

RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTACIÓN DE LEY 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

NT N° 119 / AÑO 2023

AUTORA:

Ing. Susana Muñoz Fica.
Profesional Sección Seguridad en el Trabajo
Subdepartamento Seguridad y Tecnologías en el Trabajo.
Departamento Salud Ocupacional.

REVISOR:

Sr. José Espinosa R.

1. INTRODUCCIÓN

La seguridad en el trabajo es relevante para todas las personas trabajadoras, sobre todo para las personas con algún grado de discapacidad (denominadas comúnmente como "PcD"), ya que además de los evidentes riesgos a considerar producto de las limitaciones físicas y sensoriales que se presentan, también se encuentran sometidas a formas negativas/prejuiciadas de pensar en la discapacidad que están implícitas o explícitas en el lenguaje cotidiano de los empleadores y/o trabajadores en su conjunto.

A su vez, a pesar de los avances en la legislación respecto de la inclusión laboral, desde que comenzó a regir la Ley que la regula (abril de 2018), la cantidad de personas contratadas con esta modalidad sólo corresponde a un 0.98% del total de PcD en edad de trabajar (2.703.893 personas adultas con discapacidad (a partir de los 18 años de edad)), según información recopilada a febrero de 2021 por la ENDIDE¹, sin que tampoco se garantice la mantención de éstas en sus puestos de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, se considera de vital importancia la implementación de medidas adecuadas y adaptadas a las necesidades individuales de las PcD en los lugares de trabajo, de forma de entregar garantías de un entorno seguro en el trabajo, con igualdad de oportunidades, eliminando la discriminación y proporcionando accesibilidad y adaptaciones razonables para la salud y seguridad de las PcD, lo que se menciona en una de las directrices fundamentales de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo², lo cual se presenta en la siguiente nota técnica.

2. OBJETIVO

Entregar directrices a las empresas u organizaciones respecto de los aspectos medulares a considerar en materia de salud y seguridad en el trabajo para la inclusión de personas con discapacidad (PcD) acordes a sus capacidades.

3. ALCANCE

Toda empresa u organización que cuente y/o requiera incorporar a PcD a sus ambientes de trabajo, cumpliendo con las indicaciones establecidas por la normativa nacional vigente en la materia.

4. DESARROLLO

4.1. Mitos respecto a la incorporación de PcD al mundo del trabajo.

La baja cobertura de personas contratadas al amparo de la Ley de inclusión laboral señalado en la introducción de la presente nota técnica, en relación al total de PcD con capacidad de trabajar, es un síntoma de que, si bien se cuenta con un cuerpo legal que establece directrices generales de inclusión laboral, en la práctica en Chile aún no se ha desarrollado una cultura real de inclusión, persistiendo hasta la fecha una serie de prejuicios e ignorancia, tanto a nivel de empleadores como también de los trabajadores mismos, respecto del rendimiento que una PcD pudiese llegar a obtener al interior de un centro de trabajo, los cuales no cuentan con mayor fundamento y que pueden resumirse en cuestionamientos en torno a aspectos de productividad, inversiones, accidentabilidad y problemas de desplazamiento entre otros, mitos que se presentan en mayor detalle en el Anexo I del presente documento, junto con un análisis de los mismos en base a experiencias documentadas.

1 Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE), año 2022

2 "Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental"

4.2. Deficiencia y Discapacidad.

Según la definición dada por la OMS, se entenderá como Discapacidad a “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”, mientras que se define Deficiencia como “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. La aclaración de estos conceptos por parte de la OMS es especialmente necesaria debido a que estas palabras (deficiencia y discapacidad) solían equipararse con conceptos como los de lisiado y retrasado mental entre otros, los cuales transmiten una imagen negativa de la discapacidad. Por otra parte, esta diferenciación nos permite identificar a la deficiencia como una lesión existente, o en proceso de desarrollo, de las funciones corporales o los procesos vitales de una persona concreta, generándose como consecuencia de ésta, ya sea directa o indirectamente, la discapacidad, concepto asociado a la generación de limitaciones funcionales que surgen en la vida de personas concretas, influyendo en éstas factores como la edad, el sexo, la posición social y la profesión entre otros, lo que hace que claramente las consecuencias personales frente a una misma deficiencia pueda ser radicalmente diferentes para individuos distintos.

Planteado lo anterior, para fines del presente documento, interesará poder clasificar los diferentes tipos de deficiencias en tres grandes grupos: Físi-

cas, Sensoriales y Psíquicas³, las que se presentan en la Figura N°1 y que se describen a continuación, en base a lo establecido por la NTP 1003/2014 del INSST de España:

4.2.1. Deficiencias Físicas

Son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

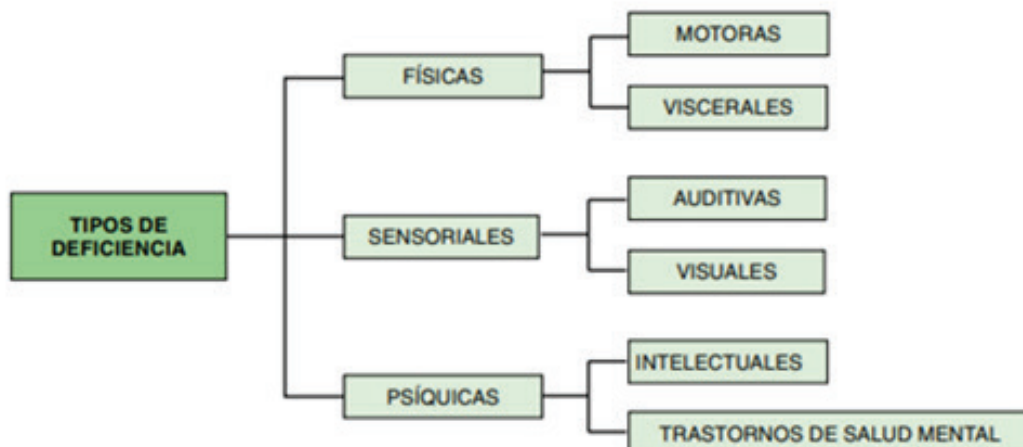
Dentro de este grupo de deficiencias, podemos encontrar las denominadas de naturaleza “motora”, originadas de la alteración, transitoria o permanente, en el aparato locomotor debido a un mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular y/o óseo – articular, y aquellas denominadas “viscerales”, las cuales se refieren a las que afectan los diferentes aparatos y sistemas internos (respiratorio, cardiovascular, hematopoyético y digestivo entre otros)

4.2.2. Deficiencias Sensoriales

Son aquellas asociadas a la carencia, disminución o afectación de la capacidad visual y auditiva de un sujeto, que disminuyen su capacidad para

³ Es importante señalar que cada una de éstas puede presentar diferentes discapacidades o limitaciones respecto de una actividad, que deberán ser valoradas personalmente para cada trabajador.

Figura N°1



desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán considerando los remanentes del órgano de los sentidos (ojo u oído) de mejor función, corregido el defecto.

4.2.3. Deficiencias Psíquicas

Conocida también como de tipo “mental”, se pueden caracterizar por la afectación de funcionamiento intelectual, procesos cognitivos y/o afectivos del desarrollo, pudiendo conllevar alteraciones en la conducta, en el razonamiento y/o en la adaptación a las condiciones de vida.

Dentro de este grupo de deficiencias, podemos encontrar las denominadas como “intelectuales”, asociadas a limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, y aquellas consideradas como “trastornos de salud mental” asociadas al padecimiento de trastornos en el comportamiento adaptativo a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad (depresión, trastorno bipolar, trastorno de ansiedad, esquizofrenia)

4.3. Abordaje de una Gestión de Prevención de Riesgos Inclusiva.

Si bien el abordaje de una gestión de la prevención riesgos en el trabajo es un tema que cuenta con un amplio tratamiento⁴, el concepto de “inclusión” hace necesario poder considerar aspectos esenciales asociados a las PcD, considerando explícitamente las diferencias entre cada individuo que forma parte de la empresa (ver punto 4.2 de la presente nota técnica) y su interacción con el medio ambiente existente en ésta, adoptando medidas preventivas adecuadas para evitar y/o minimizar las consecuencias que pudiesen

generar los riesgos existentes⁵.

Para tal fin, de forma de fomentar dicha práctica a nivel de los centros de trabajo, se presenta a continuación una serie de directrices a considerar en post de obtener una gestión de riesgos inclusiva, donde juega un papel preponderante el rol asesor que pueda otorgar en la materia el Organismo Administrador de la Ley N° 16744 (OAL) al cual se encuentre afiliada la empresa.

4.3.1. Compromiso Empresarial.

El compromiso del empleador con una gestión preventiva inclusiva al interior de la empresa, se debe declarar en forma explícita en el texto de la política de prevención de riesgos de ésta, o instrumento equivalente, garantizando su acceso a todos los niveles de la organización y generando de esta forma, la convicción de que hombres y mujeres, independiente del tipo de deficiencia que presenten, tengan el derecho y el deber de trabajar en un contexto social y físico accesible, adoptándose para tal fin, las medidas necesarias que permitan proteger eficazmente la vida y salud de éstos.

4.3.2. Organización.

Para fines de una gestión preventiva inclusiva, si bien es el empleador el encargado del liderazgo de la gestión de los riesgos laborales al interior de la empresa, es fundamental poder contar con una cultura organizacional que tenga explícitamente identificados los roles y responsabilidades de los encargados de implementar la pauta de inclusión, sobre todo del(los) Gestor(es) de la cultura inclusiva, responsable(s) líder(es) de talento humano, quien(es) no solo debiese(n) influir en las percepciones del grupo de trabajo sino que también en los niveles de eficacia, de ajuste emocional y de rendimiento de los trabajadores con discapacidad.

A su vez, se deben considerar dentro de la organización aspectos medulares relacionados con los protocolos necesarios de trabajo y la implementación de

4 Por ejemplo, el ISP cuenta con varios documentos orientadores, los cuales pueden ser obtenidos desde el siguiente espacio web: <https://ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/publicaciones-de-referencia/>

5 La prevención inclusiva de riesgos laborales no debe verse como una dificultad ni como un obstáculo para las organizaciones, sino que como una oportunidad para la integración de trabajadoras y trabajadoras con características especiales, los cuales pueden ser tan profesionales y productivos como los demás.

una capacitación participativa para las PcD, instancia fundamental para la generación de estrategias en el contexto del plan de acción de mejoramiento de la seguridad y salud desde su realidad cotidiana.

Por último, la organización también deberá garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para todos los empleados, fomentando la participación activa de las PcD en los procesos de salud y seguridad en el trabajo.

4.3.3. Planificación e Implantación.

Tal cual lo menciona el ISP, es en esta etapa donde el empleador se debe cerciorar que se mantengan controlados los riesgos a los cuales se encuentran expuestos todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa (no sólo las PcD), dando cumplimiento a la reglamentación existente⁶ y previo estudio del(los) puesto(s) de trabajo que corresponda(n)⁷.

Para tal fin, y de forma de garantizar el concepto de inclusión en su conjunto y la accesibilidad universal⁸, se hace necesario poder especificar las tres etapas que componen este ítem: Identificación de factores de riesgos, evaluación de riesgos y control de éstos, lo cual se detalla a continuación:

a) *Identificación de Factores de Riesgos:* Esta etapa corresponde a la identificación de presencias de elementos, fenómenos o acciones que puedan atentar contra la seguridad y salud de todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo las que presenten algún tipo de deficiencia (punto 4.2), considerando las limitaciones y características propias de cada persona en su relación con su puesto de trabajo propiamente tal y su entorno (por ejemplo: accesos inadecuados en caso de contar con personas con deficiencias físicas, barreras comunicacionales que acentúen el tipo de deficiencia sensorial existente, etc.)

b) *Evaluación de los Riesgos:* Una vez identificados los factores a los cuales se hace mención en “a”, se deberá establecer la necesaria identificación y valoración de los riesgos que puedan generar daño físico o psicológico (de seguridad, higiénicos, músculo-esqueléticos y psicosociales), poniendo especial énfasis en la colaboración y participación de las PcD, ya que son los que conocen más directamente su puesto de trabajo, considerando las condiciones de salud de éstas.

Para una evaluación de riesgos laborales inclusiva y accesible, es necesario tomar en consideración tanto las metodologías establecidas para tal fin⁹, como también diferentes tipos de herramientas de evaluación que permitan valorar la accesibilidad con el puesto en sí como también del entorno en relación con las PcD, tales como mapas¹⁰ y matrices de riesgos inclusivas, herramientas que además permiten una mayor difusión de los riesgos entre los miembros de la organización, sobre todo de aquellos que presentan una mayor potencialidad de daño a PcD.

Por último, mencionar que las organizaciones no sólo deben preocuparse de los riesgos internos propios e inherentes al quehacer de su empresa, sino que también de aquellas originados en circunstancias externas, los cuales pueden influenciar el acceso a las instalaciones.

c) *Control de los Riesgos:* Son aquellos ajustes (medidas) a adoptar en base a la identificación y evaluación de los riesgos, descritos en los puntos anteriores de este ítem, con la finalidad de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras expuestas, sobre todo las PcD. Al respecto, es de mucha importancia tomar en consideración que estas medidas deben estar directamente asociadas a los tipos de deficiencias existentes a nivel de los miembros de la organización y basarse en el criterio denominado como acomodación razonable¹¹ (en el Anexo II de la presente nota téc-

6 Ley N° 21.015, Decreto N°50 de accesibilidad, modificaciones al reglamento interno, entre otros.

7 Un buen análisis de un puesto de trabajo juega un rol fundamental a la hora de hablar de igualdad de oportunidades, siendo el punto de partida para entender la funcionalidad mínima que debe tener una persona con discapacidad a la hora de ser incluida laboralmente.

8 LEY N° 20422 / 2010 - Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad - Ministerio de Planificación

9 <https://ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/publicaciones-de-referencia/>

10 Representación gráfica en un plano de la presencia de los factores de riesgo en las instalaciones de una empresa, mediante una simbología previamente definida

11 Por acomodación razonable cabe entender la eliminación de las barreras que impiden a los discapacitados disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo.


nica, se presenta en detalle una serie de ajustes recomendados, asociados al tipo de deficiencia existente a nivel de trabajadores y trabajadoras, junto con ajustes asociados a emergencias).

Es importante reforzar que los ajustes razonables no se deben ver como beneficios ni privilegios hacia las PcD, sino que como un derecho que busca garantizar la igualdad de oportunidades y el goce pleno de las libertades fundamentales.

4.3.4. Evaluación de la Gestión y Acciones de mejora Continua.

La organización deberá garantizar que existan los métodos e indicadores adecuados que permitan verificar y hacer un seguimiento del control de los riesgos identificados, para minimizarlos o eliminarlos, poniendo especial énfasis en el seguimiento permanente al desempeño y/o carga laboral de las PcD, y al entorno laboral en los cuales éstos se desempeñan, efectuándose los cambios necesarios si surgen nuevas necesidades a las ya detectadas, recogiendo en todo momento la opinión en temas de seguridad y salud no sólo de los trabajadores y trabajadoras con deficiencias, sino que también de toda la población trabajadora que comparte espacios y lugares de trabajo con éstos, todo en coherencia con lo expresado por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- 5.1. LEY 20422 / 2010 - Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad - Ministerio de Planificación. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>).
- 5.2. LEY 21015/ 2017 - Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral - Ministerio de Desarrollo Social. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>).
- 5.3. LEY 21275/2020 - ~~Exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad~~ - Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (https://www.susceso.cl/612/w3_article_611733.html). 
- 5.4. Decreto Supremo 47, Fecha Publicación: 05-JUN-1992, Fecha Promulgación: 16-ABR-1992, Fija Nuevo Texto De La Ordenanza General De La Ley General De Urbanismo Y Construcciones, del Ministerio De Vivienda Y Urbanismo. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8201>).
- 5.5. Decreto Supremo 50 De Fecha Publicación 04-03-2016, Fecha Promulgación 21-09-2015, Ministerio De Vivienda Y Urbanismo, Modifica Decreto Supremo N°47, De Vivienda Y Urbanismo, De 1992, Ordenanza General De Urbanismo Y Construcciones En El Sentido De Actualizar Sus Normas A Las Disposiciones De La Ley N°20.422, Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1088117>).
- 5.6. Decreto Supremo N ° 99 Fecha Publicación 20-JUN-2002, Fecha Promulgación: 25-MAR-2002: Promulga La Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad, Ministerio De Relaciones Exteriores. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=199523&idParte=0>)

- 5.7. Decreto Supremo 65 de fecha Publicación 01-02-2018, con fecha Promulgación 20-11-2017, Aprueba Reglamento Del Artículo 45 De La Ley N ° 20.422, Que Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad, del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114288>).
- 5.8. Normativa Accesibilidad Universal OGUC Chile Síntesis dibujada DS 50/2015 – marzo 2021. (<https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2023/07/CUGOv2023-lock.pdf>).
- 5.9. Ley 20609/2012 Establece medidas contra la Discriminación. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Modificada por Ley 21438/ 2022 Establece el día de la Inclusión Social y la no Discriminación Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>).
- 5.10. Capítulo 17 Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo OIT “Discapacidad y Trabajo” (<https://www.insst.es/tomo-i>)
- 5.11. Guía de Gestión para la Inclusión Laboral, SENADIS Chile, 2021 (<https://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos>)
- 5.12. Manual Gestión de Riesgos Laborales Inclusivos, Mutual de Seguridad Chile (www.mutual.cl/portal/wcm/connect/f93c764a-0565-4d33-bb50-f0afacdf3b45/gestion-de-riesgos-laborales-inclusivos.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mEdwJX5&CVID=mEdwJX5&CVID=mEdwJX5&CVID=mEdwJX5&CVID=mEdwJX5)
- 5.13. Giraldo, Piñeros, Camelo, “Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajador con discapacidad” (https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4266/1026262983_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- 5.14. NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo, INSST España. (https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_490.pdf/0c966687-ff39-4c4e-b3b7-45f2e1dd07ac)
- 5.15. NTP 1003/2014: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos, INSST España (<https://www.insst.es/documents/94886/327695/ntp-1003+w.pdf/3e928f7b-7a43-4a56-a44b-676c0d8f49e2>)

ANEXO I

Con la publicación de la Ley de Inclusión laboral en Chile, las personas con discapacidad (PcD), visibles mayormente para eventos filantrópicos como la Teletón, cada cierto tiempo se posicionan en el mundo laboral ocupando diversos cargos en empresas u organizaciones, permitiendo de esta forma, su crecimiento personal y económico.

En Chile, a pesar de la Ley mencionada, salvo contadas experiencias no se cuenta con mayores antecedentes respecto de convivencia con PcD al interior de un centro de trabajo por un periodo de tiempo considerable, lo que se traduce en que exista desconocimiento respecto de cómo relacionarnos con una persona con discapacidad, pudiendo incluso, cometer errores que no contribuyen a su incorporación exitosa, tales como Implementar procesos que no aporten valor, generación de conflictos laborales y generar deterioros en el clima laboral existente entre otros.

A continuación, se presentan los mitos más comunes, al interior de las empresas u organizaciones, en relación a contratar a PcD:

a) **Mito 1:** *Las personas con discapacidad son poco productivas, por su discapacidad su desempeño es lento.*

Existe el mito que las PcD rinden menos. Sin embargo, existen diversas experiencias, tanto en el ámbito público como privado, que demuestran que los trabajadores con discapacidad pueden desempeñarse en su trabajo como cualquier persona, con las mismas ventajas y desventajas de cualquier trabajador o trabajadora. En otras palabras, la productividad de una PcD no está determinada por su discapacidad en sí, sino que por sus habilidades, conocimiento y motivación. Por tanto, el foco de la inclusión laboral no debe ponerse en la discapacidad de la persona, sino que en sus fortalezas y capacidades, las cuales deben ser identificadas en los procesos de búsqueda y selección adecuados, teniendo en cuenta los requerimientos y exigencias del puesto, las habilidades y limitaciones propias del candidato y una correcta determinación de apoyos y ajustes razonables que hagan posible que la PcD trabaje en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Una vez lograda dicha igualdad de

condiciones, se pueden esperar resultados equivalentes contribuyendo de manera significativa en el lugar de trabajo.

b) **Mito 2:** *Mi empresa no es accesible para personas con discapacidad. No se pueden hacer inversiones para adaptar la empresa a los puestos de trabajo requeridos para PcD.*

Si bien hay adaptaciones que las empresas deben implementar por ley de accesibilidad universal, en algunas situaciones, no será necesario adicionar más mejoras que las existentes, o bien, sólo implementar medidas de bajo costo (razonables) para incorporar a una PcD a la organización dependiendo del tipo de incapacidad de la persona, como por ejemplo señales de ruido o luminosas, pasamanos (altura, reforzados, etc.), manillas de acceso a puertas y baños, teclados especiales y regulaciones de altura de sillas entre otras.

c) **Mito 3:** *El rubro de mi empresa puede ser riesgoso para incorporar a una persona con discapacidad, pueden tener un accidente.*

Si el entorno de la empresa no es seguro, lo será para todos los trabajadores, sin importar su condición, por lo que la implementación de las medidas necesarias para una correcta gestión de la salud y seguridad al interior del centro de trabajo es transversal a todos los trabajadores. Ahora bien, con mayor razón para el caso de PcD, las evaluaciones de riesgo a efectuar en el centro de trabajo deben considerar todas las tareas, incluyendo exhaustivamente aquellas tareas desarrolladas por este grupo de trabajadores, donde es relevante la implementación de medidas de control en base a la jerarquía de controles.

d) **Mito 4:** *Las personas con Discapacidad, al tener dificultad para desplazarse, se ausentarán más al trabajo.*

Es importante tener clara la diferencia entre PcD y persona con algún tipo de enfermedad. Discapacidad no significa incapacidad y, por ende, no es una enfermedad. La Incapacidad se refiere a la situación que impide desempeñar una actividad laboral, mientras que la Discapacidad se relaciona con la dificultad para desempeñar un rol en la vida diaria que sería el normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.

La mayoría de las personas con discapacidades puede trabajar, jugar, aprender y tener una vida saludable y plena, lo que no implica que pueda enfermarse como cualquier otro trabajador. De hecho, según lo declarado por la Activa Mutua de España¹², los trabajadores con discapacidad presentan un ausentismo laboral menor que los trabajadores sin discapacidad aparente.

e) **Mito 5:** *“Tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad”*

Es factible que existan dudas con respecto al comportamiento de los demás empleados frente a una PcD en el mismo entorno laboral. Para evitar este tipo de situaciones, es recomendable promover una cultura de inclusión para superar este tipo de barreras, la cual contemple lo siguiente:

Organizar talleres o charlas para sensibilizar y educar a los trabajadores sobre los diferentes tipos de discapacidades.

Mantener canales de comunicación abierta y motivar al personal a consultar dudas o inquietudes sobre la inclusión de PcD (todas las consultas deben ser respondidas para así generar confianza y reducir la resistencia o el miedo en los empleados).

Fomentar la interacción organizando actividades en que los trabajadores puedan trabajar en conjunto con PcD, eso ayudará a construir relaciones basadas en la colaboración y respeto mutuo.

f) **Mito 6:** *“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad”*

La Ley 21.275/2020 del MINTRAB, indica la cuota de PcD que se debe contratar y mantener una determinada dotación. Por lo tanto, las empresas pueden contratar o desvincular personal siempre y cuando las causas de la desvinculación se encuentran conforme a las causales estipuladas por el Código del Trabajo y que se encuentren debidamente justificadas.

g) **Mito 7:** *“Los clientes pueden sentirse incómodos al ser atendidos por personas con discapacidad”.*

Existe la posibilidad de que algunos clientes no estén de acuerdo de ser atendidos por una PcD, ya que se pueden sentir incómodos, pero no po-

demostrar de dejar de lado que todos tenemos derechos y dignidad y que la inclusión es un valor fundamental que debemos promover día a día entre todas las personas. Además, debemos recordar que las habilidades y capacidades de una persona no están necesariamente relacionadas con su discapacidad, por lo tanto, las PcD pueden realizar su trabajo de manera efectiva brindando un excelente servicio al cliente.

No debemos olvidar que cada individuo es único, que se merece ser tratado con respeto y consideración y que la inclusión de PcD al mundo laboral es un objetivo importante para promover una sociedad más justa y equitativa.

h) **Mito 8:** *“Contratar a personas con discapacidad es un acto de caridad o filantropía”.*

Contratar a PcD tiene beneficios, tanto para las personas como también para las empresas. En el caso de las personas, es una medida necesaria para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en el entorno laboral, y para las empresas, éstas se pueden beneficiar de la diversidad, el talento y la mejora de su imagen corporativa.

Las empresas que promueven la inclusión y la diversidad son bien vistas por la sociedad, por lo que su imagen se ve afectada positivamente, al igual que su reputación.

En Chile La Ley N° 21.015/2017 del Ministerio de Desarrollo Social sobre Inclusión Laboral, tiene por finalidad promover una inclusión eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Cumplir con esta normativa evita sanciones para las empresas que tienen más de 100 trabajadores.

¹² trabajo titulado 'Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas

ANEXO II

Deficiencias Físicas (Motoras y Viscerales)

Medidas de Control (ajustes) en base a la Evaluación de Riesgos	Ajustes en base a un Plan de emergencia
<p>a) Movilidad y accesibilidad: Facilitar el acceso implementando rampas, ascensores, pasillos amplios y puertas de fácil apertura para permitir la circulación de silla de ruedas, u otros ajustes necesarios, que permitan la movilidad, asegurando la accesibilidad y la inexistencia de barreras arquitectónicas que impidan el desplazamiento o el ingreso a algún espacio a interior de ésta.</p> <p>b) Adaptaciones en espacios de trabajos y de uso común: Adaptar el espacio de trabajo para que sea accesible y seguro, considerando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar obstáculos que puedan generar accidentes a través de la redistribución de muebles, equipos y mobiliario en general. • Proporcionar escritorios y estaciones de trabajo que sean ajustables y que permitan una postura y posición de trabajo cómoda y segura para el empleado con deficiencia física, que faciliten el trabajo en diferentes posiciones, especialmente si se cuenta limitaciones de movimiento, y que sean fáciles de trasladar o acomodar. • Adecuar áreas y espacios comunes para todo acceso (baños, muebles de cafeterías, utensilios de casinos (altura microondas, termos, etc.), interruptores, apertura y cierre fácil de puertas, estacionamientos). <p>c) Apoyo tecnológico para compensar las limitaciones físicas en el desarrollo de funciones: Tales como implementación de Softwares de accesibilidad (lectores de pantalla, reconocimiento de voz, herramientas de control por voz), Teclados ergonómicos adaptados, Mouse ergonómico especial y Dispositivos de asistencia para la manipulación de objetos entre otros.</p> <p>d) Tipo de jornada laboral y pausas regulares: Proponer diferentes tipos de jornadas laborales, a modo de facilitar la exposición a situaciones que puedan generar accidentes de trabajo/trayecto, sobre todo si ellos presentan dificultad de desplazamiento o dificultades en el transporte, o bien, para que los empleados puedan asistir a sus controles médicos y necesidades personales (deficiencia visceral), tales como teletrabajo y ajuste (flexibilidad) de horarios, permitiendo la opción de pausas o descansos debido a la condición de salud.</p> <p>e) Adaptación de uniformes o vestimenta: Proveer y/o permitir adaptaciones en la vestimenta para aquellas personas que puedan requerir ropa o un equipo de Protección personal especial debido a su condición médica.</p>	<p>a) Instalaciones de emergencias accesibles y equipadas: Las instalaciones de refugios, lugares de seguridad y vías de evacuación deben estar equipados, despejados y accesibles (fácilmente reconocibles) para satisfacer las necesidades específicas de las PcD, tales como baños adaptados, camillas, equipos médicos, prótesis y ayudas técnicas que se puedan requerir durante una emergencia, además de mantener los ascensores de emergencia habilitados.</p> <p>b) Asistencias durante una emergencia: Se deberá contar en forma explícita con criterios de asistencia para acompañar y facilitar la evacuación de PcD durante ésta, incluyendo el contar con dispositivos de movilidad adaptados para tal fin y los tiempos de evacuación respectivos.</p> <p>c) Comunicación durante la emergencia: La calidad de la información debe ser comprensible, asegurándose tener acceso a información relevante y actualizada durante la emergencia a través del uso de comunicación audiovisual, con mensajes en formatos accesibles, tanto por parte de las PcD como también de sus compañeros de trabajo, los cuales sepan qué hacer en caso de una emergencia.</p> <p>d) Ubicación accesible y estratégica: Ubicar estratégicamente los puestos de trabajo de las PcD en áreas seguras y de fácil acceso en caso de evacuación, asegurándose que los servicios de emergencia de la empresa estén informados sobre la existencia de éstos para que puedan incluirlas en los planes de respuesta a la emergencia y en los simulacros respectivos.</p> <p>e) Capacitación y sensibilización: El programa de capacitación de la empresa debe considerar las capacitaciones a todo el personal, incluyendo al personal de emergencia y a los voluntarios, de forma que se comprendan las necesidades y desafíos que enfrentan las PcD, y así, puedan proporcionar apoyo y asistencia adecuada.</p>

Deficiencias sensoriales (PcD visual y PcD auditiva)

Medidas de Control (ajustes) en base a la Evaluación de Riesgos	Ajustes en base a un Plan de emergencia
<p>a) Accesos seguros: De acuerdo a lo establecido en la Ley de 20.422/2010, la empresa u organización debe facilitar el acceso (accesibilidad universal¹³) para PcD sensorial (PcD visual – PcD auditiva), en las recomendaciones de Discapacidad sensorial por separado (visual y auditivo) se indican ajustes específicos de accesibilidad para cada caso.</p> <p>b) Espacios de trabajo: Se deben realizar las modificaciones y adaptaciones físicas necesarias en el lugar de trabajo facilitando los accesos y la movilidad de las PcD sensorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacios de los puestos de trabajo • Zonas de desplazamientos antideslizantes • Niveles de Iluminación según se indica en DS 594 /00. • Señalización clara y fácilmente comprensible para ayudar a las personas con discapacidad visual y auditiva. <p>c) Comunicación accesible, La empresa u organización debe facilitar los medios adecuados de comunicación, estos deben ser accesibles para PcD visual y auditiva.</p> <p>Como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de intérpretes de lenguaje de señas • Documentos en sistema braille • Documentos impresos en formatos accesibles • Uso de tecnología de asistencia (lectores de pantallas). • Uso de intérpretes de lenguaje de señas para PcD visual y auditiva. <p>d) Apoyos tecnológicos: Según cada caso se pueden ocupar algunos dispositivos de apoyo para el desarrollo del trabajo de acuerdo a las capacidades y limitaciones de la PcD Sensorial, pueden ser cualquier herramienta que facilite el trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>Como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audífonos • Amplificadores auditivos • Sistemas de alerta visual 	<p>a) Señalización de emergencia: Se debe utilizar señalización simple, clara y fácilmente identificable para indicar rutas de evacuación y las salidas de emergencia, puntos de encuentro de seguridad.</p> <p>Si es posible, se puede proporcionar mapas táctiles o planos en relieve para personas con discapacidad visual.</p> <p>b) Designar asistentes de emergencia, se deben designar, identificar y capacitar a ciertos empleados (pueden ser los más cercanos físicamente en el puesto de trabajo) como asistentes de emergencia para PcD sensorial.</p> <p>c) Ejercicios y simulacros de emergencia: Se debe mantener un programa de ejercicios y simulacros periódicos que incluyan la participación de todos los empleados, incluidas las PcD sensorial.</p> <p>d) Actualización del Plan de Emergencias, Revise y actualice periódicamente el Plan de emergencia para asegurar que se encuentra actualizado y considera todas las posibles situaciones de emergencia identificadas y están incluidos todos los trabajadores, incluyendo las PcD sensorial.</p>

13 Ley N° 20 422/2010 Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

PcD Visual

Medidas de Control (ajustes) en base a la Evaluación de Riesgos	Ajustes en base a un Plan de emergencia
<p>a) Verificar accesibilidad, debe asegurar accesibilidad a las áreas de circulación frecuente y no frecuente de uso de PcD visual. Considera la existencia de rampas, pasamanos, indicaciones en braille, pisos táctiles y señalizaciones auditivas.</p> <p>b) Iluminación adecuada, Se debe asegurar que las áreas estén bien iluminadas, especialmente en pasillos, escaleras y zonas de alto tráfico, esto facilita que las personas con baja visibilidad puedan detectar obstáculos y situaciones de potencial accidente.</p> <p>c) Barreras arquitectónicas: Revisa la infraestructura de la o las áreas que serán ocupadas por la PcD visual, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de barandas • Distribución de muebles • Tipos de manillas de puertas • Señalización accesible en braille o en relieve • Información de carteles, puertas, ascensores u otros lugares en formatos braille u otro sistema accesible para PcD visual. • Escalas y escalones con baranda y superficie táctil en el borde de los escalones. • Los escalones y pasillos deben tener huinchas visibles que permitan el contraste entre escalones. • Iluminación adecuada y ubicada correctamente en el punto de trabajo si es requerido. • Adecuado contraste y texturas en el suelo, que ayude a identificar límites de un espacio o un cambio en el nivel de suelo. • Puertas anchas, livianas, fáciles de abrir y fáciles de detectar, sobre todo si la PcD visual está trasladando cargas o usa bastón guía. • Baños accesibles con indicadores táctiles y señalización adecuada, considere espacios adecuados entre los artefactos, lavamanos, duchas. Etc. • Existencia de un área de descanso si es necesario. 	<p>a) Comunicación accesible: Asegurar que los sistemas de comunicación disponibles para ser usados en caso de emergencia sean accesibles para PcD visual. Proporcionar instrucciones verbales precisas y claras ya sea en simulacros o situaciones de emergencia real. Se pueden usar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de asistencia, por ejemplo: • Sistemas de alerta y notificación, con señales audibles o vibraciones para alertar situaciones de emergencia, pueden estar integrados en dispositivos móviles o portátiles. • Aplicaciones móviles, estas aplicaciones proporciona información sobre alertas de emergencia, rutas de evacuación, ubicación de zonas de seguridad, números de contacto servicios de emergencia. • Asistentes virtuales y audífonos inteligentes: utilizar asistentes virtuales que proporcionan información relevante durante la emergencia, como instrucciones para evacuar o información del estado de la emergencia. <p>b) Sistemas de alerta auditivos, las instalaciones deben contar con sistemas de alerta auditivas que puedan avisar sobre emergencias como alarmas de incendio o evacuación, estas alarmas deben diferenciarse de otras señales sonoras no relacionadas con emergencias.</p> <p>c) Comunicación verbal, Se debe capacitar a todo el personal como comunicarse verbalmente con las PcD Visual durante una emergencia, las instrucciones deben ser claras y precisas sobre qué hacer y como evacuar el lugar.</p> <p>d) Sistemas táctiles y braille, incorporar señales táctiles en los elementos estructurales de las instalaciones tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salidas de emergencia • Escaleras de emergencia • Dispositivos de seguridad • Entregar información de ubicaciones estratégicas en sistema braille. • Rutas de evacuación • Zonas de peligro

- d) **Asistencia personal:** se debe permitir y facilitar que las PcD Visual tengan la posibilidad de contar con un asistente personal para colaborar en situaciones y tareas específicas.
- e) **Acceso físico:** asegurar las áreas de trabajo y las rutas de evacuación sean accesibles y estén libres de obstáculos. Utilizar marcas táctiles y Braille para identificar puertas, escaleras, ascensores y salidas de emergencia.
- f) **Tecnología accesible:** facilitar el acceso a herramientas y dispositivos de asistencia, como lectores de pantalla, teclados con contraste elevado y software de ampliación de pantalla.
- g) **Apoyo de perros guías¹⁴:** actualmente la Ley en Chile permite la asistencia de perros guías para PcD visual, a continuación se indican algunas medidas de control y ajustes a considerar en el lugar de trabajo.
- h) **Capacitación de convivencia de los demás empleados,** se deben capacitar todos los trabajadores de cómo actuar con los perros de asistencia de las PcD Visual en el lugar de trabajo, como interactuar con él, esto ayuda a la comprensión de las funciones del perro de asistencia. Se deben respetar las indicaciones de como interactuar con el perro de asistencia esto ayudará a evitar situaciones incómodas con el perro o la PcD visual.
- i) **Espacios adecuados,** el puesto de trabajo de la PcD visual debe disponer de suficiente espacio para el perro de asistencia para que se mueva sin problemas, sin riesgos de caídas u otro tipo de accidentes. Además, se debe asignar una zona específica para permanencia o descanso del perro, donde hacer sus necesidades biológicas, donde comer o beber agua, etc. Los espacios de uso del perro de asistencia deben permanecer limpios y ordenados que no presente riesgos tanto para PcD visual o su perro.
- j) **Identificación visible:** El perro de asistencia debe usar un chaleco visible que lo identifique como perro de asistencia, para ser identificado por los demás trabajadores cercanos y de otras áreas, respecto su función en el interior de la empresa.
- k) **Condiciones y control de salud,** el perro de asistencia debe estar en buenas condiciones de salud, con el cuidado adecuado para prevenir enfermedades o lesiones, Además debe estar protegido contra pulgas, garrapatas y otros parásitos, con sus vacunas al día y evitar infecciones parasitarias en el mismo lugar de trabajo.

14 LEY NUM. 20.025 MODIFICA LA LEY 19.284, CON EL OBJETO DE REGULAR EL USO DE PERROS GUIAS, DE SEÑAL O DE SERVICIO POR PARTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

PcD Auditiva

Medidas de Control (ajustes) en base a la Evaluación de Riesgos	Ajustes en base a un Plan de emergencia
<p>a) Espacios de trabajo bien iluminados: Los niveles de iluminación adecuados ayudan a las PcD Auditiva a comunicarse mejor, mediante la lectura de labios y la interpretación de gestos faciales.</p> <p>b) Señalización visual, La empresa u organización debe implementar señales, afiches y carteles para indicar instrucciones, salidas de emergencia y toda la información necesaria en el lugar de trabajo.</p> <p>c) Sistemas de alerta visual, se recomienda instalar sistemas de alerta visual, como luces estroboscópicas, para aviso de alarmas de seguridad, llamadas telefónicas o comunicaciones importantes.</p> <p>d) Comunicación escrita, proporcionar instrucciones y comunicaciones importantes por escrito para facilitar la comprensión de las PcD Auditiva.</p> <p>e) Equipos de amplificación de sonidos, a las PcD que presentan pérdida auditiva parcial se les debe proporcionar auriculares o audífonos con tecnología de amplificación para facilitar su participación en actividades que se requieran.</p> <p>f) Dispositivos de asistencia auditiva, se pueden proporcionar audífonos o amplificadores de sonido si es que la tarea lo requiere para desempeñar las tareas de manera segura.</p> <p>g) Adaptación de equipos y herramientas, estos deben ser accesibles para PcD auditiva, esto implica uso de dispositivos vibradores o indicadores visuales.</p> <p>h) Aplicaciones móviles, existen diversas aplicaciones móviles diseñadas para PcD auditiva, estas aplicaciones entregan sub títulos en tiempo real para video llamadas telefónicas, otras sirven como amplificadores de sonido o convertir el habla en texto.</p> <p>i) Ambientes de trabajo silenciosos: Cuando la operación o el proceso lo permita, se recomienda crear espacios de trabajo con niveles bajos de ruidos de fondo para facilitar la comunicación auditiva.</p> <p>j) Flexibilidad en horarios y descansos, si se requiere y facilita el desempeño del trabajo de la PcD visual se puede ofrecer horarios flexibles o pausas si es necesario.</p>	<p>a) Sistemas de alerta visual, se deben instalar sistemas de alerta visual en las áreas claves, tales como alarmas visuales con luces intermitentes o luces estroboscópicas para notificar sobre emergencias de incendios, evacuaciones o similares.</p> <p>b) Sistema de evacuación, Se pueden proporcionar dispositivos portátiles que vibren o hagan vibrar el área cercana de trabajo, durante situaciones de emergencia, como alarma de incendios o terremotos.</p> <p>c) Intérpretes de lenguaje de señas, se debe tener acceso a intérpretes de lenguaje de señas para situaciones de emergencias, ellos deben comunicarse con personas con pérdida auditiva que utilicen lenguaje de señas como su principal forma de comunicación.</p> <p>d) Personal de emergencia capacitado, el personal de emergencia debe estar capacitado para que se comunique efectivamente con personas que presenten pérdida auditiva, utilizando cualquier método que permita un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>e) Aplicaciones y tecnología, Se puede apoyar la comunicación en caso de emergencia utilizando aplicaciones o dispositivos que permitan enviar notificaciones de emergencia, directamente a los teléfonos móviles o dispositivos personales de las PcD Auditiva.</p> <p>f) Ejercicios de emergencia, se recomienda que realizar simulacros de evacuación y ejercicios de preparación en caso de emergencias donde se incluya a PcD Auditiva, para asegurar comprensión de los procedimientos y se sientan seguros durante una situación real.</p>

Deficiencia mental

Deficiencia mental de causa psíquica

PcD Psíquica

Medidas de Control (ajustes) en base a la Evaluación de Riesgos	Ajustes en base a un Plan de emergencia
<p>a) Flexibilidad horaria: Se recomienda establecer horarios flexibles para acomodar posibles variaciones en la capacidad de trabajo debido a la salud mental.</p> <p>Apoyo en la gestión del estrés: Según sea requerido, la empresa u organización puede proporcionar recursos para manejar el estrés como programas de bienestar, acceso a apoyo terapéutico o técnicas de manejo del estrés. Esto ayudará a mantener el equilibrio entre trabajo y vida personal.</p> <p>b) Uso de apoyos visuales, se debe proporcionar la información importante mediante el uso de apoyos visuales, como imágenes o señales, para facilitar la comprensión y reducir la ansiedad.</p> <p>c) Sensibilización y empatía, fomentar la sensibilización y empatía hacia las PcD Psíquica entre todos los miembros de la empresa, para crear un ambiente más inclusivo y comprensivo.</p> <p>d) Apoyo de asistentes o cuidadores, de acuerdo al nivel de autonomía se puede permitir que las PcD Psíquica cuenten con el apoyo de un asistente o cuidado, para garantizar su seguridad y bienestar en situaciones específicas.</p> <p>e) Monitoreo regular, se deben implementar sistemas de monitoreo regular para detectar cualquier situación de riesgo o emergencia y responder preventivamente.</p>	<p>a) Sensibilización y capacitación del personal, el personal a cargo de la emergencia, (bomberos, servicios de vigilancia y personal médico), deben recibir capacitación específica sobre cómo interactuar y brindar apoyo a PcD Psíquica durante situaciones de emergencia.</p> <p>b) Planes de evacuación personalizados, se deben desarrollar planes de evacuación específicos para las necesidades individuales de las PcD Psíquica. Esto podría incluir la asignación de un compañero de evacuación si es necesario para facilitar la llegada a punto de reunión preestablecido.</p> <p>c) Comunicación accesible, asegurar que la información y las instrucciones durante una emergencia sean comunicadas de manera clara y accesible. Utilizar lenguaje sencillo y visual, gráfico señalética o ilustraciones pueden ser útil para personas con dificultades de comprensión.</p> <p>d) Apoyo emocional, se debe proporcionar apoyo emocional adecuado y comprensión durante la situación de emergencia. Es importante tener en cuenta que las PcD Psíquica pueden experimentar mayor ansiedad o estrés en estas situaciones.</p> <p>e) Acompañantes de apoyo, si es necesario, permitir que la persona tenga acompañante de apoyo durante la emergencia para ayudarles a comprender las instrucciones, mantener la calma y facilitar la llegada a punto de reunión preestablecido.</p> <p>f) Evacuación segura: asegurar que las rutas de evacuación sean accesibles y que las PcD Psíquica reciban la asistencia necesaria para salir de forma segura del área afectada.</p>

PcD Psiquiátrica

- a) **Sensibilización y capacitación del personal**, es importante proporcionar a todo el personal que trabaje en el lugar, ya sea personal de seguridad, empleados en general, capacitación sobre discapacidad psiquiátrica. Esto permitirá comprender mejor las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las personas con este tipo de discapacidad y cómo abordar situaciones críticas de manera efectiva.
 - b) **Comunicación efectiva**, asegurarse de que la comunicación sea clara y accesible para las PcD Psiquiátrica. Se debe utilizar un lenguaje sencillo, proporcionar instrucciones claras y permitir que las personas expresen sus preocupaciones o necesidades de forma adecuada.
 - c) **Entorno seguro y acogedor**, Se recomienda crear un entorno seguro y acogedor para las PcD Psiquiátrica, esto ayuda a reducir el estrés y la ansiedad. Esto incluye, señalización clara, iluminación adecuada y espacios que reduzcan la sobrecarga sensorial.
 - d) **Procedimientos de intervención y contención adecuados**, en situaciones en las que se requiera la intervención del personal de SST, es fundamental contar con procedimientos adecuados y bien definidos para garantizar que se minimicen los riesgos y se respeten los derechos de la PcD Psiquiátrica.
 - e) **Privacidad y confidencialidad**, Se debe respetar la privacidad y confidencialidad de la información relacionada con PcD psiquiátrica. Solo el personal designado debe tener acceso a esta información y se debe garantizar que se mantenga de manera segura y confidencial.
 - f) **Participación y toma de decisiones**: Se recomienda la participación a las PcD Psiquiátrica en la toma de decisiones que afecten su seguridad y bienestar en su lugar de trabajo. Esto les permitirá expresar sus preferencias y necesidades, lo que puede conducir a soluciones más efectivas y respetuosas.
- a) **Espacios seguros y tranquilos**. Designar áreas específicas dentro de los lugares seguros en caso de emergencia donde las PcD Psiquiátrica puedan sentirse seguras y tranquilas, lejos del bullicio y el ruido excesivo.
 - b) **Personal capacitado**, se debe entrenar al personal encargado de la emergencia y al personal para que comprendan las necesidades de las PcD Psiquiátrica y puedan responder de manera sensible y apropiada.
 - c) **Tiempo adicional para evacuaciones**, entender que algunas PcD Psiquiátrica pueden necesitar más tiempo para procesar y responder correctamente a una evacuación o situación de emergencia. Se les debe considerar el tiempo necesario sin presiones innecesarias. Esto además debe ser revisado en los ejercicios y/o simulacros.
 - d) **Asistencia emocional**, Es positivo contar con profesionales de la salud mental o voluntarios capacitados para brindar apoyo emocional y psicológico a las PcD Psiquiátrica durante y después de una emergencia.
 - e) **Medicación y acceso a servicios de salud**, **asegurar** que las PcD Psiquiátrica tengan acceso a sus medicamentos y a los servicios de atención de salud necesarios durante una emergencia.
 - f) **Alternativas a la contención física**, evitar el uso innecesario de la contención física y en su lugar utilizar métodos alternativos para ayudar a la persona a calmarse.

Deficiencia mental:

Deficiencia mental de causa intelectual:

PcD Intelectual

- a) Comunicación accesible**, se debe proporcionar información y señalización clara y sencilla, se pueden utilizar imágenes o instrucciones verbales adecuadas para que puedan comprender y seguir las indicaciones de seguridad.
- b) Evaluación individualizada de riesgos**, las PcD Intelectual son únicas y se deben evaluar sus habilidades y sus necesidades específicas para poder desarrollar un plan de seguridad personalizado.
- c) Medidas de seguridad personal**, se deben **proporcionar** a las PcD intelectual dispositivos o sistemas de seguridad personales, tales como:
- Brazaletes de identificación
 - Tarjetas con información de contacto en caso de emergencia
 - Tecnología de seguimiento GPS si es necesario.
- d) Accesibilidad física**, se deben implementar medidas de control asegurando que los entornos sean accesibles y seguros, con rampas, pasamanos y otras ayudas para la movilidad, así como adaptaciones y/o ajustes para prevenir accidentes y lesiones.
- e) Planes de evacuación**, Implementar planes de evacuación claros y fáciles de seguir, con rutas de escape bien marcadas y correctamente señalizadas.
- f) Asistencia personal**, según los casos se puede proporcionar asistencia personal para PcD intelectual esta persona debe estar capacitada y calificada, en caso de que sea necesario, para ayudar en situaciones de emergencia.
- g) Sensibilización de la comunidad**, se debe fomentar la comprensión y la empatía en los demás trabajadores hacia las PcD Intelectual, para que puedan recibir el apoyo requerido en situaciones de crisis.
- h) Participación activa**, involucrar a la PcD Intelectual en la planificación y desarrollo de las medidas de seguridad en el trabajo, para que se sientan considerados y tengan mayor sentido de control sobre su propia seguridad.
- a) Planes de evacuación personalizados**, se deben desarrollar planes de evacuación específicos adaptados a las necesidades individuales de las PcD Intelectual, considerando sus habilidades y dificultades específicas.
- b) Entrenamiento y concienciación**, capacitar al personal de emergencia y a los trabajadores en general para que aprendan cómo apoyar y comunicarse adecuadamente con PcD Intelectual durante situaciones de emergencia.
- c) Apoyo individualizado**, la empresa u organización debe asegurar que las PcD Intelectual reciban el apoyo necesario durante una evacuación o emergencia. Para esto se podría contar con personal capacitado para guiar y asistir a estas personas durante el proceso.
- d) Espacios accesibles, garantizar** que los lugares de evacuación sean accesibles para PcD Intelectual, teniendo en cuenta la facilidad de movilidad y disponibilidad de servicios adaptados.
- e) Comunicación con familiares y cuidadores, facilitar** la comunicación entre las PcD Intelectual y sus familiares o cuidadores para mantenerlos informados sobre su condición durante la emergencia.
- f) Evaluación permanente al plan**, se debe realizar evaluaciones constantes para identificar las necesidades específicas de las PcD Intelectual y tomar medidas preventivas para abordar durante la emergencia.

PcD Cognitiva

- a) **Entrenamiento y capacitación**, proporcionar capacitación y formación especializada tanto a la PcD Cognitiva, como a los compañeros de trabajo para que comprendan las necesidades y formas de comunicarse eficazmente con la PcD Cognitiva.
 - b) **Comunicación accesible, utilizar** un lenguaje claro y directo en las instrucciones y comunicaciones escritas o verbales. Si es necesario, utilizar herramientas de comunicación asistida, señalética o recursos visuales para facilitar la comprensión.
 - c) **Horarios y tiempos flexibles**, Se pueden flexibilizar horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de la PcD Cognitiva y proporcionar descansos adicionales, si es necesario.
 - d) **Adaptación del entorno físico**, asegurarse de que el lugar de trabajo sea accesible y seguro para la PcD Cognitiva, eliminando obstáculos y proporcionando indicaciones claras y consistentes
 - e) **Supervisión y apoyo**: proporcionar apoyo adecuado y una supervisión periódica para asegurarse de que la PcD Cognitiva comprenda sus tareas y pueda desempeñarlas de modo seguro.
 - f) **Uso de tecnología asistencial**, considerar el uso de tecnología asistencial o adaptativa que pueda facilitar la realización de ciertas tareas o actividades.
 - g) **Sensibilización y concienciación**: fomentar la sensibilización y la conciencia entre el personal y los compañeros acerca de la discapacidad cognitiva, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
- a) **Planificación y concienciación**, fomentar la conciencia y la preparación para emergencias entre las PcD Cognitiva y sus cuidadores o familiares. Esto puede incluir la creación de un plan personalizado de emergencia que se ajuste a las necesidades específicas de cada individuo.
 - b) **Sistemas de alerta**: implementar sistemas de alerta que sean visuales o auditivos para alertar a las PcD Cognitiva sobre situaciones de emergencia. Estos sistemas pueden incluir luces intermitentes, alarmas visuales o alarmas sonoras distintivas.
 - c) **Rutas de evacuación claras**: asegurarse de que las rutas de evacuación estén bien señalizadas y sean fáciles de seguir. Utilizar pictogramas o flechas grandes y claras para guiar a las PcD Cognitiva hacia las salidas de emergencia.
 - d) **Zonas de seguridad**: garantizar que las zonas de seguridad para las emergencias sean accesibles para PcD Cognitiva, teniendo en cuenta sus necesidades específicas en términos de comodidad y seguridad.
 - e) **Sensibilización del personal de emergencia**: capacitar al personal de emergencia y a los servicios de respuesta en la atención a PcD Cognitiva, para que sepan cómo interactuar y ayudar de manera adecuada y respetuosa.
 - f) **Planificación de situaciones de crisis**: considerar las necesidades de las PcD Cognitiva en los planes de respuesta y recuperación ante situaciones de crisis, para garantizar que se satisfagan sus necesidades a largo plazo.