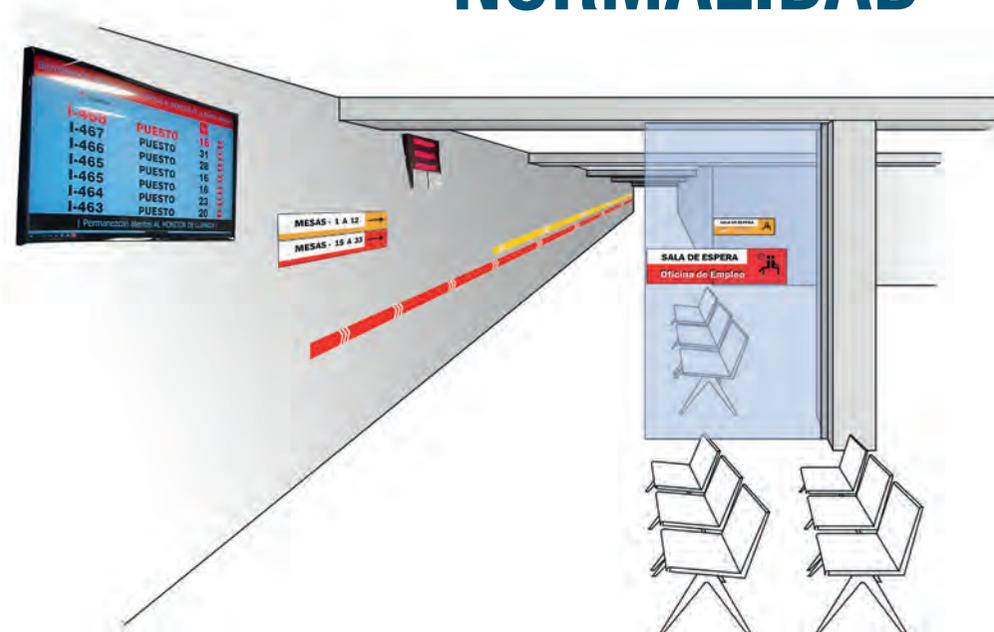


EXPERIENCIAS DE MEJORA EN ACCESIBILIDAD COGNITIVA PARA ESPACIOS Y ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS Y SEGUROS EN LA NUEVA NORMALIDAD



Comunidad
de Madrid

**EXPERIENCIAS DE MEJORA EN
ACCESIBILIDAD COGNITIVA PARA
ESPACIOS Y ENTORNOS DE TRABAJO
INCLUSIVOS Y SEGUROS
EN LA NUEVA NORMALIDAD**

créditos

Año: 2020

Publica: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Autor: Afanías Asociación pro personas con discapacidad intelectual.

Coordina: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid y Afanías Asociación pro personas con discapacidad intelectual

Participa: Técnicas Reunidas, Centro de Educación de Aultos Vista Alegre (Comunidad de Madrid) Colegio Lourdes Fuhem, y Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

índice

01	Introducción.....	4
02	Accesibilidad Cognitiva	7
03	Accesibilidad cognitiva y seguridad en tiempos de la nueva normalidad	10
04	Empleo y discapacidad intelectual.....	13
05	Marco legal	15
06	Metodología.....	18
07	Principales dificultades detectadas en los centros de trabajo.....	23
08	Soluciones de accesibilidad cognitiva en entornos de trabajo	30
09	Adaptaciones en el puesto de trabajo	45
10	Conclusiones	52



01

Introducción

Los avances logrados en accesibilidad universal en los últimos años en nuestro país, hacen referencia a dos de los tres pilares fundamentales de ella: la accesibilidad física y la sensorial. Ambas son ampliamente difundidas en textos, universidades, carreras de grado y posgrado, normas técnicas y leyes, además de estar ampliamente interiorizadas por gran parte de la sociedad.

En cambio, no sucede lo mismo con la accesibilidad cognitiva, que tiene un menor recorrido y difusión, dependiendo todos sus avances de la voluntad de los escasos profesionales interesados en su desarrollo y sobre todo, de las organizaciones de familias, asociaciones y personas con discapacidad intelectual.

Tanto la legislación vigente como las Normas UNE y Códigos Técnico, no abarcan suficientemente las necesidades de las personas con discapacidad cognitiva, quienes deben depender de otras personas para su autonomía, soportando momentos importantes de desorientación y confusión en los espacios de su vida cotidiana. Estas situaciones se suelen dar especialmente en el transporte y en los edificios públicos no adaptados, siendo en muchas ocasiones un importante factor de inseguridad, especialmente en situaciones de emergencia. La solución, facilitada a través de señalización, contribuye en muchas ocasiones a aumentar la desorientación y la confusión, al no ser adecuada su planificación.

La accesibilidad cognitiva se presenta como una herramienta para facilitar no sólo la participación comunitaria de las personas con discapacidad intelectual

sino como medio para mejorar la calidad de vida y el mejor acceso a muchos servicios a personas mayores, inmigrantes, turistas, y a la sociedad en general.

El entorno laboral es un espacio enriquecedor y favorecedor para la integración social de las personas con discapacidad, colectivo que históricamente ha tenido muy difícil acceso al empleo. La accesibilidad cognitiva puede apoyar a que los entornos y servicios faciliten el acceso y mejoren el desempeño de las funciones de todos los trabajadores, y a su vez que sean entornos más seguros, y adecuados a la nueva normalidad derivada de la pandemia.

Por tanto, actividad laboral y accesibilidad deben ir de la mano, ya que los criterios de la segunda posibilitan entornos y servicios que facilitan el acceso y mejoran el desempeño de las funciones de todos los trabajadores

Así mismo, el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid hace hincapié en que en las actuaciones desarrolladas al amparo del mismo deberán ser objeto de especial consideración los trabajadores con discapacidad física, intelectual y/o sensorial, con el objeto de garantizar el mismo nivel de seguridad y salud que el resto de trabajadores de la Región. Es por ello que, mediante el desarrollo de las actuaciones contempladas en el presente estudio, se dará cumplimiento a los objetivos establecidos a tal fin en el Eje Transversal nº 2 del citado Plan Director.

En la búsqueda de un camino que pueda aportar soluciones innovadoras para las personas con dificultades cognitivas y de comprensión en su entorno y espacio de trabajo, garantizando con ello la seguridad, la salud y el bienestar en su inserción laboral, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid, con la colaboración de la Asociación AFANIAS, presenta esta guía de recomendaciones para que los centros de trabajo puedan encontrar referentes en materia de accesibilidad cognitiva.

El objetivo principal de esta guía es mostrar las soluciones en materia de accesibilidad cognitiva que puedan servir como referencia tanto a las empresas que han participado en el proyecto como a cualquier otra, ayudando así a la implementación de medidas de accesibilidad cognitiva que faciliten el acceso al empleo a los trabajadores con discapacidad, y mejoren la funcionalidad y seguridad de los entornos laborales para todos los trabajadores y usuarios del espacio.

A estas soluciones se llega tras un trabajo de evaluación, identificación, recogida de información y reflexión sobre las diferentes problemáticas y necesidades observadas en los espacios y puestos de trabajo estudiados. Llegando así al objeto final de esta guía, que es unificar recomendaciones generales en materia de accesibilidad cognitiva para generar entornos laborales inclusivos.





02

**Accesibilidad
Cognitiva**

Las acciones diarias de carácter cotidiano como acudir al trabajo, moverse en transporte público, ir a comprar o acudir al médico pueden resultar de lo más anodino, pero la realidad es que no todas las personas pueden realizar estas acciones de manera sencilla. Esto se debe no necesariamente a la falta de capacidad de la persona en cuestión, si no a las dificultades que genera un entorno “construido” solo teniendo en cuenta a una parte de la población “estándar”.

El conjunto de la sociedad lo forman personas de condiciones muy diversas, dentro de ella podemos encontrar un importante grupo de personas que van a presentar más dificultades para comprender el entorno y para poder comunicarse: inmigrantes recientes, personas con discapacidad intelectual, personas con algún tipo de afasia, personas mayores, etc. En definitiva una parte importante de la sociedad.

La comprensión del entorno que nos rodea es fundamental para poder desempeñar cualquier acción adecuadamente, participar activa y autónomamente y estar incluido en la sociedad y por lo tanto en los entornos laborales. A su vez la comprensión y orientación en el entorno es indispensable para que los espacios de trabajo sean seguros.

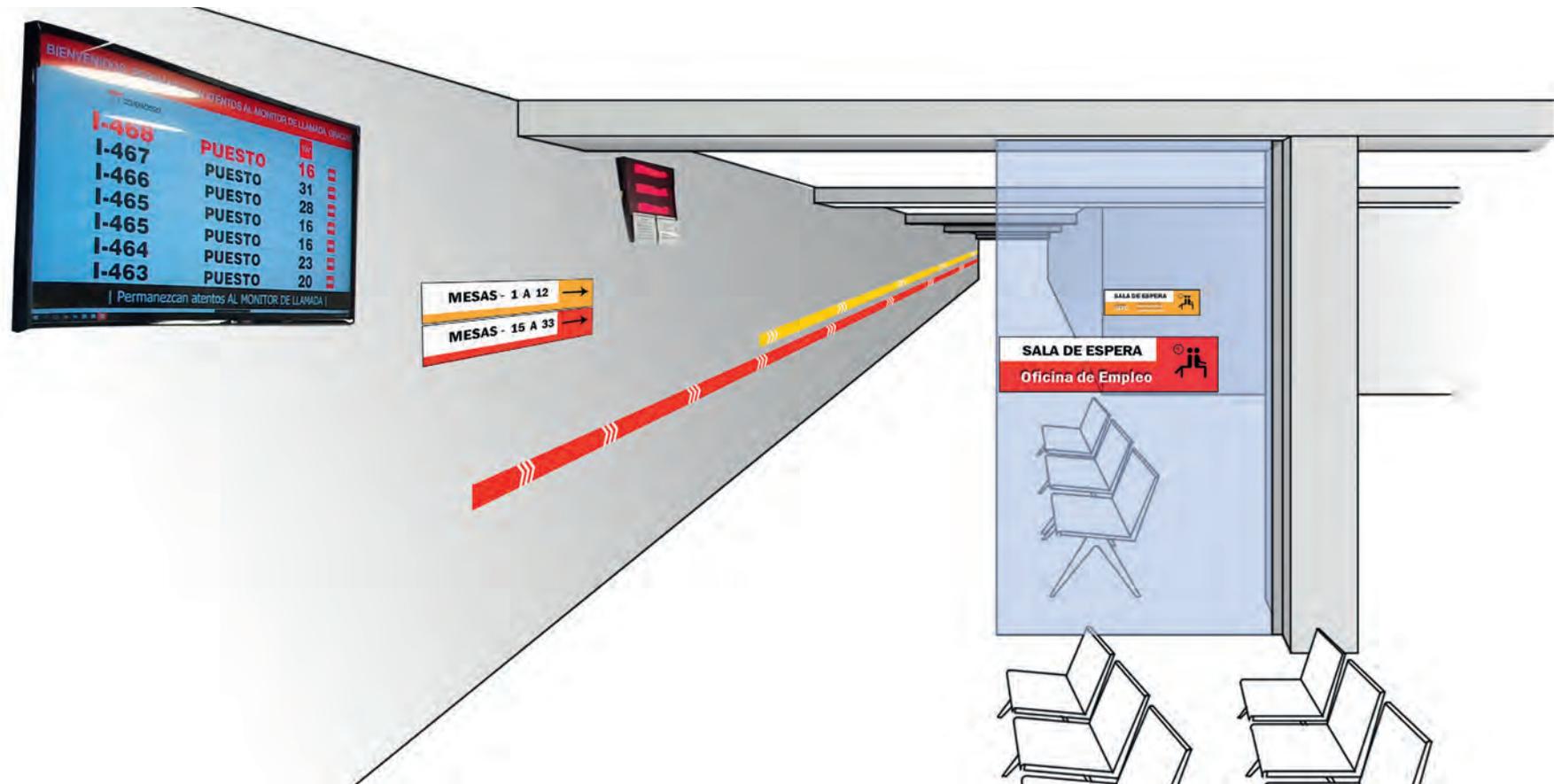
La accesibilidad cognitiva es la herramienta que puede proporcionar una comprensión más sencilla, facilitando así muchas de las acciones del día a día. En el movimiento asociativo Plena inclusión solemos citar una definición similar que recoge la publicación *Accesibilidad cognitiva en los centros educativos* (Belinchón y cols., 2014): “Propiedad de entornos, edificios, procesos, bienes, productos,

servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que resultan fáciles de entender”, de modo que los diferentes espacios sean entendibles tanto para su ubicación, como para su uso y desplazamiento por los mismos.

Por tanto, queda patente que la necesidad de comprender más fácilmente los entornos, objetos y servicios, es una necesidad compartida por toda la población y los beneficios de implementar la accesibilidad cognitiva, se extienden a toda la ciudadanía. Los entornos confusos o difíciles de entender generan incertidumbre, estrés y dependencia, limitando la autonomía y la capacidad de tomar iniciativas, así como la vida cotidiana de las personas en general.

Cuando un documento administrativo es fácil de comprender, facilita su uso a todas las personas. Cuando un intercambiador de transporte es sencillo y comprensible, va a facilitar que la gente no se pierda y se mueva con menos estrés. Cuando comprendo las instrucciones de uso de un extintor, puedo reaccionar más rápidamente en una situación de emergencia.

Para finalizar remarcar que la accesibilidad cognitiva es parte de la accesibilidad universal y para su implementación ha de tenerse en cuenta el diseño para todos los diferentes elementos utilizados para conseguir dicha accesibilidad, funcionaran en secuencia, de esta manera la persona deberá ir siguiendo una secuencia de comprensión, facilitando así el desplazamiento por el espacio, evitando que exista una ruptura que pueda generar desorientación y por lo tanto inseguridad en las personas.





03

**Accesibilidad
cognitiva y
seguridad en
tiempos de la
nueva normalidad**

Debido a la pandemia mundial en la que estamos todavía inmersos, la seguridad en los desplazamientos ha pasado a convertirse en una prioridad para la prevención de contagios en todos los espacios públicos.

Es imprescindible que todas las personas independientemente de su condición o relación con el entorno (trabajo, ocio, transporte, etc) comprendan la señalización y encuentren fácilmente su itinerario por la seguridad de todos.



La Accesibilidad cognitiva ayuda a conseguir que los espacios sean fácilmente comprensibles y transitables y por lo tanto más seguros.

En el actual contexto de “nueva normalidad” surge además la necesidad global de desarrollar estrategias para mejorar los recorridos seguros, la claridad y seguridad en los desplazamientos es más importante que nunca, en los espacios de trabajo y en cualquier otro, por lo que generar espacios de trabajo inclusivos, a la vez es generar espacios de trabajo seguros frente al COVID 19 actualmente es una prioridad para las empresas y organizaciones.

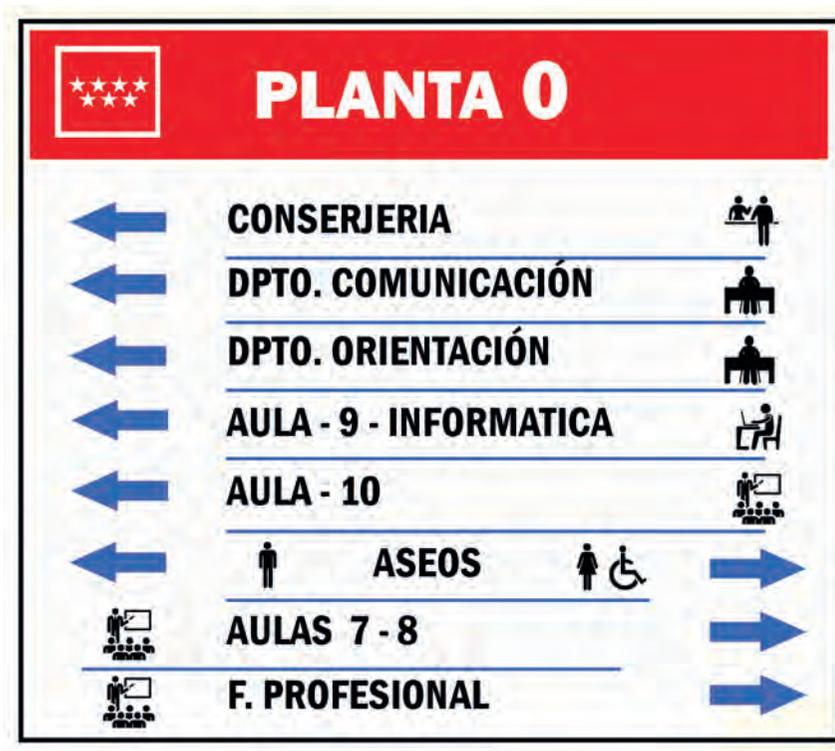
A la hora de enfrentarse a la señalización de un espacio es importante tener en cuenta el qué y cómo señalar:

Es fundamental poder identificar la entrada.



Tener un directorio sencillo, con los espacios y servicios que te vas a encontrar en el edificio.

El directorio te ayudará a orientarte en un recorrido seguro hacia tu destino.



Los cruces de caminos debes ser puntos donde te orientes, no donde te pierdas.



Es igual de importante entrar como poder salir, los caminos de salida deben ser claros y sencillos.

En los apartados 7 y 8 hacemos una descripción más exhaustiva de las principales dificultades y soluciones para la orientación en los espacios de trabajo



04

**Empleo y
discapacidad
intelectual**

La igualdad de oportunidades, es una aspiración primordial y un derecho compartido por toda la sociedad. Para las personas con discapacidad, dicho derecho ha conllevado especialmente en las últimas décadas numerosas reivindicaciones contra la discriminación, por la normalización y por una inclusión plena en todas las áreas de su vida. Uno de los ámbitos fundamentales para alcanzar la plena ciudadanía, especialmente en las personas con discapacidad es el entorno laboral. Todo lo concerniente a la consecución y mantenimiento de un empleo.

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, encuentra todavía muchas barreras, por lo que, la incidencia y trabajo en este ámbito es prioritaria. En esta pandemia ha quedado de manifiesto la vulnerabilidad del colectivo de las personas con discapacidad en el mantenimiento y acceso a un puesto de trabajo, es por lo tanto imprescindible el encontrar soluciones innovadoras que potencien nuevas oportunidades de inserción laboral y mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad., con el fin de conseguir un objetivo mayor cómo es la igualdad de oportunidades.

Debemos ir más allá de esa igualdad de oportunidades y la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral, debemos ser capaces de dar respuesta y solucionar las necesidades que pueden generarse en los puestos de trabajo. Conseguir que se generen situaciones idóneas para responder de manera positiva a la realización de las competencias esperadas por cada una de las personas con discapacidad intelectual en su puesto laboral. Un empleo ajustado a la persona,

que se mantenga en el tiempo, proporciona bienestar emocional, material, mayor autodeterminación, mejora en las relaciones interpersonales. En definitiva, una inclusión real, que permite a toda persona con discapacidad tener una vida plena.

El empleo nos sirve como indicador de inclusión y bienestar, relacionándose de manera directa o indirecta con el resto de áreas de la vida y promoviendo el acceso a la plena ciudadanía.

De esta manera continuaremos trabajando sobre nuestro objetivo principal, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.





05

Marco legal

Por otro lado, mencionar La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). Ambos son tratados internacionales que recogen los derechos de las personas con discapacidad, así como las obligaciones de los Estados partes de promover, proteger y asegurar tales derechos.

Esta Convención supone la consagración del cambio de paradigma del enfoque de las políticas sobre discapacidad. Supera definitivamente la perspectiva asistencial de la discapacidad para abordar una basada en los derechos humanos y en la autonomía de la persona.

Se pasa así a considerar a las personas con discapacidad como sujetos plenamente titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social.

En este sentido, tanto la accesibilidad cognitiva como el empleo con apoyo, promueven de manera integral la autonomía, la no discriminación, la participación y dignidad de las personas con discapacidad como sujetos de derecho. Ambas trabajan de manera directa en las demandas y necesidades para cubrirlas de manera que puedan alcanzar la igualdad de oportunidades con respecto al conjunto de los ciudadanos.





06
Metodología

La metodología llevada a cabo en este proyecto ha sido primordialmente práctica y participativa, basada en el modelo para diseñar espacios accesible , espectro cognitiva de la investigadora Berta Brusilovsky, y en concreto en la aplicación que se utilizó para la investigación “Estudio de Indicadores de Accesibilidad Cognitiva en Entornos y Edificios” (Valdivielso, R., Pineda, J., Brusilovsky, B., López, D., 2019) y también en el modelo de evaluación de accesibilidad cognitiva utilizado por el servicio ADPTA de Plena Inclusión Madrid.

El trabajo llevado a cabo en el presente proyecto ha partido de la evaluación de 4 centros de trabajo diferentes, contando con sus entornos y espacios de trabajo donde poder estudiar soluciones en accesibilidad cognitiva, tanto para el público en general, trabajadores del centro y trabajadores con discapacidad intelectual que se insertan laboralmente.

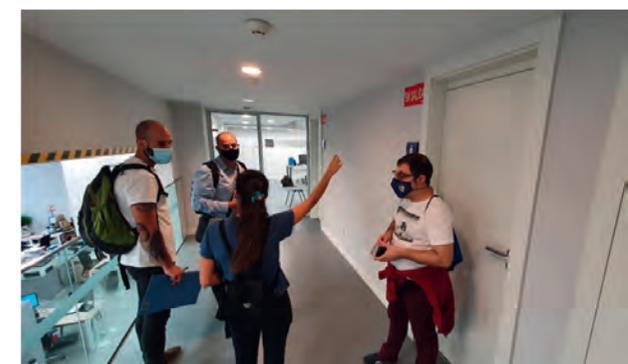
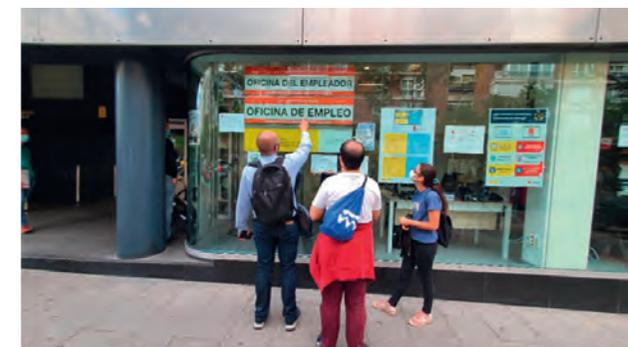
Para ello se han creado diferentes equipos de trabajo, cada uno realizando la evaluación del espacio que les correspondiese, detectando las necesidades y soluciones para la mejora del espacio en torno a la accesibilidad cognitiva.

Estos equipos han estado constituidos, en todas las evaluaciones por:

- Dos evaluadores con discapacidad intelectual.
- Un técnico de apoyo de AFANIAS
- Un asesor de accesibilidad de AFANIAS

- Un diseñador gráfico de AFANIAS.

La participación de personas con discapacidad es el elemento que asegura que las evaluaciones de accesibilidad cognitiva responden a necesidades reales.





Estas necesidades no son siempre aquellas que experimenta el evaluador con discapacidad intelectual durante la evaluación, si no las que puede identificar al poder relacionarlas con las necesidades experimentadas en otros momentos de su vida u observado dichas necesidades en otras personas.

Los evaluadores cuentan con formación específica en evaluación y accesibilidad, propiciando que su labor sea profesional y objetiva. Los evaluadores se encargan de dar información sobre si los elementos del espacio ayudan a la orientación o producen confusión. Para ello recorren el espacio, observan elementos que ayudan y dificultan en la orientación del recorrido, comunican sus observaciones y proponen posibles mejoras y soluciones.

Por otro lado, participaron profesionales con una larga trayectoria en la realización de apoyos a personas con discapacidad intelectual. Estos profesionales están formados en accesibilidad y son el nexo que facilita que las personas con discapacidad intelectual puedan realizar una evaluación objetiva.

La persona de apoyo acompaña en el proceso facilitando el funcionamiento. Observa y recoge las reacciones e interpreta las conductas de los evaluadores (tanto verbales como no verbales) en el recorrido del espacio. Además, realiza las funciones que ellos no puedan realizar con éxito (siempre y cuando no supla funciones exclusivas del evaluador).

Las evaluaciones de accesibilidad cognitiva se pueden realizar de dos maneras diferentes:

- Equipos de evaluadores como nuevos usuarios del espacio: Consiste en evaluaciones en las que los evaluadores no conocen el espacio con antelación. En estas

evaluaciones se hace un recorrido dirigido por las decisiones que toma el evaluador con la información del espacio. Con ello se busca una experiencia lo más cercana posible a la de unos nuevos usuarios del espacio, pero más subjetiva.

- Equipo de evaluadores objetivos: Consiste en evaluaciones en las que los evaluadores han realizado una preparación previa del espacio a través de planos, organización de recorridos y toma de decisiones sobre itinerarios accesibles. Con ello se busca una evaluación más objetiva, pero más alejada de la experiencia real de un nuevo usuario del espacio.

En esta ocasión se optó por un equipo de evaluadores objetivos. La razón de esta decisión es poder realizar una evaluación más exhaustiva, estructurada y objetiva. Además, el equipo no conocía previamente el espacio, por lo que también habría la oportunidad de recoger información propia de un nuevo usuario del espacio.

Además, debemos remarcar los dos modelos de referencia utilizados. Por un lado, el modelo de la Arquitecta Brusilovsky ahonda en la visión arquitectónica del espacio y como este puede resolverse teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios del espacio.

Por otro lado, el modelo de la Federación Española de Entidades relacionadas con la discapacidad intelectual (Plena Inclusión) centra su atención en cómo entender, comprender y conocer las necesidades de las personas con dificultades de comprensión a la hora de deambular por un espacio.

En este proyecto se ha tenido en cuenta 4 factores que deben estar presentes:

- La participación de personas con discapacidad intelectual.
- La participación de un diseñador con conocimientos especializados en diseño y accesibilidad.
- La participación de personas de apoyo que facilite el nexo entre la experiencia de las personas con discapacidad intelectual y el conocimiento de los técnicos especializados.
- Rigor en la recogida de datos y análisis de estos para asegurar propuestas objetivas y adaptadas a la situación de cada espacio evaluado.

La organización y desarrollo de este proyecto ha constado de 4 fases:

FASE 1: Diseño de la propuesta de trabajo

Los primeros pasos fueron orientados a la definición del proyecto para su realización. Se comenzó por la búsqueda de los recursos humanos necesarios, algunos de los cuales ya hemos nombrado con anterioridad: evaluadores, diseñador, persona de apoyo y técnico asesor de accesibilidad.

Tras ello se definieron las tareas a realizar y la repartición de funciones. En este diseño se contó con 4 entidades, dos de ellas el año pasado participaron en el

diagnóstico, contando así con distintos sectores productivos que nos permitan generar soluciones más fácilmente transferibles a diversos entornos.

FASE 2: Visita a espacios y entornos de trabajo

En esta fase se visitaron los espacios seleccionados en la fase 1.

Las visitas fueron dirigidas a la realización de una evaluación para el posterior planteamiento de propuestas de mejora, confrontar con la población que usa ese espacio, con los responsables del mismo, y recoger la información necesaria para poder hacer un diseño de soluciones que sea efectivo y que responda a las necesidades de diversos tipos de usuarios.

FASE 3: Diseño de mejoras

Una vez recogida la información en cada uno de los espacios y entornos de trabajo, se diseñó con las personas con discapacidad soluciones que faciliten un entorno de trabajo más accesible.

Para ello se usaron las herramientas, componentes y aspectos creativos inherentes al diseño y al personal del equipo que realiza la acción de diseñar mediante la metodología Design Thinking.

Una característica fundamental de la metodología Design Thinking es que está centrada en el usuario y en los problemas que a éste se le pueden plantear y en la empatía. Es una manera de ofrecer una solución a un problema, descomponiendo el problema, dividiéndolo en partes más pequeñas, analizándolo, promoviendo la creatividad tanto de los evaluadores como del resto del equipo, para poder plantear distintas soluciones a cada problema que se ha diagnosticado.

Tras el proceso de diseño, se presentó a las empresas participantes las posibles soluciones, de manera que podamos conocer su validez, en función de su organización espacial en el trabajo, su opinión, imagen empresarial, etc.; y así, en su caso, poder ajustar la propuesta a sus necesidades.

FASE 4: Experiencias de mejora en accesibilidad cognitiva

Tras dicha presentación, y en consenso con las organizaciones evaluadas, se redactó un documento que recoge tanto las fases realizadas en el proyecto como las propuestas de accesibilidad que solventen las dificultades hasta ahora encontradas, que puedan servir de referencia para otros entornos laborales, agrupados en la presente guía.

Dicho documento fue presentado a las distintas instituciones como ciclo final en esta fase.





07

**Principales
dificultades
detectadas
en los centros
de trabajo**

Las evaluaciones realizadas nos han mostrado en cada espacio visitado una serie de dificultades para la comprensión que pueden provocar la desorientación en el entorno, interfiriendo en la autonomía y dependiendo de terceras personas para poder llegar, en muchos casos, al lugar en cuestión.

Muchos de los problemas se han ido repitiendo en varias de las evaluaciones, si bien cada espacio tiene unas características particulares, en todos se presenta de manera general una problemática común.

A continuación, desglosaremos los principales problemas comunes encontrados. Siguiendo un orden natural según el recorrido lógico que haría la mayoría de las personas.

7.1. IDENTIFICACIÓN DEL EDIFICIO

Muchos de los edificios evaluados no son fácilmente identificables desde el exterior, no sólo el edificio en si, sino también la actividad que allí se realiza. Se puede divisar el edificio, pero si no tenemos ninguna información desde el exterior que nos informe de que es ese el edificio que buscamos y al que nos dirigimos, podremos pasarlo por alto con mucha facilidad.

Por esta razón comenzamos la evaluación de todos los espacios desde un punto de partida cercano, pero en el exterior, intentando que ese camino hasta el objetivo

sea el que pueda escoger gran parte de los usuarios del edificio en cuestión y apostando siempre por la movilidad sostenible en transporte público (boca de metro, parada de autobús, parking...). De este punto de inicio podemos observar si hay algún tipo de señal o información en el camino que nos ayude a llegar, normalmente no suele haberlas. Desde la perspectiva del diseño universal la accesibilidad es una cadena, desde el inicio hasta el fin de un recorrido y si en algún punto se rompe la cadena de accesibilidad, el itinerario no es accesible.

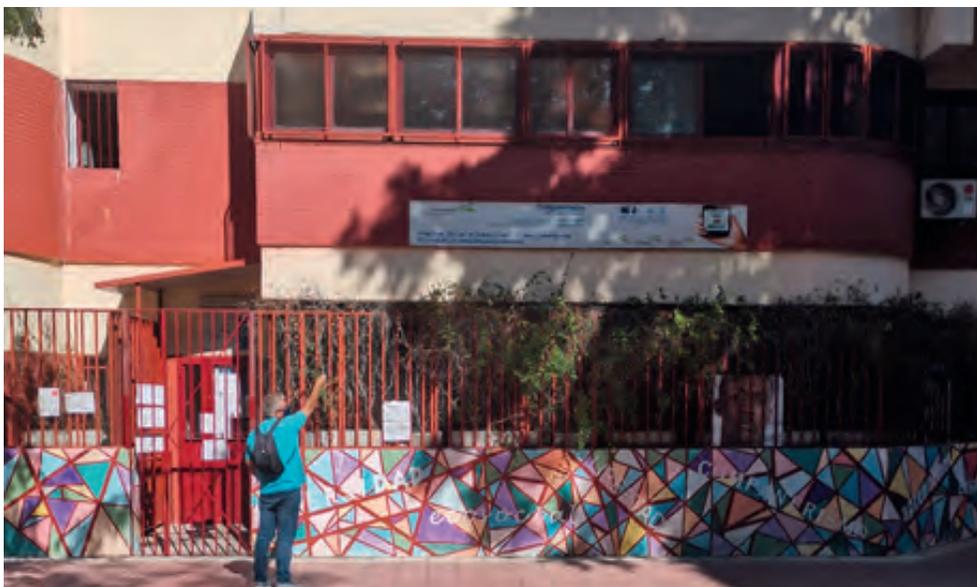


En esta foto puede observarse que no hay ninguna indicación en la fachada principal que nos muestre a que actividad se dedican o que edificios se encuentran dentro.

7.2. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTRADA AL EDIFICIO

El localizar la entrada principal por la que se debe acceder al edificio no siempre es fácil, o bien porque no es visible y no encontramos las indicaciones necesarias o bien porque hay otras puertas que pueden hacernos dudar sobre cual escoger.

Cada edificio es particular pero este problema común tanto a la edificación más antigua como a la más moderna.



Ambas fotos pertenecen al mismo edificio, el cual presenta problemas para identificar el acceso principal, ya que en la misma fachada encontramos dos puertas y ninguna indicación específica de entrada.

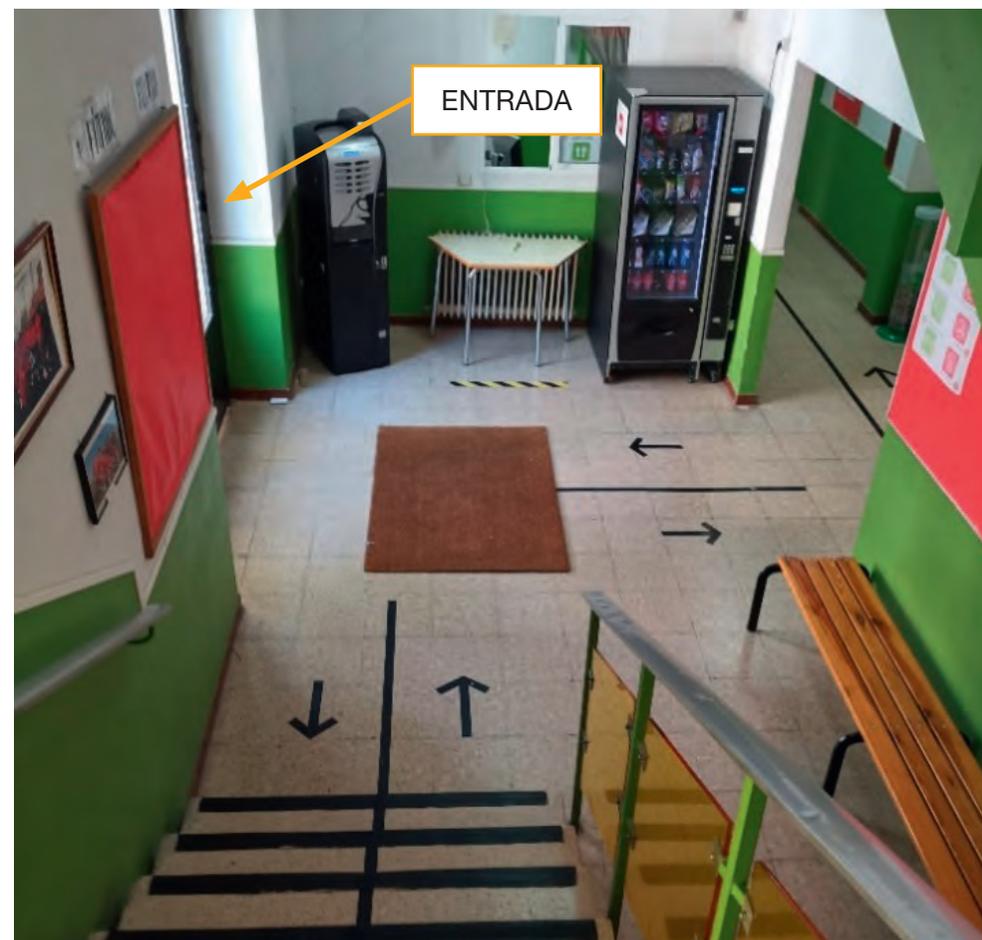
7.3. ENCRUCIJADAS (nodo de acceso)

Al acceder a los edificios nos solemos encontrar con espacios que muestran diferentes caminos y que, si no están bien solucionados, si no acogen, direccionan y orientan pueden convertirse en una encrucijada. Da lugar a una situación difícil o comprometida en la que hay varias posibilidades de actuación y no se sabe cuál de ellas escoger.

Es primordial solucionar este punto en la entrada del edificio, ya que suele ser el espacio al que accede todo el mundo y donde se puede dar una información generalizada de todo lo que podemos encontrar en el edificio. Resolviendo este problema convertiríamos la encrucijada en un centro focal o nodo de acceso. En este punto podremos decidir qué camino escoger sabiendo donde nos lleva o que encontraremos en cada uno de los posibles itinerarios.

En esta foto podemos observar como el nodo de acceso se convierte en una encrucijada. A la entrada del edificio nos encontramos un punto del que salen unas escaleras y dos pasillos, y ninguna información que nos muestre que hay en cada uno de esos espacios.

Las flechas colocadas en el suelo no son referentes a accesibilidad cognitiva, sino a la situación Covid.

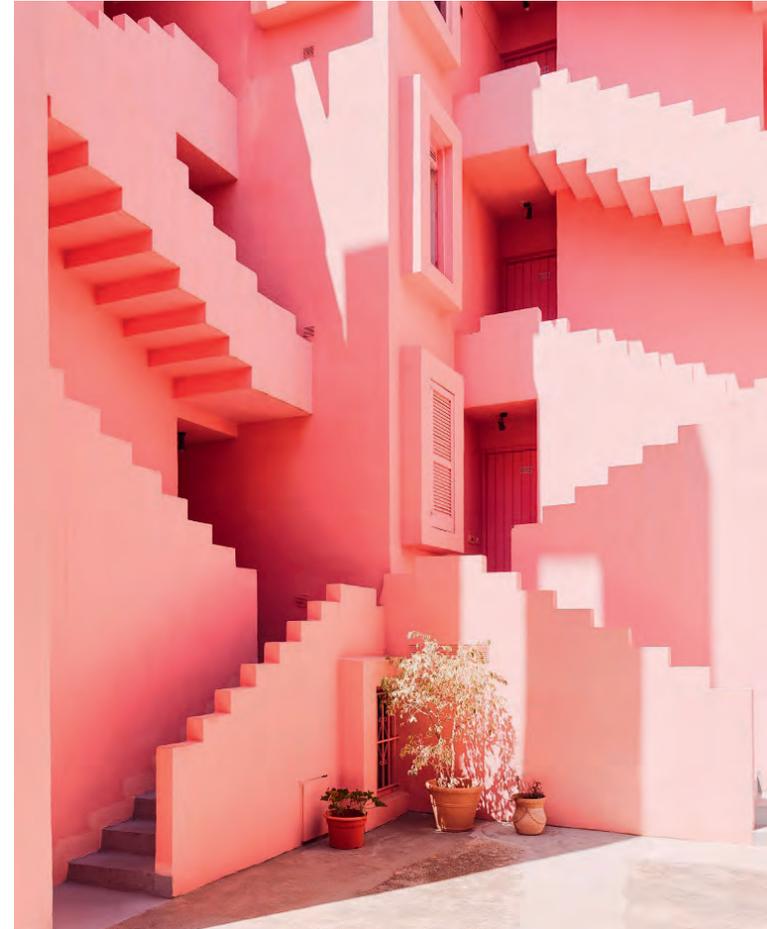


7.4. EFECTO LABERINTO

Un laberinto es una forma urbanística o arquitectónica que conduce a la confusión, provocando desorientación y suponiendo, para ciertas personas, una situación difícil de superar. Es un espacio que muestra barreras para la orientación, la movilidad y el reconocimiento.

Este efecto se podría pensar que solo se da en espacios grandes, pero no es únicamente distinción de ellos, ya que hay diseños laberínticos en espacios pequeños, generalmente creados por desconocimiento de cómo funcionan las personas, falta de criterio para establecer espacios fáciles o simplemente búsqueda de diseño y no de funcionalidad.

En la foto observamos una edificación igualitaria, donde todos los espacios son prácticamente idénticos, su forma, su color, su altura... No hay ningún elemento que nos ayude a diferenciar cada zona, por lo que es muy difícil ubicarse y moverse por este espacio.



“RUIDO” EN LAS PAREDES Y RECORRIDOS

Consideramos ruido a todos los elementos ubicados en la pared y en los recorridos que dificultan la orientación y deambulación, que no dan información necesaria y ocupan el espacio sin aportar nada.

Un aspecto desorientador que se repite muchísimo es el de colocar demasiados elementos por medio. Es muy común encontrar sobre las paredes un sinfín de información, esta provoca que la persona tenga que realizar un trabajo cognitivo considerable para discernir que elementos pueden dar información de cómo llegar a su objetivo y cuales no.



En la foto se puede observar lo llena que esta la pared de elementos que pueden distraer de la información principal. El cartel del desfibrilador se pierde entre todos ellos.

FALTA DE CONTUINIDAD GRÁFICA

El no mantener un patrón idéntico o parecido en la información dada por el espacio, puede dificultar la comprensión del mismo. Es decir, si para los baños de una planta utilizamos una cartelería o un patrón de color en particular, el utilizar otro diseño en las demás plantas puede generar desconcierto, tardando más en ubicarlo o incluso pasándolo por alto, ya que buscas patrones de identificación similares.

Para concluir este punto, remarcar que, puesto que las necesidades manifiestas en accesibilidad cognitiva afectan de manera general a todo el público del edificio, estas también dificultarán las tareas del trabajador/a con discapacidad intelectual. Un espacio más confuso, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momentos de equivocación, o sufrirá un mayor estrés que afectará al desempeño de su labor.

Por lo que buscar soluciones en este ámbito afectara directamente en la mejora del desempeño del trabajo de los empleados con discapacidad intelectual.



Los carteles de ambas puertas pertenecen a aulas del mismo centro y sin embargo parece que no tienen nada que ver.



08

**Soluciones
de accesibilidad
cognitiva
en entornos
de trabajo**

No existen unos patrones o criterios específicos comunes suficientes, en lo que a legislación vigente o normativa española se refiere, en torno a la medición de la accesibilidad cognitiva

La accesibilidad cognitiva se centra en cómo se comprende y procesa la información disponible: orientación, percepción, memoria, capacidad para desenvolverse de manera autónoma en un espacio comprendiendo la información que hay para localizar un destino, los itinerarios, los hitos, las señales...., todos estos elementos y cualidades son complejas de medir, por lo que las recomendaciones o exigencias son diferentes a las concernientes a la accesibilidad física o sensorial (como podría ser la construcción de una rampa o la colocación de un sistema braille). La accesibilidad cognitiva no sólo debe centrarse en los entornos, sino en las actividades que se realizan en esos entornos. La forma de abordarla está más relacionada con aspectos cualitativos, con prestaciones en cuanto a orientación y acceso a la información.

Para elaborar soluciones o recomendaciones de accesibilidad cognitiva, hemos basado el trabajo en una metodología de evaluación, en el que son las propias personas con dificultades de comprensión las que de manera participativa y como miembros profesionales del equipo, realizan la labor de evaluadores, transfiriéndonos gran cantidad de información importantísima y con la mayor fiabilidad posible, ya que de primera mano recogemos las necesidades que pueden surgir a personas con dificultades de comprensión. Además, son pieza

fundamental en la exposición de alternativas o soluciones para solventar los problemas observados.

Gracias al trabajo y recorrido realizado en los últimos años en torno a la accesibilidad cognitiva en espacios y al proyecto llevado a cabo junto al Instituto Regional de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad de Madrid, hemos recopilado una serie de soluciones que ayudarán a que la comprensión, tanto en los espacios evaluados como en otros diferentes, sea más sencilla y propicie que cualquier persona pueda moverse con una autonomía mayor.

A continuación, las desarrollaremos en el mismo orden en que habitualmente realizamos un recorrido dentro de un edificio:

IDENTIFICACIÓN DEL EDIFICIO Y EL ACCESO PRINCIPAL

Para solventar el problema antes descrito, en torno a la identificación del edificio y su acceso, recomendamos utilizar elementos informativos y llamativos como la cartelería.

Se aconseja que esa información comience desde el punto de transporte más cercano de la ubicación del edificio o espacio.



En la señal se integra un cartel que también dirija al Colegio Lourdes. En él aparece el nombre y el Logo del mismo



Solución para la identificación del CEPA de Vista Alegre



Solución para la entrada principal a la oficina de empleo de Goya

CARTELERÍA

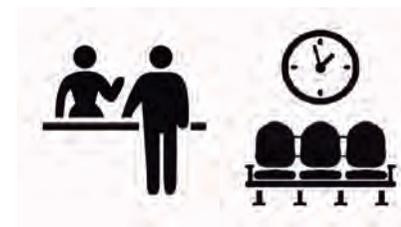
Utilizar carteles de manera indicativa es lo más extendido, pero no toda la cartelería es accesible. Puede que no siempre nos ofrece toda la información que debería y a veces esta no es comprensible.



Para mejorar este déficit podemos generar carteles que cuenten con varios elementos que ayuden a que todos puedan entenderlos. Podemos, aparte de utilizar la palabra escrita, apoyarnos en pictogramas basados en el sistema internacional AIGA que representen de manera sencilla los distintos conceptos, continuar con el color elegido en el directorio y utilizar un tamaño apropiado para que pueda verse sin necesidad de acercarse mucho.

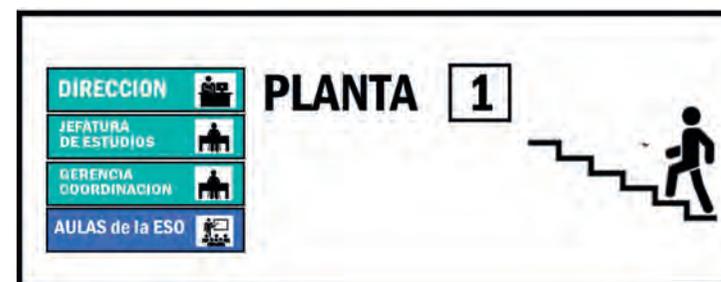
En lo referente a los pictogramas es importante utilizar aquellos que han sido validados por las propias personas que pueden presentar problemas a nivel cognitivo. En cuanto a la simbología, es recomendable utilizar siempre símbolos

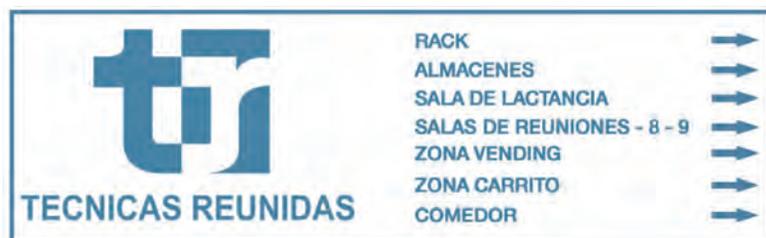
estándar internacionales, que serán más conocidos y comprensibles que una iconografía propia.



Podríamos dividir la cartelería en diferentes tipos, según la información que quieran darnos:

- **Cartelería direccional:** Aquella que nos indica hacia donde debemos ir para localizar los elementos que indican.

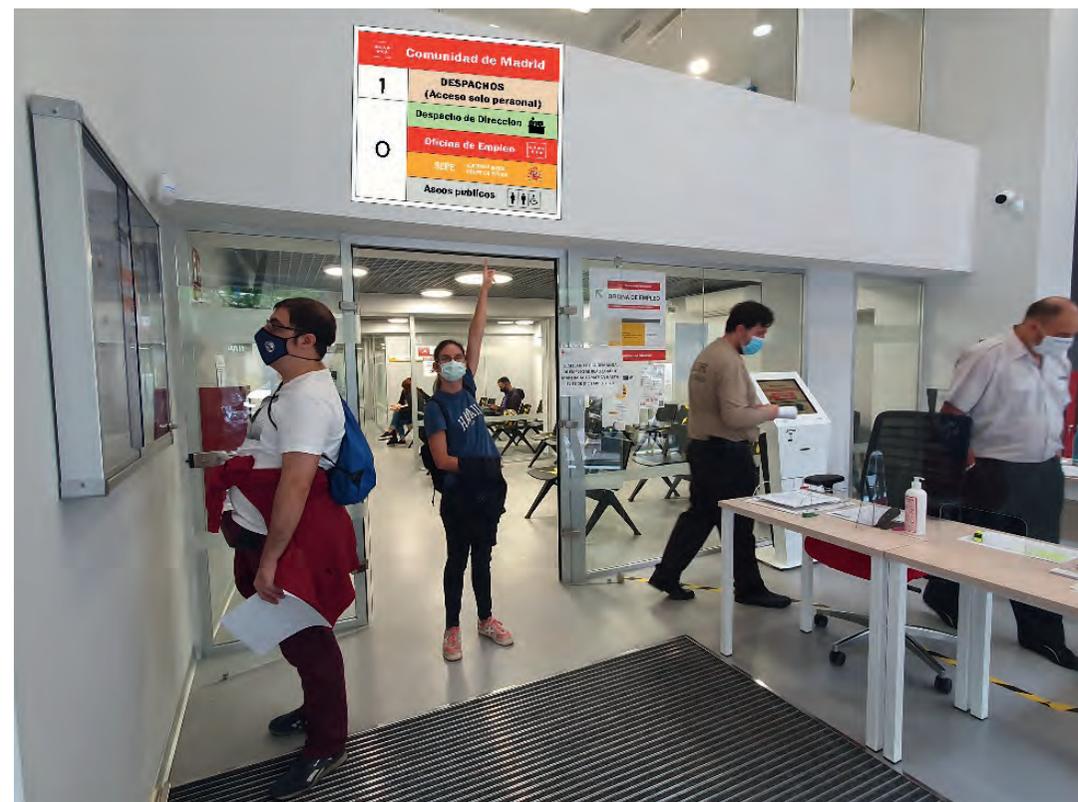




- Cartelería que nos informa sobre el espacio al que se va a acceder. Puede estar colocada al lado de la puerta, a una altura de fácil visibilidad o encima de la misma.



- Si la zona por la que se accede es más amplia, puede colocarse en la unión de dos zonas del edificio.



- Banderolas: Cartel colgado perpendicular a la pared, de esta manera sobresale y es más visible.



- Cartelería colgada del techo: al igual que las banderolas estas pueden ayudar a que se vea el cartel desde una lejanía mayor.

Colocar en la medida de lo posible la cartelería, referente a cada espacio, en el lateral de la puerta que primero se ve, es decir en el lado ubicado antes de llegar a la puerta. Así se podrá ver desde cierta distancia el destino en cuestión. Siempre y cuando el espacio sea el idóneo, permitiendo la colocación del cartel con el tamaño adecuado, sin elementos que lo tapen, y a la altura adecuada.

No colocar en ningún caso la cartelería en la puerta, en caso de estar abierta pasa a ser prácticamente inservible.

NODO DE ACCESO

Anteriormente desarrollamos el término encrucijada como un problema extendido y común. Para solventarlo podemos utilizar elementos como los directorios o los encaminamientos, convirtiendo lo que antes era una encrucijada, en un nodo de acceso, siendo este un punto donde convergen varios caminos que son distribuidos desde ese punto de una manera fácil y comprensible.



DIRECTORIO

Un directorio es un cartel o tablero colocado a la entrada de los edificios, preferiblemente en un centro focal, es decir el punto en la entrada donde convergen distintos caminos.

Dicho tablero debe indicar cada uno de los espacios que podemos encontrar. Tanto en la planta en cuestión como en las demás si las hubiese.

La colocación de los distintos elementos en el directorio es importante.



Es recomendable que se empiece por la planta más alta y vaya bajando. De esta manera se sigue el mismo orden de disposición, que el lugar en cuestión.

Además, pueden ir agrupados por diferentes colores, de esta manera se agruparán unos elementos y se segregarán los demás. La utilización de colores puede ser utilizada para diferenciar las plantas, los espacios (aseos, despachos, aulas...), las áreas de un edificio, etc.



El color que utilizemos tanto para las letras, imágenes o pictogramas, cómo para el fondo, debe contrastar y ser llamativo. Debe resaltar en el lugar donde esté ubicado, evitando utilizar colores similares a las paredes, mobiliario, etc. Esta recomendación es para toda la cartelería y elementos que utilizemos.

ENCAMINAMIENTOS

Los encaminamientos son elementos de orientación que colocaremos para marcar el camino que se encuentra entre la indicación principal (Cartel, directorio, flecha...) y el objetivo final. Estos encaminamientos pueden salir desde el mismo nodo de acceso o desde el punto que sea necesario.

Los elementos o señales que podemos utilizar pueden ser muy variados:

- Flechas direccionales (pintadas del mismo color que el espacio al que queremos llegar). Estas pueden ser colocadas tanto en la pared como en el suelo. Si es un espacio con mucha afluencia de gente es preferible colocarlas en la pared, así se verán con más facilidad aunque este abarrotado.



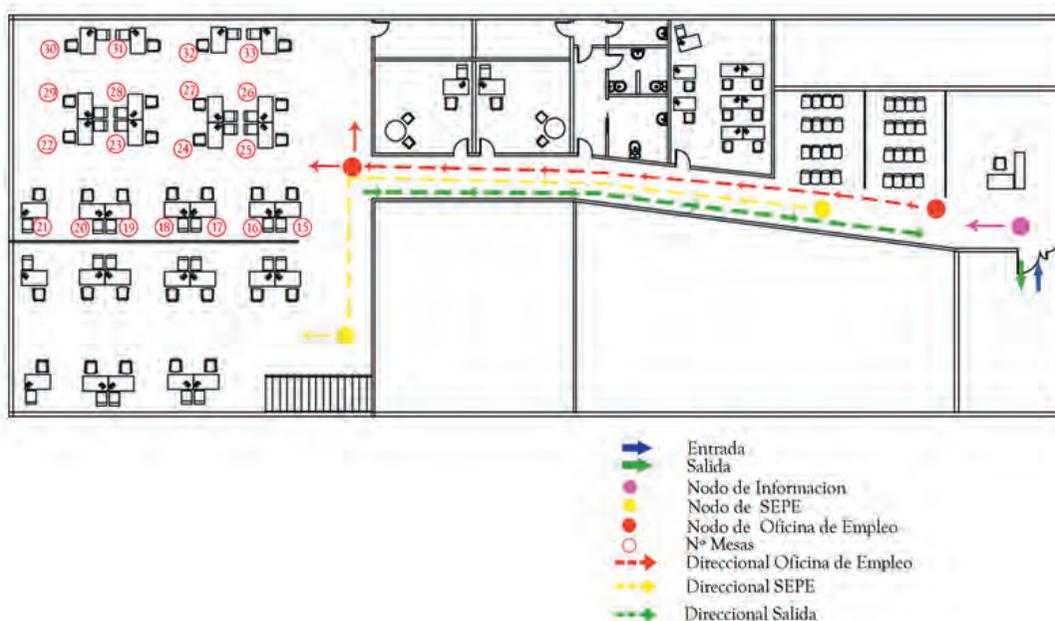
- Líneas continuas (pintadas del color elegido) y que hagan el recorrido desde la indicación hasta el espacio. Pueden ir tanto en la pared como el suelo.



- Tramos pintados con el color elegido.

Todos los elementos citados pueden ir apoyados de textura, que ayudaría en caso de no contar con una buena percepción visual. Además de este apoyo pueden ser complementados por pictogramas, el nombre del espacio en cuestión, o ambos.

Es fundamental que, en caso de no ser un encaminamiento continuo, la repetición de los elementos se haga con un espacio lógico, es decir, que en todo momento sepamos que estamos en el camino correcto sin romper la secuencia.



CONTINUIDAD ENTRE LOS ELEMENTOS DE INFORMACIÓN UTILIZADOS

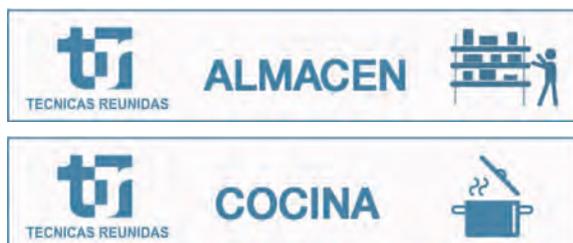
En la adaptación de un espacio para que sea accesible podemos utilizar gran cantidad de elementos que pueden ayudarnos. Es necesario que estén conectados entre sí, que sigan un patrón idéntico para ayudar a la comprensión del espacio.

Teniendo en cuenta los elementos desarrollados hasta ahora, para conseguir una consonancia adecuada podremos:

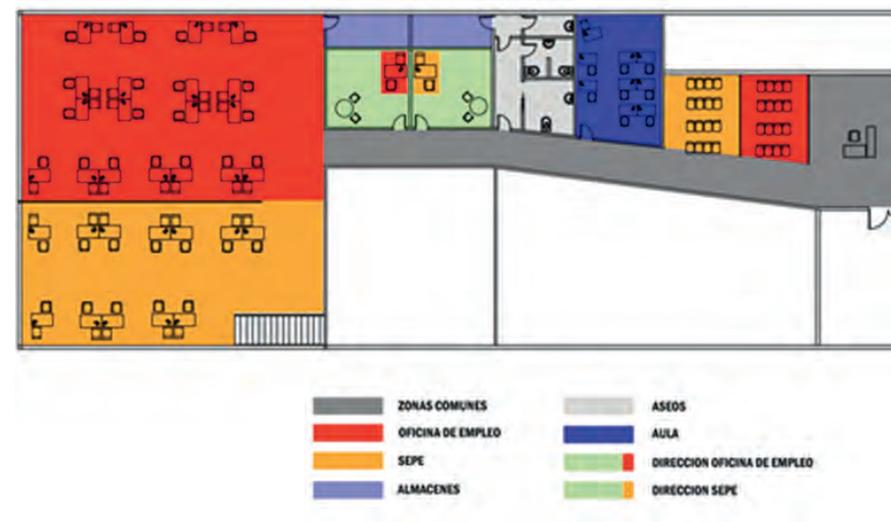
- Unificar por colores: Si el directorio creado ha dividido los espacios por colores (despachos morados; aseos azules; aulas verdes, etc.) deberemos continuar con este uso del color. Es decir, la cartelería referente a los despachos, su encaminamiento, el color de su puerta o de alguna franja indicativa deberá ir de morado. Lo mismo ocurre si se dividen las plantas por colores en vez de los espacios.



- Mismo tipo de letra: Utilizar la misma fuente para todos los carteles escritos. Unificar tamaños, todos los carteles del mismo tipo que lleven el mismo tamaño de letra.



- Mismos pictogramas o señalética: Usar un tipo determinado de diseño de pictograma o señalética y extenderlo a todos los utilizados en el entorno. A poder ser, como se ha señalado con anterioridad, que estén validados y que sean lo más internacionales posibles.



A parte de los elementos citados con anterioridad y que pueden ser colocados en función de las necesidades, también encontramos una serie de soluciones que pueden facilitar la accesibilidad cognitiva en los diferentes espacios.

ELIMINACIÓN DE RUIDO

Como ya hemos señalado anteriormente, este es un problema común y de fácil solución. Cuanta menos información innecesaria por medio mejor.

El hecho de tener muchos elementos en las paredes impide discernir la información que nos pueda dar el edificio o los elementos colocados para este fin. Es necesario, en caso de no poder quitar toda la información que puede confundir,

ubicarla en zonas específicas, además de evitar utilizar elementos decorativos que puedan despistar.

Cuanto más “limpio” esté el espacio más fácil que sea accesible cognitivamente.

También se debe evitar la colocación de obstáculos al tránsito y a la vista en los principales circuitos de movilidad en los espacios, sobre todo en el ámbito de trabajo.



Colocar cualquier información en una pared libre de muchos elementos ayuda a que la comprensión de la misma sea más sencilla.

BUENA ILUMINACIÓN

La mayor parte de la información nos llega a través de la vista, y aunque en muchos casos los ojos puedan adaptarse a condiciones de luz deficientes, no es extrapolable a todas las personas.

El edificio puede estar muy accesible, siendo este lo más fácil y entendible posible para todo el mundo, pero si la iluminación en algún espacio es mala puede provocar que se rompa la secuencia de accesibilidad y se pase por alto cierta información que pueda provocar que nos desorientemos.

Una buena iluminación es aquella que permite diferenciar y apreciar las formas, los colores, los objetos en movimiento y los relieves, así como la que permite ver fácilmente y sin cansarnos, asegurando en todo momento el confort visual. Por ello se evitarán sombras, falta de luz, reflejos o cualquier aspecto que dificulte distinguir el espacio.

La iluminación es capaz de cambiar nuestra forma de ver un espacio. Por la tanto es importante cuidar este aspecto, ya que de él depende que la información pueda llegar a la persona.

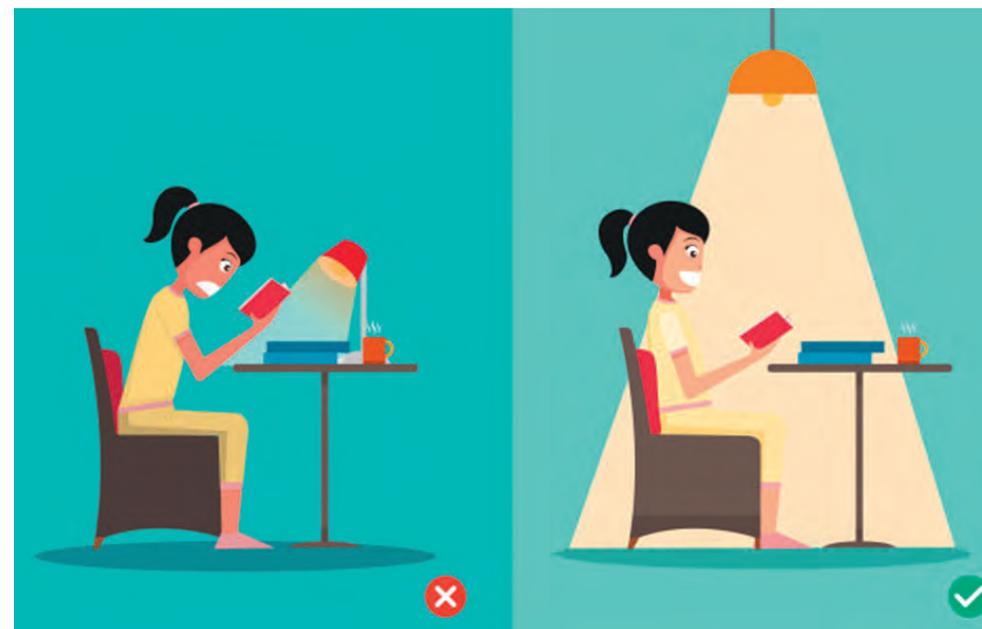


Ilustración 2 buena iluminación (foto de freepik.es)

RUPTURA DEL EFECTO LABERINTO

Si el espacio es laberíntico debido a la distribución del edificio o al diseño arquitectónico, solo podemos mejorarlo a través del diseño de elementos que apoyen la comprensión. Haciendo gran hincapié en crear referencias identificables a lo largo de los diferentes espacios, generando así apoyos que orienten.

Para ello se debe plantear una secuencia. Como hemos comentado con anterioridad la accesibilidad cognitiva funciona en cadena, el desplazamiento de la persona por el espacio tiene que seguir una secuencia de fácil comprensión, que no debe presentar ninguna fractura. Son muchos los espacios que no presentan una secuencia continua, provocando el efecto laberinto.

Para romper el efecto laberinto se debe mantener una organización en la continuidad o proceso y una correcta denominación, señalamiento y resolución de aquellos puntos donde esta se rompe la secuencia de la accesibilidad o se desdobra un recorrido.

Debemos asegurarnos de que las personas puedan volver al punto de origen o identificar las salidas para evitar perderse en los espacios o zonas que puedan ser más laberínticos.

Para finalizar con este apartado, señalar que la colocación de dichos elementos debe ir unido a un estudio previo que estime los más eficaces para ese espacio.

Además, deberemos tener en cuenta los usos de ese edificio, no es lo mismo un edificio público que uno privado, o un edificio de oficinas que un colegio. Cada edificio necesita una solución propia.





09

**Adaptaciones
en el puesto
de trabajo**

El entorno laboral en general y el puesto de trabajo en particular puede resultar complicado a muchos niveles. En el caso de las personas con algún tipo de discapacidad es el puesto de trabajo el que debe adaptarse a cada persona y no al revés, con el fin de conseguir que la labor no supere las capacidades de la persona, que el puesto sea accesible, es decir lo más comprensible y funcional. Generando un espacio idóneo para el trabajo.

Para su desempeño, los servicios de inserción laboral (SIL), llevan a cabo una metodología de empleo con apoyo. Este consiste en ofrecer un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona con discapacidad, siendo de carácter individual con el objetivo de que pueda acceder, mantenerse y promocionar en una empresa ordinaria, tanto con el apoyo de un profesional como de otros tipos de apoyo.

El Empleo con Apoyo ofrece a las personas con discapacidad intelectual competencias técnicas específicas así como habilidades personales, sociales y laborales básicas, que permiten el pleno desarrollo y facilitan la posterior trayectoria laboral.

Este apoyo en una de sus vertientes deriva en adaptaciones, las cuales consisten en la adecuación del entorno laboral a las características del trabajador, teniendo en cuenta sus habilidades y sus limitaciones.

Cómo en todo lo concerniente al trabajo con personas, y con más énfasis al trabajo con personas con alguna discapacidad, lo primordial es conocer y centrarnos en sus necesidades particulares.

A mayor y mejor ajuste entre el perfil de la persona y el del puesto de trabajo mayor probabilidad de éxito en la empleabilidad y posterior mantenimiento del puesto.

En el entorno laboral podemos encontrar una gran cantidad de acciones que pueden convertirse en sobrecarga cognitiva y estrés para ciertas personas. Por eso debemos tenerlas en cuenta, para poder evitarlas o minimizarlas.

Algunas de las más comunes son las siguientes:

- Utilización de equipos de trabajo (cafetera, ordenador, grapadora, máquina registradora, etc.)
- Señalización no comprensible, sobre todo en puestos en los que sea necesaria una ubicación constante (trabajador/a de un hotel).
- Realización de distintas tareas a la vez y de aceptación de responsabilidad laboral: Atención al público / Cobrar realizar pedidos / Tomar notas.
- Interacción con los compañeros/ Comunicación/Atención al público.
- Ritmo de trabajo sujeto a la demanda del cliente / Atención al Cliente y detección de necesidades.
- Nuevos entornos de trabajo (cambio de funciones y de ubicación).

Teniendo en cuenta esta problemática, a continuación, mostramos una serie de recomendaciones y adaptaciones que pueden ayudar a facilitar la incorporación y el desarrollo de una persona con discapacidad intelectual a un puesto de trabajo, en los espacios que hemos evaluado a lo largo de este proyecto.

RECOMENDACIONES

- Introducir a las personas con discapacidad intelectual el equipo de trabajo de forma gradual.
- Planificar e introducir las tareas nuevas de forma gradual.
- Facilitar instrucciones comprensibles del equipo de trabajo y realizar una formación práctica del correcto uso del equipo al trabajador en función de las tareas a desarrollar.
- Comprobar que se han asimilado las instrucciones facilitadas.
- Proporcionar información clara, sencilla y secuenciada de cada tarea, descomponiéndola en pasos si fuera necesario.
- Facilitar la información en lectura fácil y apoyarse con imágenes cuando sea procedente.
- Se recomienda supervisar las tareas del trabajador, especialmente aquellas tareas que no sean diarias (por ejemplo, mantenimiento de los equipos de trabajo).
- Valorar la carga de trabajo en función del tiempo necesario para realizar las tareas.
- Evitar realizar tareas múltiples. Se recomienda realizar tareas sencillas y que no sean de larga duración.

- Establecer pautas específicas de trabajo y realizar la formación correspondiente al trabajador.
- Repetir estos pasos siempre que haya un cambio de tareas.
- Evitar exponer al trabajador a situaciones en las cuales haya que: resolver situaciones conflictivas con los clientes y/o proveedores; dirigirse a los clientes/proveedores utilizando frases y/o vocabulario complejo; facilitar a los clientes y/o proveedores instrucciones.
- Facilitar un tutor o persona que guíe las tareas.
- Se recomienda motivar y reconocer los logros al trabajador cuando se presente la ocasión.

ADAPTACIONES

Para que pueda desarrollarse la actividad laboral de una manera plena y cumpliendo con las funciones del puesto, se deben realizar los cambios que para ello sean necesarios. De esta manera se podrá adaptar los elementos necesarios para ello. A continuación, detallamos algunas de las adaptaciones más comunes.

Modificación de manuales de consulta e instrucciones de la empresa

Tanto manuales como instrucciones no presentan una lectura de fácil comprensión. Utilizan muchos tecnicismos y palabras que no son de uso cotidiano. Por lo que se deberán adaptar a lectura fácil, haciendo del texto algo sencillo y conciso. En definitiva, lo más entendible posible para todo el mundo.

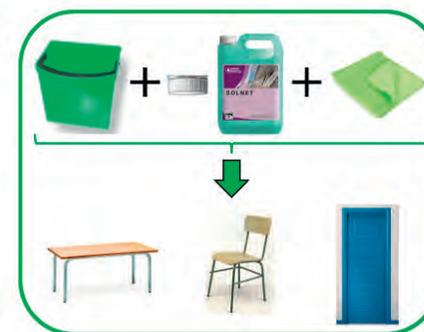
Bloque 2 de las oposiciones a ordenanza, modificado y adaptado a Lectura Fácil por Plena Inclusión (Organización representativa de las personas con discapacidad intelectual) para el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

BLOQUE 2	
	Recepción, distribución y entrega de paquetería y documentación.
COMPETENCIAS	
Recibir, organizar y distribuir paquetería y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión internas, hacerlo de forma autónoma y de acuerdo con procedimientos establecidos o siguiendo las instrucciones de técnicos de nivel superior, hacerlo con eficacia y siguiendo las normas de seguridad, higiene en el trabajo y respeto ambiental.	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los cargos y departamentos o áreas para la recogida y distribución de paquetería y documentación. - Recoger prensa diaria, organizar lotes por plantas y departamentos y distribuirla. - Distribuir la documentación o paquetería con rapidez y exactitud, a través de los canales convencionales establecidos por la Administración. - Cumplir la normativa legal de seguridad y confidencialidad. - Distribuir los porta-firmas a las personas adecuadas en los diferentes despachos. 	

Guion con pictogramas

Desarrollar un guion con las tareas a realizar. No tiene por qué utilizarse pictogramas, se pueden utilizar también dibujos, fotografías y textos con información corta y sencilla. Lo primordial es utilizar los elementos que sean más fáciles de entender para el trabajador.

Esta herramienta, a diferencia de la anterior, será adaptada de manera específica, pensando en las necesidades de la persona en cuestión, aunque este apoyo pueda ser útil para todas las personas.



Adaptación de la información a lectura fácil

La documentación que va dirigida a los profesionales en no pocas ocasiones es compleja. Además de encontrarse ubicada en zonas donde es difícil su lectura y asimilación, existiendo sobre saturación en la documentación mostrada.

condición de trabajo:

Son los elementos que hay en el trabajo.

Por ejemplo:

- Herramientas de trabajo.
- Lugar de trabajo.
- Sustancias con las que trabajamos.

O las circunstancias en las que trabajamos:

- El horario de trabajo.
- La distancia al centro de trabajo.
- Trabajo en interior o en exterior.

factor de riesgo:

Si las condiciones de trabajo son incorrectas o están mal pueden provocar un riesgo laboral.

Por ejemplo si el lugar de trabajo está desordenado podemos tropezar y caer.

La Organización Mundial de la Salud dice que una persona tiene buena salud cuando no está enfermo y si se encuentran bien:

- Físicamente.
- Mentalmente.
- Socialmente.

La Organización Mundial de la Salud es una organización que trabaja para que todas las personas del mundo tengan una buena salud.

Adaptando a lectura fácil esta información, se convertirá en un apoyo para el trabajador. Además, se podrá hacer llegar la información de manera individual a la persona, evitando que le pase desapercibida si se encuentra ubicada en un espacio poco idóneo.

Cuaderno de comunicación

¿QUÉ METO EN EL BOLSO?

 FUNDA DE GAFAS	 GAFAS	 PILAS	
 MONEDERO	 TABLERO DE COMUNICACIÓN	 RADIO	 AURICULARES

BEBIDAS

 FRÍO	 CALIENTE	 TAZA	 VASO
 JARRA	 BOTELLA	 PAJITA	 HIELO

Si la persona presenta problemas para poder comunicarse, crear un cuaderno de comunicación que le de apoyo para poder transmitir lo que necesite en cada momento.

Al igual que la anterior, los cuadernos de comunicación son creados específicamente para cada persona que lo necesite.

Organización, colocación e identificación

Generar una organización de los puestos de trabajo lo más sencilla y entendible posible. Esto puede ir dirigido a cualquier puesto, pero con mayor incidencia en los que se utilizan diferentes productos o herramientas. Es primordial mantener siempre la misma organización, que los productos no estén descolocados. Para ello utilizar un sistema de organización, como por ejemplo:

- Colocar pegatinas de color, formas, etc. en el producto y en el lugar de la estantería donde se ubique. Manteniendo un orden y lógica sencilla.
- Además cada pegatina de color puede indicar un tipo de producto o de uso diferente (productos tóxicos, productos no tóxicos, diferentes materiales de limpieza, etc).
- Es conveniente no saturar los espacios de acceso al material con información que no tenga que ver con el propio material.
- Es necesario que los materiales tengan un orden fácilmente visible para que puedan realizar su tarea con más facilidad
- La clasificación de los materiales puede ser con lecto escritura LEGIBLE y con apoyo de fotos o pictogramas
- Realizar un chek list de los materiales que debemos recoger para nuestro trabajo.
- Los materiales deben estar ubicados en un espacio que permita la fácil deambulación y acceso a los mismos.

Un espacio organizado facilita el desarrollo de las tareas.

Horarios adaptados

Al igual que el guion de las tareas, puede ayudar el adaptar el horario del trabajador. De esta manera le será más fácil saber dónde tiene que estar en cada momento, horario de entrada y de salida o los descansos y días de libranza.

CARMEN	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
10.00-11.45	 CLASE	 TALLER	 CLASE	 ALMACÉN	 CLASE
11.45-12.05	 DESCANSO				
12.05-14.00	 FÚTBOL	 CLASE	 FÚTBOL	 TALLER	 TALLER
15.00-15.45					
15.45-17.25	 TALLER	 ALMACÉN	 TALLER	 TALLER	 ALMACÉN

Listín de contactos

Si la persona precisa de teléfono para su trabajo, quizás necesite que se le adapte un listín en el que sea más sencillo saber a qué persona llamar en función de la necesidad. Lo mismo ocurriría si entre sus competencias se encuentra el uso del e-mail.

También puede hacerse con el organigrama de la empresa, marcando así las jerarquías y las personas a las que puede solicitar ayuda, ya que pueden estar designadas como “tutores”.

FOTO	MANOLI CENTRALITA	7000
FOTO	MANOLI	7005
FOTO	Mª JOSE	7001
FOTO	LOLA	7002
FOTO	ENRIQUE	7003
FOTO	RAQUEL	7006
FOTO	MARTA	7007
FOTO	PATRICIA	7008
FOTO	RECEPCIÓN	7009

Equipos adaptados

Existe una gran cantidad de útiles o herramientas adaptadas, solo hay que buscar y encontrar la más idónea para cada persona. Algunas de estas adaptaciones pueden ser realizadas desde la propia empresa sin necesidad de comprarlas.

Así podemos encontrar desde grapadoras automáticas, teclados, lupas, ratón, etc.



Mejoras en la iluminación y disminución del ruido.

Como ya se ha indicado una iluminación en condiciones adecuadas es fundamental. Es esencial para ver, sin dificultades, las zonas de paso, la información que da el edificio, las escaleras o los pasillos, pero también las tareas que se realizan en el puesto de trabajo.

No sólo afecta a nuestra visión y puede perjudicar en nuestro trabajo, sino también a nuestro estado de ánimo.

En cuanto al ruido, el exceso del mismo interfiere en la comunicación, dificultando que la persona pueda entender o hacerse entender, tanto para la realización de una tarea, cómo para la relación con sus propios compañeros.

También puede aumentar el estrés y multiplicar el riesgo de sufrir un accidente.

En el trabajo es indispensable una comunicación eficaz.



10
Conclusiones

La mejora de los espacios en accesibilidad cognitiva, consiguiendo que una persona se desplace por el espacio pudiendo comprender su disposición, sintiéndose orientada y sabiendo qué dirección tomar para llegar a su destino, junto con los apoyos individuales proporcionados según las necesidades de cada persona y del puesto laboral, son las piezas claves que unidas pueden generar la consecución, tan importante, de acceder, mantenerse y promocionar en una empresa ordinaria. Buscando y luchando por la normalización y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Como hemos podido comprobar es habitual encontrarnos en muchos entornos de trabajo dificultades para la orientación y deambulación del espacio. Este problema que a veces damos por inevitable dificulta no sólo la orientación de los trabajadores y usuarios con discapacidad intelectual, sino de toda la ciudadanía.

En muchos entornos y espacios de trabajo deambulan trabajadores externos y usuarios que utilizan el espacio. Algunos perfiles de trabajo necesitan el desplazamiento a diversos edificios y estancias distintas dentro del mismo edificio.

Las necesidades de mejorar la accesibilidad cognitiva en los entornos de trabajo ha tomado mayor interés durante la pandemia del COVID 19, debido a los requerimientos de seguridad en la deambulación en las instalaciones de diversos tipos de instituciones públicas y privadas.

Esperamos que esta guía ayude a mejorar el diseño de las soluciones en materia de accesibilidad cognitiva a cualquier organización que se esté planteando mejorar la orientación en sus instalaciones, y a su vez ser un pequeño avance para los apoyos que las personas con discapacidad intelectual necesitan para mejorar su inserción laboral y la igualdad de oportunidades, con el fin de avanzar hacia la plena ciudadanía.



**Comunidad
de Madrid**

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

c/ Ventura Rodríguez 7
28008 Madrid

Tfno. 900 713 123