✓ Las Ayudas existentes están congeladas desde hace más de 25 años.
- ✓ Cierta desinterés por la parte social.

- ✓ Situación especialmente difícil para las Pymes.
- ✓ Carencia de un estándar de calidad para la evaluación de las actuaciones en adecuación de puestos.

## Hipótesis de trabajo

*“Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.”* (Preámbulo de Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Actualmente las empresas, instituciones y organizaciones pueden tener desconocimiento de cuáles son las ayudas para gestionar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Siendo esencial la adaptación del puesto de trabajo a la persona y no lo contrario (esencia de la Ergonomía) el acceso al trabajo, y por tanto la empleabilidad de las personas con discapacidad, se puede ver comprometida. Se estaría llevando a cabo una discriminación cara al acceso al derecho universal al trabajo.

Las empresas se ven obligadas a adecuar sus puestos de trabajo especialmente, a las personas definidas como trabajadores sensibles (en concreto las personas con discapacidad) a los efectos de asegurar el acceso a sus instalaciones y preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Un Plan de accesibilidad y la adecuación del plan de autoprotección son otras de las obligaciones de las empresas e instituciones. En estos casos se debe tener en cuenta a las personas con discapacidad porque reúnen características que les suponen ciertas limitaciones de acceso, de movilidad o de comportamiento ante las emergencias. Estos planes deben ser adaptados y contemplar a las personas con diversidad funcional con objeto de minimizar los accidentes.

Asimismo de las empresas y las administraciones se deben dotar de planes de seguridad vial laboral (conocidos como “Plan de movilidad”) con el mismo objeto de evitar, o minimizar, el impacto de los accidentes de tráfico que se producen durante la jornada laboral. Se incluyen los debidos a un mandato (denominados “in misión”) y los que se producen al ir o al volver del trabajo (que llamamos “in itinere”).

A estos efectos, el “Plan de Movilidad” desarrolla las acciones y criterios de actuación para la mejora integral de la seguridad y de la accesibilidad en todos

los medios de transporte y en los recorridos de los trabajadores/ as y usuarios/as con discapacidad.

Lo que pretendemos, con la realización de este estudio y proyecto, es generar y difundir nuestro conocimiento práctico en estos aspectos con el objetivo de aumentar la posibilidad de acceso al trabajo de las personas con discapacidad a través de la mejora de las condiciones de trabajo para este colectivo.

Difundir el conocimiento práctico en adaptación de puestos de trabajo contribuye a derribar una de las barreras a la integración laboral de las personas con discapacidad, como es la imposibilidad desplazarse y desempeñar sus labores en su puesto de trabajo con autonomía y seguridad en sus centros de trabajo.

Si consideramos que el trabajo es salud, y es uno de los mejores medios para favorecer la inclusión social, el fin último de nuestra actuación será el elevar el nivel de la protección de su salud, logrando incrementar su bienestar y el aumento de su calidad de vida.

### **Desarrollo del proyecto y objetivos conseguidos.**

Este estudio, basado en el análisis de los procesos de selección y orientación, y en el desempeño diario de los trabajos en un Centro especial de empleo (desarrollo socio-laboral y sus intervenciones, prevención, ergonomía y salud laboral, cambios de puestos de trabajo por razones de salud internos, etc..) y que se pueden desarrollar a lo largo de la vida laboral de nuestros operarios/as, de las experiencias de inclusión en la empresa ordinaria, del apoyo a los procesos de selección (OPES) de la administración, etc.. nos ha posibilitado marcar y definir los apoyos más adecuados, y aportar estrategias y soluciones prácticas en el ámbito de la gestión de la seguridad y salud laborales en el puesto de trabajo.

Hemos estudiado las limitaciones mas habitualmente presentes en los diferentes colectivos, correlacionando las orientaciones laborales en base a las patologías de sus diagnósticos, mejorando los sistemas de información, y proporcionando una caja de herramientas con las medidas de apoyo de los puestos de trabajo tanto físicas como organizativos, la adaptación de los sistemas de comunicación y señalización, las limitaciones en cuanto a la exposición a sustancias y otro género de riesgos tanto de corte físico o psicosocial. Estas ayudas deberían alcanzar a las personas en situaciones de discapacidad transitoria (embarazadas, etc..) o en deterioro crónico o en proceso de envejecimiento.

También hemos desarrollado un recopilatorio de las técnicas que mejor han funcionado en la información de los riesgos a las personas con dificultades lectoras, un guía de adaptación y adecuación ergonómica de los sistemas de trabajo, una guía de accesibilidad de los puestos en sí mismos y comprendiendo también la accesibilidad y de los edificios ocupados por personas especialmente sensibles, la adaptación de la emergencias y planes de autoprotección, una guía de movilidad



accesible de los recorridos y medios de transporte más habitualmente utilizados para acudir al trabajo, un modulo de equipos de protección adaptados a las personas en los puestos ocupados por personas especialmente sensibles.

Por último hemos creado un repositorio de productos de apoyo (antiguamente conocidas como ayudas técnicas) en entorno laboral, un glosario terminológico de características de las personas y definiciones del ámbito de la discapacidad para familiarizar los profesionales y un listado de Ayudas de la administración facilitadores del empleo en entorno protegido y ordinario. Todo ello se acompaña de narrativas de los usuarios (comentando su experiencia) y videos de buenas prácticas y experiencias.

Todo ello se vuelca en una aplicación informática formato web y disponible en otros dispositivos, tanto para su uso en el mundo interno de Lantegi Batuak y los centros especiales de empleo y en el empleo ordinario y trabajo en al administracion.

Esta herramienta es abierta en el tiempo, siendo Lantegi Batuak quien actuará como administrador de la información, e irá creciendo con los aportes de los usuarios e intentar medir su satisfacción.

Por ello un aspecto importante de esta zona de trabajo es la posibilidad de tener un espacio para compartir experiencias profesionales, intercambiar opiniones, hacer preguntas, compartir sugerencias o recomendaciones, establecer temas de discusión, etc.

Una vez valorada como positiva la adecuación, ésta pasa a ser reflejada en un banco de buenas prácticas en adecuación de puestos de trabajo para que sirva de referente y ayuda en el caso de presentarse situaciones similares en otros centros, servicios y organizaciones y personas ajenas a Lantegi Batuak.

De la misma manera se van alimentando las diferentes “cajas de herramientas” elaborando guías visuales, catálogos de productos de apoyo para el ámbito laboral, recomendaciones, etc.. En cada “ficha” se incluye completa información de cada aspecto o variable del apoyo, y en su caso acompañado de fotografías, videos, características, fabricantes, distribuidores, normativas de aplicación, ayudas económicas, etc.

Tanto la documentación de apoyo para la adaptación de puestos de trabajo, las narrativas y experiencias, como las buenas prácticas y las guías y catálogos generados, así como cualquier otra información relacionada con el desarrollo socio-laboral de las personas con discapacidad, la ergonomía, la accesibilidad y los productos de apoyo se dejan disponibles para todas las personas interesadas en el portal Adaptalan.

La sistemática de adaptación individualizada puede aplicarla o iniciar su aplicación, de forma autónoma, los mismos usuarios, las empresas y organizaciones o los profesionales de perfil variado que trabajan en los procesos de apoyo a las personas, en la gestión de los puestos de trabajo o en salud laboral.

## Objetivos conseguidos.

Desarrollo de una “Caja de herramientas” que facilite el cumplimiento normativo a las empresas cara a las necesidades de inclusión social de las personas con discapacidad, integrando los apoyos materiales y organizativos en un paquete de medidas preventivas a aplicar ante los diversos tipos de discapacidad, presentándolos en un soporte tecnológico de fácil acceso por las empresas, los/as usuarios/as y profesionales.

## 2. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación ha partido de la recogida de información y el análisis del estado del arte en la materia, incluyendo la revisión bibliográfica y documental, así como del marco normativo que le afecta.

- Análisis del estado del arte:

Creación de una comunidad de conocimiento, denominada internamente mini-grupo, formada por un grupo de expertos internos (los investigadores de Lantegi Batuak).

Se han llevado a cabo tres sesiones para enmarcar el problema:

- Primera sesión: identificación de los apoyos a los diferentes colectivos (con descripción de puntos críticos y acciones de mejora).
- Segunda sesión: se han determinado cuales son los apoyos ideales y no existentes y que no se ofrecen en el mundo laboral.
- Tercera sesión: se han valorado la idoneidad de ampliar estos programas a todos los colectivos (ventajas e inconvenientes, análisis DAFO,...).

Las conclusiones de esta fase se han comunicado al grupo de control (en este caso el denominado TALDE estable de personas).

Análisis de la situación histórica (Servicio de Prevención Propio, relaciones laborales y Servicio de Apoyo a la empleabilidad):

- Histórico Contrataciones y resultados del programa LANERAKO (tránsito hacia el empleo)
- Histórico de adecuaciones y medidas adaptadas, planes de apoyo, paquetes de medidas, etc.
- Satisfacción percibida diferentes agentes

- Datos de Vigilancia de la salud: Aptitud en el trabajo y restricciones más habituales.
  
- Estudio funcional, o diagnóstico secundario:

Hemos identificado las especificaciones de las herramientas de las que disponemos procediendo a su mejora o la creación de nuevas aplicaciones.

Hablamos de la creación de una herramienta que nos posibilita identificar las orientaciones al trabajo en base a los diagnósticos de las personas. De la creación de una paleta de apoyos que se han diseñado en relación a la escala de dimensiones de calidad de vida. A la creación ( en este caso actualización) de una base de datos de productos de apoyo para el trabajo y a la creación de un repertorio de buenas prácticas y una biblioteca de artículos y publicaciones de interés en materia de adecuación de puestos de trabajo establecidas por instituciones de reconocido prestigio.

- Diseño del estudio piloto.

Se ha aplicado este estudio piloto a nivel teórico sobre la base de las ofertas de los postulantes a empleo, las promociones internas, el programa de empleo con apoyo y a través de la observación de los cambios de trabajo internos durante el periodo de estudio.

Por el momento no se ha llevado a cabo la validación de la herramienta final por ejemplo del personal que accede a través de las oficinas de empleo (Lanbide) y por consiguiente no se dispone de la estimación de la satisfacción de los diferentes agentes participantes, para finalmente validar o recomendar mejoras de cara al desarrollo de la experiencia y el estudio que se irá llevando a cabo en cuanto se inicie la implantación de esta herramienta de difusión.

- Diseño y desarrollo de una plataforma tecnológico.

En esta fase ha participado un proveedor externo que ha generando la estructura y que ha facilitado la solución tecnológica mas adaptada y accesible.

- Difusión y transferencia

Se iniciará tras la finalización y aprobación del proyecto (enero 2018).

Grupo de expertos internos.

- Campaña de sensibilización.

Se desarrollará utilizando los canales de comunicación habituales para el desarrollo de campañas de sensibilización y comunicación interna en materia de adecuación de puestos:

- Web interna, intralan
  - Redes sociales.
  - App/plataforma tecnológica entorno web.
  - Revista/boletín lan hotsa.
  - Correos electrónicos. Comunicados y circulares a todo el personal.
  - Comité de seguridad y salud.
  - Manual de acogida.
  - Celebración de encuentros habituales (reuniones, desayunos de trabajo, etc).
  - Eventos organizados por Osalan (presentación de resultados y presentación general si el proyecto es seleccionado)
- Control periódico de las condiciones de usabilidad de la herramienta.

Revisión del Plan en todas las incorporaciones a todos los talleres y servicios (23 centros de trabajo, más de una treintena de locales, enclaves, servicios)

Comprobación estadísticas de visitas, consultas, aportaciones,...

- Valoración de la satisfacción

Estimación del grado de satisfacción generado en las personas y en los agentes que hayan participado en la adecuación.

### **Contexto de la investigación**

El análisis de la eficacia de las herramientas se ha llevado a cabo mediante el seguimiento de una población laboral de referencia de más de 2294 trabajadores con discapacidad observando sus demandas y necesidades en los cambios de tareas, o en las nuevas contrataciones que se han producido, y los resultados del programa de empleo con apoyo, a lo largo de un año de observación. Hablaríamos de más de 500 procesos en seguimiento del Plan piloto, contabilizando hombres y mujeres, lo que ha permitido identificar los puntos débiles de los sistemas creados y evaluar la satisfacción percibida por los diferentes agentes (empresas, centros especiales de empleo, agencias de búsqueda de empleo, administración y otros organismos). Todo ello se ha analizado en función de la variable de género por si fuera un elemento con significación estadística propia.

Se han tenido en cuenta aspectos novedosos como pueden ser la información adaptada y la tecnología accesible a fin de mejorar la comunicación y la

comprensión de los aspectos relacionados con las adecuaciones especialmente en los aspectos de prevención del accidente laboral y los daños a la salud.

El 35% de las personas beneficiarias de nuestras experiencias son mujeres. En cuanto al tipo de discapacidad, se trata mayoritariamente de personas con discapacidad intelectual, en coherencia con la distribución de la población de Lantegi Batuak.

- Recursos de la organización:

23 centros de trabajo con más de 20.000 metros cuadrados de producción.  
2294 trabajadores.

Aproximadamente un 60 % hombres y 40% mujeres en total.

Participación de las áreas de apoyo Área de Gestión Social y Área de Gestión Integrada donde desarrollan su actividad profesionales de perfiles multidisciplinares (humanista: psicología, pedagogía, trabajo social, sanitario y técnico). En el área de Desarrollo Socio laboral se dirigen y acometen los procesos relacionados con el desarrollo de las personas, desde la orientación y selección, formación, desarrollo hasta el apoyo individualizado.

El área de Personal apoya en todos los procesos de contratación, cambios de categoría, incidencias, etc..

En cuanto a la organización de la prevención y salud, nuestra organización cuenta con un servicio de prevención propio con servicio médico de empresa, que se encuentra integrado dentro del Servicio de Gestión Integrada, con las disciplinas cubiertas de ergonomía y seguridad, teniendo un convenio que concierta la actividad de servicio de prevención ajeno en las modalidades de higiene industrial y vigilancia de la salud. Los aspectos de calidad, medio ambiente y prevención se gestionan de forma integrada en toda la organización y en todos los procesos, tanto de desarrollo socio-laboral como en los procesos productivos.

A todo ellos debemos sumar la experiencia de más de 40 años en el desempeño de trabajos con personas con discapacidad de un equipo de profesionales de perfil multidisciplinar que abarca el conocimiento en procesos productivos y de servicios (monitores/as, técnicos/as de personas y procesos, jefes/as de taller y servicios, auxiliares, etc.), atención socio-laboral, ergonomía y seguridad y salud laborales así como gestión de proyectos. Estos agentes mediante reuniones de profesionales (grupos ergonómicos) y actuaciones con las personas, llevan a cabo intervenciones como tal, o dentro del programa PAI por problemas de deterioro o mermas de salud, consultas de salud,

aspectos de vigilancia individual, problemas de acceso a instalaciones, problemas de relaciones laborales, fracaso en el trabajo, enseñanza del uso de los equipos, accidentalidad e incidentalidad , etc.. .

### **Instalaciones:**

La parte del proyecto relacionada con el establecimiento de los requisitos y el seguimiento de la aplicación práctica, se ha llevado a cabo en el Centro Ergohobe (centro Ola BBK ) situado en Sondika (Bizkaia). El Centro Ola de atención integral para personas con discapacidad intelectual es una iniciativa de BBK en la que Lantegi Batuak es uno de los agentes que desarrollan sus actuaciones encaminadas a aunar esfuerzos de cara a conseguir una mayor eficacia en la prestación de diversos servicios al mundo de la discapacidad.

### **Instrumentos:**

Los instrumentos utilizados en la validación del sistema planteado incorporan la estrategia de “diseño universal”. Es decir, están diseñados y creados para que puedan ser utilizados por todas las personas con independencia de su capacidad funcional.

Sin embargo, dada la heterogeneidad del colectivo de personas que va a experimentar con el sistema no siempre ha sido posible que estos equipos inicialmente cumplan con todas las necesidades. Se ha usado en todo caso el concepto de ajuste razonable.

## **3. RESULTADOS**

**Resultados concretos y puntuales más importantes del estudio.**

### **a) ELABORACION DE UNA CAJA DE HERRAMIENTAS CON LOS SIGUIENTE UTILES:**

➤ Diseño materiales de comunicación y señalización adaptada

➤ Información adaptada en seguridad (COMADAP)

➤ Diseño de la guía de adecuación y adaptación de los puestos para personas con discapacidad

➤ Desarrollo de una base de productos de apoyo para la autonomía personal en el ámbito laboral.

➤ Glosario terminológico

➤ Orientaciones al trabajo en base a los diagnósticos de las personas.

➤ . Creación de una paleta de apoyos en relación a la escala de dimensiones de calidad de vida.

➤ Creación de un repertorio de buenas prácticas

➤ Biblioteca de artículos y publicaciones de interés en materia de adecuación de puestos de trabajo establecidas por instituciones de reconocido prestigio.

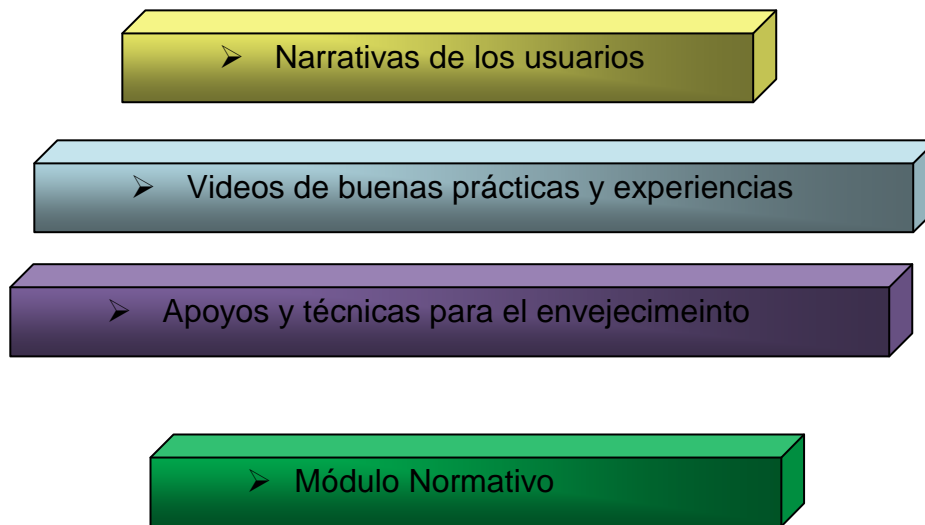
➤ Guía de accesibilidad de los puestos y de los edificios ocupados por personas especialmente sensibles.

➤ Adaptación de la emergencias y planes de autoprotección.

➤ . Guía de movilidad accesible de los recorridos y medios de transporte

➤ Equipos de protección adaptados a las personas con discapacidad

➤ Ayudas facilitadores del empleo



## b) DISEÑO DE LA PLATAFORMA :

**Plataforma de ayuda a la inclusión: ADAPTALAND (véase punto 6: DIFUSION)**

### **Avances en el conocimiento del tema desde la perspectiva del género**

Según todos los estudios la condición de género parece afectar al grado de inclusión laboral por lo que se ha tenido en cuenta en todas las fases del estudio piloto y se ha intentado determinar que características deben reunir aquellos apoyos que tuvieran un condicionante por razón de género (apoyos a la maternidad, desequilibrios en la conciliación familiar, feminización de tareas, trabajos a tiempo parcial, mayor presencia de tareas manipulativas incluyendo el riesgo musculo esquelético que le acompaña, etc.)

Por ello, el diseño del estudio ha tenido en cuenta en esta área el análisis de contexto inicial diferenciado entre hombres y mujeres de cara a la presencia en el empleo y los apoyos necesarios, especialmente en aquellas áreas relacionadas con ocupaciones con baja presencia femenina.

Se han llevado a cabo una serie de acciones en las etapas relacionadas con la definición de los apoyos necesarios, destinadas a favorecer el acceso en igualdad de condiciones de las mujeres a estos recursos:

- ✓ Acciones con las propias mujeres
- ✓ Acciones con los equipos de proyecto.
- ✓ Formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y perspectiva de género en sus ámbitos de intervención.



- ✓ Establecer indicadores de personas participantes y resultados de un 40% de mujeres, un porcentaje habitualmente superior a la realidad del colectivo con el que se trabaja.
- ✓ Formación en igualdad de género, específicamente en sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres, para las personas participantes.
- ✓ Asignación de recursos específicos en materia de igualdad para el proyecto, en horas de personal especializado.

#### **4. UTILIDAD PRÁCTICA DE LOS RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Ante la casi total ausencia de herramientas y experiencias concretas disponibles en el campo de la adaptación de los puestos de trabajo y la prevención, a los trabajadores con discapacidad (sobre todo a la intelectual), estimamos que el estudio facilita la participación de estos colectivos contribuyendo a derribar las barreras actualmente existentes en el acceso a los puestos de trabajo, base de la integración laboral y de la inclusión social de estos colectivos. El desarrollo y el producto final están por tanto centrados en las personas.

La discriminación laboral por razones de discapacidad está estrictamente prohibida por ley. La discriminación y aquellas medidas encaminadas a restringir los trabajos de las personas con discapacidad por tanto están prohibidas. Será obligación del empleador el justificar el que las restricciones de acceso al empleo tienen una finalidad legítima de protección de la persona o de terceros y es proporcionada.

Habrá que respetar y tener en cuenta la normativa que se deriva tanto del ámbito relativo al empleo y la prevención de riesgos laborales como la de aquella que provienen del ámbito social y que afecta a la igualdad, la integración sociolaboral y las recomendaciones técnicas soportadas en las diferentes normativas de accesibilidad.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre anuncia la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, que establece las garantías para el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas discapacitadas, garantizando las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Por otro lado están las obligaciones y recomendaciones reflejadas en la ley de prevención de riesgos laborales y demás desarrollo normativo que de ella se deriva.

*“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico*

*conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo". \* La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. art 25.*

*Así mismo acorde a lo que desarrolla; "Los lugares de trabajo y, en particular, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos" \* Real Decreto Lugares de trabajo*

Con respecto a la normativa sobre la promoción de la accesibilidad y la supresión de las barreras arquitectónicas existe una gran diversidad de enunciados, y a nivel nacional cada comunidad autónoma ha tendido a desarrollar la propia. Se presentan diferentes criterios normativos aún no homogenizados (coexistiendo diferencias en dimensiones, criterios y conceptos) dándose un diferente acercamiento a la consideración de lo que es un lugar de trabajo. Así en algunas ocasiones lo mencionan explícitamente, y en otros casos o bien lo asemejan a los centros públicos o simplemente no lo especifican.

En las diferentes publicaciones que con carácter divulgativo las instituciones vienen editando, se diferencian las ayudas al desplazamiento, las barreras urbanísticas o en el transporte y las barreras de la comunicación. La mayoría de manuales no presentan módulos de ayudas específicas para el trabajo por lo que existen una laguna que pretendemos rellenar con nuestras experiencias, y lo que aporten a futuro los usuarios y profesionales de otras organizaciones o de Lantegi Batuak, que como se ha dicho han tenido un carácter autodidáctico.

Asimismo la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 18 y 19 establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores y trabajadoras, reciban información y formación suficiente y adecuada, en materia preventiva. Se deberán tomar las medidas pertinentes para que los trabajadores reciban información respecto a:

- Los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

En este grupo encontramos al colectivo de personas con discapacidad, en cuyo caso, el desconocimiento en materia preventiva dificulta su adaptación al puesto de trabajo y supone un impacto importante. Esta caja de herramientas proporciona materiales y soportes de ayuda para la confección de materiales formativos e informativos.

Consideramos que el desarrollo de estas guías adaptadas y que entrega un resultado personalizado a los distintos tipos de discapacidad, va a aumentar la participación de este colectivo facilitando su contratación y el desempeño de su actividad laboral.

- Consiguiendo una disminución de la exposición a los riesgos, mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.
- Logrando una mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.
- Mejorando la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad tanto en entornos protegidos como en la empresa ordinaria y la administración.

Finalmente pensamos que una herramienta creada bajo el concepto de “Diseño para Todos”, y de “Ajustes razonables” no solo servirá para el colectivo concreto de la discapacidad, si no que hará que las actuaciones alcancen a la totalidad de la población haciendo especial hincapié en las situaciones de discapacidad transitoria o crónica (embarazadas, envejecimiento, etc..).

Las políticas de empleo, entendiendo por tales el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades autónomas, se elaboran con la finalidad de desarrollar programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como con el objetivo de lograr la máxima calidad en el empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, la reducción de las situaciones de desempleo y la debida protección en las situaciones de desempleo y contempla el asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, incluidas las personas discapacitadas.

Asimismo la LGDPD establece que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación.

Para ello, las administraciones públicas competentes fomentan sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promueven los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

## 5. CONCLUSIONES FINALES Y POSIBLES RECOMENDACIONES

### Aspectos más relevantes del trabajo

- ✓ Creación de un grupo interno de trabajo con objeto de la reflexión de los apoyos y ayudas identificados para los diferentes colectivos.

- ✓ Posibilidad de cruce de información y buenas prácticas con organizaciones similares
- ✓ Aplicabilidad en las empresas ordinarias (transversalidad)
- ✓ Suministro de información a la Administración y sus profesionales.
- ✓ Desarrollo de una herramienta que aglutine las experiencias y el saber hacer desarrollado en los últimos años
- ✓ Sistema que pueda recoger al satisfacción, las expectativas y las vivencias de los/as usuarios/as destinatarios de las ayudas.

Tanto el grado de adecuación como el nivel de satisfacción de la persona, están recibiendo una alta valoración por parte de los profesionales y las personas beneficiarias.

En cuanto al coste de las intervenciones, la adaptación y la mejora de los puestos de trabajo en algunos casos requerirán de una inversión, y ésta será justificada al sumarse la mejora ergonómica a la rentabilidad y la optimización del proceso productivo. Sin embargo, adecuar un puesto de trabajo no siempre va a resultado costoso. En muchos casos el coste ha sido bajo (otras adecuaciones no suponen coste alguno) y reportan el mismo o mayor éxito, como por ejemplo la adopción de un plan de trabajo personalizado, la planificación de programas de formación u otras medidas organizativas.

También es interesante destacar los siguientes aspectos:

- ✓ El perfil multidisciplinar de los participantes: de perfil técnico, pedagógico, sanitario, asistencial...
- ✓ Este tipo de iniciativas fomenta la sensibilización de los profesionales de la organización hacia las necesidades de las personas y la adecuación.
- ✓ Constatamos que la ergonomía es una herramienta eficaz para el mantenimiento y consolidación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.
- ✓ La participación de la persona beneficiaria en el proceso de adecuación y la valoración del resultado es muy positiva.
- ✓ Logramos extraer buenas prácticas y difundir el conocimiento adquirido.

Por una parte, con un carácter colaborativo, se llevan a cabo ensayos y desarrollos prácticos para la integración laboral mediante la adaptación de puestos de trabajo y productos de apoyo, la ergonomía, la accesibilidad y la formación para personas con discapacidad.

Por otra parte, su plataforma tecnológica formada por el portal Adaptalan se puede hacer eco de todas aquellas iniciativas, recursos y resultados que Lantegi Batuak desarrolla y aplica para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

## 6. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS

### DISEÑO DE LA PLATAFORMA:

#### Plataforma de ayuda a la inclusión: ADAPTALAND

Esta propuesta se elabora para la definición, diseño y desarrollo de una herramienta web de ayuda a la inclusión al mundo laboral de personas con diversidad funcional, elaborado para Lantegi Batuak. Se ha preparado una web en euskera y castellano.

El objetivo principal sería crear un espacio atractivo para visibilizar las necesidades de adaptación a un puesto de trabajo para colectivos con diversidad funcional en un espacio de consulta.

Los objetivos transversales son los siguientes:

- Facilitar herramientas a las empresas que quieran contratar a un/a trabajador/a con diversidad funcional
- Ofrecer un entorno visual, accesible y fácil para todo tipo de usuarios
- Presentar un espacio “gamberro” que elimine prejuicios y sirva para reconocer (nos) como diferentes /diversos.

En la propuesta elaborada se describen las características del proyecto y que recoge los elementos más relevantes de la plataforma (las fichas con la información, etc.. ).

La herramienta/plataforma estará accesible a través de un banner en la web de Lantegi Batuak y estará desarrollada en formato *responsive*, para que los contenidos se adapten a las diferentes dispositivos, tanto smart phones como tablets.

Se solicitarán datos de usuario sencillos para obtener datos genéricos de acceso.

El usuario podrá comentar los contenidos disponibles creando un entorno de colaboración y red social.

## Contexto y enfoque creativo

La inclusión significa entender la heterogeneidad del grupo y avanzar desde la complementariedad de la diferencia. El abordaje debe ser hecho con total naturalidad.

Los retos actuales son la accesibilidad cognitiva para facilitar la usabilidad de la herramienta por el usuario/a con discapacidad y por otro lado cara al mundo empresarial y resto de sociedad el cambio en el reconocimiento social de las personas con discapacidad que son vistas en la actualidad como “diferentes” (expresada con el eufemismo “diversidad funcional”) . Las barreras en el acceso a la múltiple y dispersa documentación existente han hecho fracasar a los pocos intentos habido de plataformas con intensiones similares.

El enfoque aportado del intercambio de los técnicos de Lantegi con los creativos de TAK , la empresa de dinamización social y desarrollos tecnológicos de la comunicación, ha dado como fruto un producto amigable, socialmente innovador y atractivo en su diseño. Queda pendiente valorar la usabilidad del sistema y que esperemos de acuerdo a las pruebas de ensayo que sea acorde a las expectativas y cariño puesto en el proyecto.

Tendemos a pensar casi en que habitamos mundos distintos y “la diversidad” nos resulta tan ajena, tan distante y tan difícil de tratar que casi podríamos hablar de seres de planetas distintos.

Se ha diseñado una herramienta que permita aligerar las toneladas de informes y material lleno de tecnicismos y palabras difíciles y lejanas. En la alternativa definitiva elegida (El planeta ADAPTALAND) se ha jugado con un lenguaje empático y con unos códigos simplificadores de contenido para “todos los públicos”.

Técnicas como El diseño para todos, La lectura fácil, La accesibilidad cognitiva etc.. han sido puestas en juego en esta apuesta. La honestidad del discurso y el rigor que ampara la labor desarrollada en este ámbito por Lantegi Batuak en estos últimos 30 años fortalecen el proyecto.

Como solución formal y de ayuda a la comprensión (pensemos que la plataforma se dirige tanto a usuarios finales; las personas con discapacidad) como sus familias, las empresas ordinarias, otros Centros Especiales de Empleo, la empresa ordinaria o la administración.

Hemos puesto el foco en los planetas, que representan las categorías de diversidad funcional y los seres extraterrestres que habitan los planetas, (las personas con discapacidad). Asimismo, los entornos de trabajo se representan con la imagen de satélites que orbitan alrededor de los planetas.

Se completa la puesta en escena de los 8 extraterrestres con una ficha-resumen de las características más especiales de cada uno (siempre hablando en positivo, hablando de *capacidad* – lo que pueden hacer- más que de *discapacidad* – las limitaciones).

Así podemos presentar la nave de Lantegi Batuak (como facilitadora de los viajes interplanetarios) y elemento de movilidad entre los extraterrestres y los satélites.

Todas las posibilidades que estos códigos nos crean para representar universos de fácil comprensión y donde la sonrisa sea

Este proyecto ha hecho suya esta visión, esta perspectiva, este estado de la cuestión y además se ha planteado llevarlo a extremos y hacer algo visualmente innovador, y en cierto modo rupturista con lo habitual, y esto de manera intencional. Queremos eliminar prejuicios, llamar a las cosas por su nombre y que esta iniciativa sirva para reconocer(nos) como diferentes, como diversos y diversas y acercar los mundos que habitamos y las necesidades que nuestra identidad peculiar nos requieren.

Es por ello que surge la idea de desarrollar un ambicioso repositorio como herramienta de sensibilización y educación inclusiva. Un espacio para compartir experiencias y poner caras reales a etiquetas descriptivas.

Tememos llamar a las cosas por su nombre, nos aterra mirarnos al espejo y sonreír aceptando lo que vemos. Hemos querido sonreír ante el proyecto y hacer sonreír, representar las diferencias cosificándolas de forma divertida y creando seres reconocibles desde esa aptitud positiva y sonriente que, a nuestro entender, debe tener la persona usuaria que entra, mira y se adentra en la plataforma.

Más allá de un acto estético resulta casi lo contrario; un acto antiestético por así decirlo; lo hemos hecho de forma intencionada y bajo cierto carácter activista. Lo que hemos creado es un lenguaje con conceptos que nos ayuden a proyectar la herramienta, el proyecto, a medio-largo plazo. Que nos permita diferenciar a Lantegi Batuak desde un posicionamiento experto y claro, cercano y porque no... desenfadado.



## **La plataforma**

La plataforma Adaptaland se crea para ofrecer y compartir el conocimiento de Lantegi Batuak, en forma de “caja de herramientas”, en el ámbito de la adaptación de las personas de diversidad funcional.

Se crea un espacio web donde las empresas y trabajadores podrán encontrar información sobre las necesidades de adaptación a distintos puestos de trabajo.

### **Características de la aplicación:**

- El elemento central será el sistema de búsqueda de fichas con información organizadas en “cajas de herramientas”
- La búsqueda se podrá realizar en 4 pasos iniciales y utilizando filtros de las categorías presentadas
- Se desarrollará un algoritmo de clasificación que conecte los extraterrestres con las cajas de herramientas y las fichas de información relacionadas necesarias para su inclusión.
- Se trabaja la creatividad para crear el universo Adaptaland que gira alrededor de 4 planetas, 5 satélites y 8 seres extraterrestres (personajes). Es un Universo que podrá crecer con las aportaciones de los usuarios de la aplicación.

### **Características técnicas de la aplicabilidad de la herramienta**

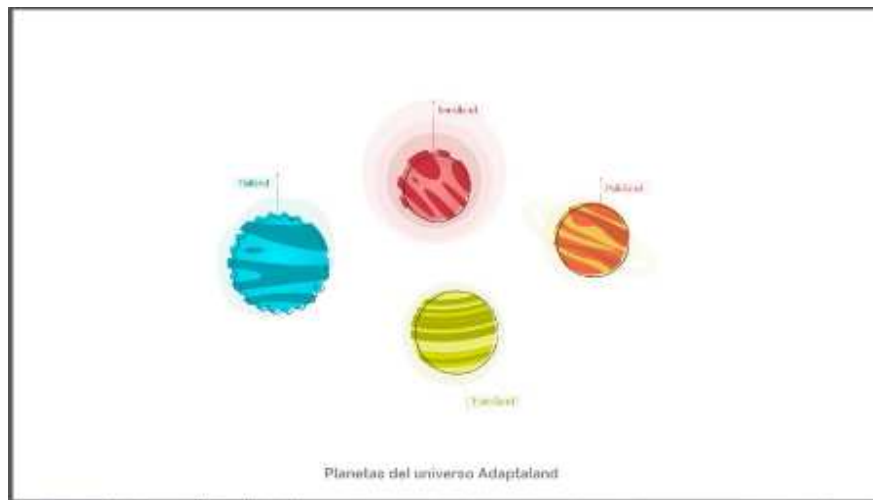
- La herramienta/plataforma estará accesible a través de un banner en la web de Lantegi Batuak.
- Se solicitarán datos de usuario sencillos para obtener datos genéricos de acceso.
- El usuario podrá comentar los contenidos disponibles creando un entorno de colaboración y red social.
- Estará desarrollada en formato responsive, para que los contenidos se adapten a las diferentes dispositivos, tanto smartphones como tablets.

### **El paso a paso para el usuario/a:**

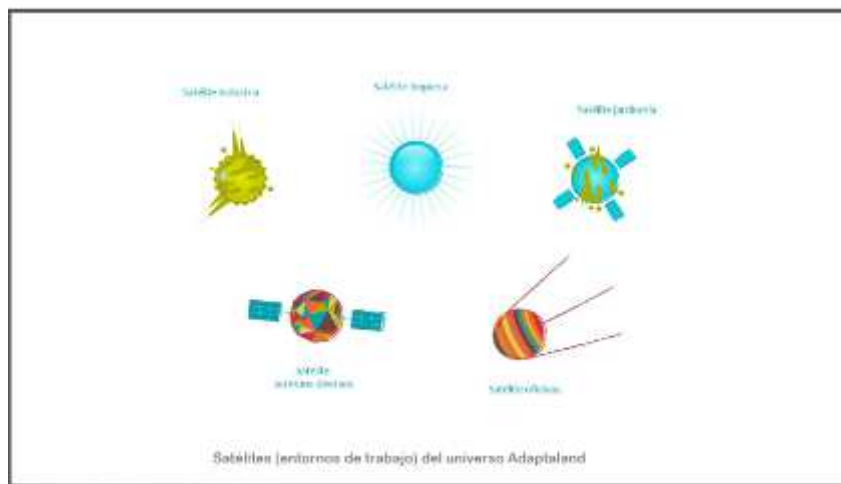
- El usuario/as accederá al entorno web: [adaptaland.lantegibatuak.com](http://adaptaland.lantegibatuak.com)



- Le pediremos que se identifique como: empresa (lantegibatuak), otra empresa o persona con diversidad funcional.
- Seleccionará un personaje del sistema “Adaptaland” sobre el que quiere información.
- Seleccionará el entorno de trabajo en forma de satélite: oficinas, talleres, jardinería...
- Se mostrará la información sobre la selección del personaje y entorno de trabajo



Planetas del Universo Adaptaland



Entornos de trabajo propuestos por la plataforma...



La diversidad funcional. Colectivos de personas que presentan una discapacidad.



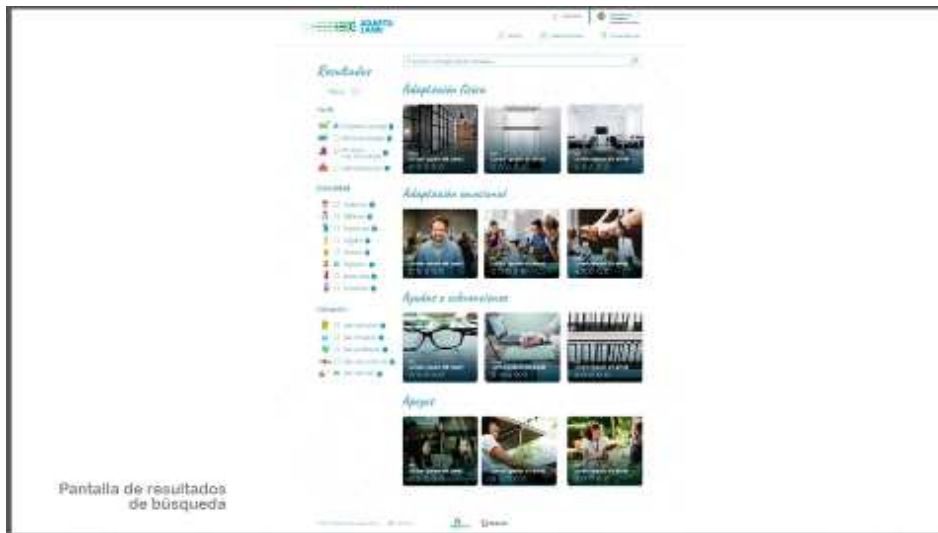
Entrada de Usuario/a (Pantalla de selección): ¿Quién eres?



Perfil de persona a contratar..¿Qué tipo de persona vas a contratar?



Ramo de actividad donde la persona va a desempeñar sus tareas..



Pantalla de Resultados de búsqueda “caja de herramientas” y presentación “módulos de ayuda”

### Panel de gestión

- A través del panel de gestión que se crea se podrán gestionar:
- Estadísticas de uso, es decir, estadísticas básicas de actividad de los usuarios.
- Además de las estadísticas propias, se establece un enlace con Google Analytics, de tal manera que se pueden obtener datos globales de visitas y accesos.

- Gestión de administradores encargados de gestionar los contenidos de la aplicación en función de los niveles antes señalados (Súper-administrador, Administrador normal y Sólo lectura).
- Usuarios. Gestión de usuarios que pueden entrar en la aplicación. Los usuarios podrían estar asociados a

### **Enfoque tecnológico**

Web accesible desde cualquier navegador sin necesidad de plugins añadidos.

La plataforma diseñada presenta las siguientes características técnicas:

- Responsive. Accesible desde cualquier dispositivo: móvil, tableta u ordenador.
- Compatible con los navegadores: Internet Explorer, a partir de la versión 9, Google Chrome y Firefox.
- Desarrollado utilizando los lenguajes HTML, PHP JavaScript y base de datos MySQL.
- Únicamente será necesaria la presencia del Plugin de Adobe Flash para aquellos PCs que no dispongan de navegadores compatibles con HTML5.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT para la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. OIT. (2002).
- La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo (Judith Fullana Noell, Maria Pallisera Díaz y Montserrat Vilà Suñé. Departamento de Pedagogía de la Universitat de Girona, 2003).
- “Guía jurídico-práctica sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de las personas trabajadoras con discapacidad”. COMUNIDAD DE MADRID FUL AUDIT. Madrid. 2014  
“Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad” OSHA. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. Facts 53
- . “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.”. OMS. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 2001
- . “La accesibilidad global en los centros de trabajo. Guía de buenas prácticas”. FUNDACION ONCE. VIA LIBRE.
- “Oficinas universales. Guía para el desarrollo de mobiliario para entornos de trabajo accesibles en oficinas”. OFITA.:
- “Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona”. 3ª Edición revisada. Bilbao 2010
- “Integración segura de personas con capacidades diferentes en el sector químico”. IBV.:
- “Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia”. CEAPAT.: Madrid 2009.
- . “Guía para la gestión de la Prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual”. FOMENT DEL TREBALL NACIONAL Barcelona: 2009
- “Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias”. FUNDACION LARGO CABALLERO: IMSERSO.: Madrid 2008
- “Guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad”. LANTEGI BATUAK. Bilbao 2008
- “Álbum que muestra la evolución del programa ERGOHOBE. LANTEGI BATUAK. Bilbao 2008
- ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. Barcelona, 2007.
- “Accesibilidad Cognitiva. Guía de Recomendaciones”. FEAPS. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. : Madrid 2014.
- “Manuales en Prevención de riesgos laborales en lectura fácil” . FEAPS Madrid <http://prl.feapsmadrid.org/>
- “Comunicación Aumentativa y Alternativa. Guía de referencia”. Madrid 2009. CEAPAT.

- “¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!. Valencia. 2005. IBV, ALIDES, CEAPAT, IMSERSO. :
- NTP1003, Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos. “. NTP 1004.: adaptación y accesibilidad. INSHT: 2014
- “Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia” (Lantegi Batuak 2011).

### **Marco normativo**

- \*Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 20/1997 de 4 de Diciembre sobre la promoción de la accesibilidad (Ley vasca de accesibilidad) y Decreto 68/2000 por el que se aprueban las normas técnicas sobre condiciones de accesibilidad de los entornos urbanos, espacios públicos, edificaciones y sistemas de información y comunicación. BOPV 12 de junio de 2000.