

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 29/11/2018
Número: PRL37/2018

DISCAPACIDAD Y GESTIÓN PREVENTIVA

La discapacidad física, sensorial o intelectual, puede dar lugar a limitaciones en el ámbito laboral. Por esta razón, las organizaciones están obligadas a facilitar la integración de este colectivo, velando por la seguridad y la salud de estos trabajadores, ya que, por sus propias características, pueden ser especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Discapacidad y comunicación en prevención

La comunicación es una herramienta esencial para involucrar a los trabajadores y fomentar en la empresa la integración de la prevención. Por ello, en aquellas acciones en las que el empresario debe informar a los trabajadores, como son la formación e información sobre los factores de riesgo y las medidas preventivas laborales, el ofrecimiento de las revisiones médicas, hay que considerar especialmente las limitaciones en la capacidad de comprensión de los trabajadores con discapacidad intelectual o sensorial.

Para los trabajadores con discapacidad intelectual puede ser recomendable:

- Coordinarse con un preparador laboral, en caso de trabajadores contratados con la modalidad de empleo de apoyo, para que refuerce la comprensión de los riesgos a los que está expuesto el trabajador o las implicaciones de aceptar o no el reconocimiento médico-laboral.
- Recibir una formación continua y práctica para reforzar los conocimientos en materia de PRL y los hábitos seguros de trabajo.
- Seguir criterios de lectura fácil, que especifican cómo presentar la información para que sea fácilmente comprensible, como usar un lenguaje sencillo con frases cortas, apoyar el texto con imágenes sencillas, etc.

Para los trabajadores con discapacidad sensorial puede ser recomendable:

- Asegurarnos de que el trabajador recibe y entiende la información.
- Disponer de información redundante, ya sea visual, audible o táctil.
- Si se entrega material en soporte de papel, debemos tener en cuenta el déficit del trabajador y adaptar tanto el material como el contenido a su capacidad residual.
- Establecer con el trabajador canales de comunicación ágiles y eficientes, recurriendo a adaptaciones en caso de necesidad.

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 29/11/2018
Número: PRL37/2018

Adaptación del Plan de Emergencia

El plan de Emergencia debe asegurar la integridad y la seguridad de las personas con discapacidad que se encuentren en el centro de trabajo. Para ello se recomienda contar con personal de apoyo a la evacuación, encargadas de prestar ayuda inmediata a las personas con discapacidad o que no tengan autonomía suficiente para llevar a cabo la evacuación. Es imprescindible reflejar en el Plan de Emergencia la relación de personas que requieren asistencia en caso de evacuación y el tutor o persona de apoyo asignada en dicho caso. Tiene especial relevancia a la hora de diseñar el recorrido de evacuación, la ubicación de los trabajadores con limitación de movilidad cerca de las salidas de emergencia del centro de trabajo, para reducir la distancia del recorrido.



Sandra Mañé López
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
Responsable de la Oficina de Asesoramiento
Técnico e Información de Prevención
de Riesgos Laborales de CEME

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA