

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL EN LA EDIFICACIÓN, EL URBANISMO Y EL TRANSPORTE

Accesibilidad y Edificación



Integración de la discapacidad en los Planes de Autoprotección de los centros de Educación Superior

Díaz Vega, Miriam

*Trabajo Fin de Máster de Prevención de Riesgos Laborales
Universidad de Rey Juan Carlos. Curso 2011-2012*

Tutor: Antonio Serrano Ruíz - Calderón. Área de PRL de la URJC

1. Introducción

Bajo el marco legislativo que articula la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se especifica y queda reflejada la necesidad de contemplar en todas las fases de actividad de la empresa a la totalidad de trabajadores que desarrollan sus funciones en la misma, no solo a nivel organizativo y preventivo, si no también evaluar y valorar las posibles situaciones de emergencia que requieran la adopción de medidas como la evacuación parcial o total de un edificio, y los recursos necesarios para efectuarla de un modo exitoso con el menor número de daños.

Queda reflejado de la siguiente manera:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean

necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas”¹.

Estos artículos fijan el compromiso y la obligación existentes por parte de los empresarios de garantizar la protección de todos sus trabajadores, sin excepción, así como de analizar las posibles situaciones de emergencia adoptando para cada una de ellas, las medidas necesarias que permitan eliminar los riesgos que pudieran alterar o poner en peligro la salud y seguridad de sus empleados.

En esta normativa encontramos la primera referencia legislativa en la que se hace una mención expresa a las personas con discapacidad en materia de prevención (dentro del colectivo de “trabajadores especialmente sensibles”), del mismo modo que expresa la materialización de un derecho fundamental, como es el del acceso a un trabajo digno por parte de todas las personas². Que las personas con discapacidad formen parte de los equipos de trabajo en organizaciones, sean éstas públicas o privadas, ha dejado de ser algo extraño o poco usual, para convertirse en un hecho cotidiano, no solamente garantizado como la expresión de un derecho fundamental, sino como el cumplimiento de un obligación legal adquirida por el empresario que, de acuerdo a las diferentes Leyes Orgánicas y Reales Decretos promovidos y dictados a lo largo de los últimos veinte años, han querido regular el acceso de las personas con discapacidad a un empleo competitivo, normalizado, en el que puedan desarrollarse como trabajadores en igualdad de oportunidades que el resto de empleados y en el que no pueda existir discriminación alguna por su condición de discapacidad. La ausencia de discriminación hace alusión a su inclusión dentro de todos los niveles de desarrollo y producción de la empresa, siendo también de obligado cumplimiento la introducción de estos criterios en la política preventiva

de la organización y por supuesto, en los Planes de Autoprotección de la misma, tal y como se contempla en la LPRL

Si echamos la vista atrás y analizamos la evolución que ha experimentado el concepto de “persona con discapacidad” a lo largo de la historia de la humanidad, nos encontramos con que este colectivo ha pasado por etapas en las que (por ser un grupo de personas no aptas para los cánones sociales) debían ser apartados de la estructura comunitaria, a ser un motivo de preocupación e interés por parte de las autoridades públicas, que procuran promover y articular acciones y medidas que fomenten su plena participación e integración en actividades propias de la vida cotidiana, como son la participación social, cultural o el empleo. Es decir, nos movemos en un concepto relativamente reciente y aún en desarrollo que viene dándose desde las cuatro últimas décadas, en la que se ha conferido un papel más importante a las personas con discapacidad, y que ha supuesto una progresión en el reconocimiento de sus derechos fundamentales. Tampoco puede considerarse esta progresión como una tarea social concluida, sino que se mantiene en constante cambio y evolución, que ha ido de la mano del cambio del concepto y del abordaje (no sólo sanitario, sino también social y jurídico-legal) de la persona con discapacidad.

Para comprender mejor este cambio, se plasma la propuesta desarrollada por DeJong³ sobre el concepto y desarrollo de la discapacidad, cuya explicación, fue introducida en España a manos de Puig de la Bellacasa⁴. En ella se describen tres etapas históricas dominadas por diferentes modelos conceptuales: el modelo tradicional, el paradigma de la rehabilitación y el paradigma de la autonomía personal.

Según esta propuesta, el modelo tradicional se caracteriza por asignar un papel de marginación a las personas con discapacidad, encasillándolas en un grupo especial de los atípicos, los incapaces de

autonomía y, por tanto, dependientes y sometidos bajo el colectivo “normal”, que se responsabiliza de ellos. Así, podemos encontrar actitudes tanto de rechazo como de protección y tutela, ambas manifestaciones de la misma concepción⁵.

Es notable la evolución que, dentro del mismo modelo tradicional, se ha ido produciendo a lo largo de toda la historia, si bien esta dista mucho de ser una evolución lineal y semejante en todas las culturas. Por el contrario, las concepciones que podemos considerar como tradicionales han sido muy variables incluso dentro de una misma cultura. Las actitudes más antiguas se relacionan con la identificación del hecho de la discapacidad con manifestaciones de las divinidades, a veces de dioses, a veces de demonios. Algunas culturas (tan conocidas como la espartana) llegaron a quitar la vida a los sujetos discapacitados, como es sabido, por no cumplir con los cánones culturales de su sociedad. En otras culturas, el rechazo no alcanzó tales límites, pero no fueron por ello menos crueles. Los discapacitados, a lo largo de la historia y a lo ancho de las culturas han sido tratados como endemoniados, como bendecidos o malditos por los dioses, como sujetos necesitados de tutela, como sujetos peligrosos que había que apartar del resto de la sociedad, o como objeto de estudio⁶.

Por su parte, desde el paradigma de la rehabilitación, el problema lo constituyen las deficiencias y dificultades del individuo, objeto del proceso rehabilitador que da nombre al paradigma. Este paradigma preconiza que son los expertos los encargados de diseñar y llevar a cabo el proceso de rehabilitación de tantas destrezas funcionales como sea posible recuperar, y también lo son de la ulterior colocación o recolocación del individuo en un empleo remunerado, medidor último del éxito del proceso⁷.

El avance de uno a otro modelo es evidente al superarse las actitudes de rechazo propias del modelo tradicional, y se convierte en un modelo dominante de la sociedad occidental, si bien convive con

actitudes propias del modelo tradicional claramente manifiestas en las formas de expresión de los ciudadanos. Pero, el paradigma de la rehabilitación continúa acusando el problema de considerar al sujeto discapacitado como sujeto pasivo de la rehabilitación que, por demás, se ha convertido en una maquinaria compleja en la que intervienen multitud de profesionales e instituciones⁸.

Es por ello que, ligado al avance de otros movimientos civiles de defensa de los derechos de colectivos marginales en Estados Unidos, surgió el movimiento de la autonomía personal o vida independiente (independent living) que, frente al paradigma rehabilitador, propugna que el problema central en la discapacidad es la dependencia de los sujetos afectados de discapacidad y, consiguientemente, la intervención debe dirigirse a permitir la autonomía de estos frente al entorno, incluido el "aparato" rehabilitador⁹. Una de las manifestaciones más claras de este enfoque conceptual es el énfasis en la supresión de barreras físicas y sociales. Otra es el empeño en tomar el control del proceso rehabilitador, de manera que este no convierta al sujeto en dependiente del sistema sino en parte activa y fundamental del mismo¹⁰.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), define la discapacidad como un hecho relativo y dinámico, relacionado con el nivel de actividad de la persona en un entorno y un momento concretos. Así, la influencia de los factores contextuales (tanto internos o personales, como externos o ambientales) es definitoria de la situación de salud de dicha persona. En otras palabras, no puede hablarse de discapacidad sin hacer referencia al medio, dado que esta sólo existe cuando se da una combinación de factores de salud y contextuales que conducen a un individuo determinado, en un momento determinado, a sufrir una limitación en la actividad y/o restricción en la participación. De acuerdo con esto, podemos definir discapacidad como cualquier deficiencia, limitación en la

actividad o restricción en la participación que sufre una persona como resultado de las complejas interacciones entre su condición de salud y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive una persona¹¹.

Debido a esta nueva concepción, se comienzan a articular textos legales en los que se alude a la necesidad de atender de manera específica a las limitaciones que el entorno laboral y social, pueden provocar en una persona que presente discapacidad, no solo desde una perspectiva de garantizar su plena integración y su completo desarrollo profesional, y por tanto, de funciones desprendidas de la misma, si no también insta y obliga a que éstas limitaciones y peculiaridades de funcionamiento se reflejen en la política de gestión de la prevención y por tanto, en los Planes de Autoprotección correspondientes.

Estas leyes plasman la obligación pero no indican cómo llevarla a cabo. Del mismo modo que encontramos Guías y Notas Técnicas elaboradas por el INSHT que nos facilitan la aplicación de la norma, en el caso de la discapacidad, y de manera más concreta en el caso de la integración de la discapacidad en los Planes de Autoprotección, no encontramos una herramienta que facilite la incorporación de estos criterios en la gestión de la prevención empresarial. Las alusiones que se hacen al respecto no profundizan más allá de "debe tenerse en cuenta la necesidad de prestar atención a este colectivo" o "garantizar su evacuación en caso de emergencia". Si atendemos a los documentos que podemos encontrar elaborados por Organismos e Instituciones relacionadas directa o indirectamente con colectivos de personas con discapacidad, tales como el elaborado en el año 2004 por la Fundación ONCE¹² subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo "Seguridad y Salud en el trabajo para personas con Discapacidad: Plan de Emergencia", el desarrollado por la Fundación Prevent¹³ en diciembre de 2009 "La Gestión Preventiva de puestos

ocupados por personas con discapacidad sensorial” o las consideraciones hechas para actuar ante una situación de emergencia en la que se encuentren personas con discapacidad elaboradas por universidades como la Universidad Complutense de Madrid¹⁴ o la Universidad de Almería¹⁵, hallamos recomendaciones generales, relacionadas en su mayor parte con criterios de accesibilidad que indican un claro avance en este ámbito, pero sin alusiones concretas en cuanto a la aplicación específica de estas técnicas ni su incorporación a un plan de autoprotección. Por ello, en este trabajo se plantea un Manual que, recogiendo y aunando los criterios establecidos en la normativa actual vigente que irá citándose a lo largo de la redacción de este trabajo, pretende facilitar la elaboración de un Plan de Autoprotección en el que se contemple de un modo claro y eficaz los parámetros necesarios para garantizar el éxito de una intervención en caso de emergencia con personas que se encuentren en situación de discapacidad.

2. Objetivos

Las personas con discapacidad, cada vez con mayor frecuencia, se encuentran involucradas en las estructuras laborales y, como no podía ser de otra forma, universitarias. El acceso a estudios universitarios y, por extensión, de trabajadores con discapacidad dentro de las instituciones universitarias (bien como personal de administración y servicios, como personal docente o como personal de empresas contratadas) es una realidad que no podemos ignorar desde la prevención de riesgos laborales, dadas las necesidades específicas que este colectivo plantea, las repercusiones que dichas necesidades tienen para el correcto quehacer de los responsables de la Prevención de Riesgos Laborales, y las obligaciones que se derivan al empresario como consecuencia de la atención a los mismos, no sólo en la gestión de riesgos, sino también en el desarrollo de los Planes de Autoprotección. Por ello, y partiendo de la estructura e información mínima que debe contemplarse en un plan de

autoprotección tal y como se indica en la Norma Básica de Autoprotección, este trabajo pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Elaborar una guía práctica que facilite la integración del colectivo de personas con discapacidad en los planes de autoprotección de los centros de educación superior.

Objetivos específicos:

- Establecer criterios generales para la evaluación de los parámetros de accesibilidad de las instalaciones universitarias.
- Adecuar los recursos materiales y humanos necesarios a las necesidades de las personas con discapacidad para una correcta intervención en una situación de emergencia.
- Garantizar la eficacia de los planes de autoprotección en la asistencia a personas con discapacidad.
- Minimizar los riesgos derivados de una situación de emergencia en la que se encuentren involucradas personas con discapacidad.

3. Desarrollo de los planes de autoprotección integrando el colectivo de personas con discapacidad

3.1. Consideraciones previas al desarrollo de un Plan de Autoprotección que incluya a personas con discapacidad

En la Orden de 29 de noviembre de 1984, por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra Incendios y de Evacuación de Locales y Edificios¹⁶, se ofrecían las directrices y líneas generales que debían seguir aquéllas entidades que, tal y como analizaremos más adelante, cumplieran una serie de requisitos y características que por su potencial peligrosidad, supusieran la necesidad de desarrollar e implantar un manual de

emergencia, más o menos elaborado. Esta Orden ofrecía las líneas generales para su elaboración, en la que dicho manual de emergencia se estructuraba en cuatro documentos en los que se describía la situación y características de la entidad y el método que debía seguirse en caso de emergencia, pero no presentaba un carácter vinculante.

Del mismo modo que se han ido desarrollando y aprobando políticas preventivas más elaboradas, vinculantes y de obligado cumplimiento, los Planes de Autoprotección también han evolucionado hacia una mejor gestión de las situaciones de emergencia. La prueba de este hecho la encontramos con la aprobación de la Norma Básica de Autoprotección¹⁷ (NBA) regulada por el R.D. 393/2007 de 23 de marzo, en la que se define la autoprotección como *"el sistema de acciones y medidas, adoptadas por los titulares de las actividades, públicas o privadas, con sus propios medios y recursos, dentro de su ámbito de competencias, encaminadas a prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes, a dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia y a garantizar la integración de estas actuaciones en el sistema público de protección civil."*

En esta Normativa queda completamente definido qué es un Plan de Autoprotección, qué contenidos mínimos deben componerlo, cómo desarrollarlo y el procedimiento que debe seguirse para su correcta aprobación y puesta en práctica. Además, se entiende la autoprotección como algo más allá de la elaboración de un plan de emergencia, puesto que incorpora el concepto de prevención como base para su realización y favorece una mayor implicación de las empresas en la elaboración de los mismos.

La NBA, respetando la reglamentación sectorial específica de cada actividad, la cual debe consultarse y adoptarse en los casos que existan, ciñéndose a lo establecido en cada una de ellas, está compuesta por nueve artículos,

los cuales coinciden en número con los capítulos que deben componer un Plan de Autoprotección.

Los Planes de Autoprotección quedan definidos en la NBA como *"documento que establece el marco orgánico y funcional previsto para un centro, establecimiento, espacio, instalación o dependencia, con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes y dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia, en la zona bajo responsabilidad del titular de la actividad, garantizando la integración de éstas actuaciones con el sistema público de protección civil."*

Este documento aborda la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas necesarias para la prevención y control de riesgos, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia", por tanto, no sólo contempla las acciones que deben seguirse en caso de emergencia (como ocurría con los "Manuales de Emergencia"), sino que en ellos deben especificarse los miembros de la empresa responsables de cada uno de los procedimientos que componen dicho Plan, una descripción detallada de la estructura, trabajadores, actividades desarrolladas, medios y recursos activos presentes en la entidad para prevenir y combatir posibles situaciones de emergencia, calendario de revisiones e inspecciones de obligado cumplimiento, formación del personal implicado en cada acción, y simulacros obligatorios en cada uno de los casos.

Se trata de un Plan completo que debe contemplar y analizar todos los componentes de la empresa, tanto materiales como trabajadores, de manera que ante cualquier posible incidente, ya se trate de un conato de emergencia, de una emergencia parcial o de una emergencia general, se actúe de una manera coordinada y organizada, de forma que se garantice el éxito de la intervención con el menor número de daños posible.

Las entidades que deben, obligatoriamente, elaborar el presente

Plan de Autoprotección, son aquéllas que encontramos recogidas en el Anexo 1 de la Normativa Básica, y de entre todas ellas merecen una especial atención los centros docentes debido a sus características y peculiaridades organizativas y funcionales.

Estos centros han supuesto desde el inicio del estudio para el control de situaciones de emergencia, una especial atención y relevancia debido a las peculiaridades de su estructura, tanto física como social. En la mayoría de los casos, el riesgo que presentan es bajo, pero la heterogeneidad que caracteriza este tipo de entidades, y la variedad de riesgos y posibles situaciones de emergencia que en ellas pueden darse, constituyen una obligación absoluta de tener un sistema de prevención, y un plan de autoprotección completamente estructurado e implantado, siendo la evacuación un aspecto de especial importancia en ellos.

Debido a la preocupación que los centros docentes han suscitado en las autoridades autonómicas y locales desde el nacimiento de los Manuales de Emergencias, a la hora de desarrollar un Plan de Autoprotección, debemos consultar la normativa que se haya podido aprobar al respecto, puesto que pueden existir matices que varíen el contenido del mismo.

Independientemente de este aspecto, que no afecta a la elaboración del trabajo que se pretende desarrollar, de aquí en adelante se centrará la atención en los centros docentes universitarios españoles, con independencia de su carácter público o privado, dado que son el objetivo fundamental de este trabajo.

Ya con la aprobación de la Orden de 29 de noviembre de 1984, hoy derogada, se plasmaba e instaba a la elaboración de Planes de Autoprotección en la totalidad de empresas existentes, con independencia del tipo de actividad, características o nivel de riesgo, entre las que se encontraban los Centros de uso docente, especificando aquéllos que por sus dimensiones, características y volumen de personal debían desarrollarlo con mayor necesidad dado el nivel de riesgo existente en ellos.

Por supuesto, tal y como indicábamos anteriormente, y debido al poco o nulo volumen de personas con discapacidad existentes en estos espacios, no se aludía a la necesidad de atender de manera específica a este colectivo, ni en centros docentes, ni en cualquiera de las demás actividades desarrolladas en esta Orden.

Con la entrada en vigor la NBA, no sólo se promueve la obligatoriedad de elaborar un plan de autoprotección en los centros docentes que presenten las características estructurales, de volumen de personal o de grado de riesgo especificados en el Anexo 1 de dicha Norma, si no que, tal y como se señalaba, encontramos la primera referencia legislativa en materia de discapacidad y planes de autoprotección.

Si profundizamos un poco más en las características estructurales y de población que componen una universidad, podemos afirmar que todas y cada una de las universidades que existen en España, presentan características comunes como son: presencia de diferentes instalaciones dentro del mismo espacio físico destinadas a distintos servicios (aularios: en los que se desarrolla la actividad docente directamente orientada al alumnado; departamentales: espacios en los que se realiza una actividad más administrativa y con un contacto menos directo con alumnos; laboratorios: existentes en facultades donde se imparten titulaciones científicas o sanitarias en las que la carga lectiva se completa con la práctica; bibliotecas: lugar destinado al estudio individual; y edificios cuya actividad principal es la administrativa) el elevado número de personas que en ellas concurren (tanto trabajadores, ya sean propios o ajenos, como alumnos), las diferencias estructurales físicas que contemplan sus edificios (entre las que cabe destacar las peculiaridades y singularidades de algunos de ellos, como es el caso de las edificaciones protegidas e históricas), el bajo número de personal que compone los equipos de intervención con relación al elevado volumen de personas que se congregan en ellas, la dificultad para establecer el número de visitantes

que diariamente acceden a los centros, o la heterogeneidad que caracteriza a los miembros de las comunidades universitarias, entre otras, lo que hace que resulte imprescindible elaborar un Plan de Autoprotección por cada edificio que lo componga.

En todas las Universidades concurren y conviven tres colectivos que conforman la denominada comunidad universitaria: trabajadores propios de la institución (Personal de Administración y Servicios –PAS–, y Personal Docente e Investigador –PDI–), trabajadores correspondientes a las distintas empresas que desarrollan sus servicios en el entorno universitario (Seguridad, limpieza, Auxiliares, Cafetería, Reprografía, Entidades Bancarias) y alumnado.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece de manera explícita que la política de prevención, integrando en ésta los planes de autoprotección, debe contemplar tanto los trabajadores propios como aquéllos que desarrollen su actividad profesional en el mismo espacio de trabajo, sin poder hacer distinción alguna motivada por el tipo de contrato que éstos presenten.

Según esta normativa, los alumnos quedan excluidos como población diana en materia de prevención en las universidades, y por tanto, no deberían tenerse en cuenta de manera específica en dicho plan de prevención. Dada la imposibilidad de considerar a este colectivo como “visitante”, puesto que deben asistir diariamente durante el curso lectivo a su Facultad de referencia, el Consejo de Universidades, en su Acuerdo por el que se establecen las directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria¹⁸, establece la necesidad de incorporar al alumnado como colectivo a tener en cuenta de manera específica dentro de los planes de prevención, y de manera más concreta, dentro de los planes de autoprotección, haciendo alusión no

sólo al deber de facilitarles la formación necesaria para su futuro desarrollo profesional en materia de prevención de riesgos laborales, si no también dentro de las medidas que deben adoptarse ante posibles situaciones de riesgo en su centro de estudios.

Por ello, todas las acciones y propuestas que se plasmen en el presente trabajo dirigidas a mejorar la actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales en los planes de autoprotección ante situaciones de discapacidad, se encaminarán a velar por la seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria sin excepción, incluyendo tanto a trabajadores como a estudiantes.

Del mismo modo que se aprobó esta medida, y con el fin último de promover, garantizar y afianzar el compromiso de las Universidades en materia de prevención, en dicho Acuerdo queda reflejada la obligatoriedad de elaborar un Plan de Autoprotección en cualquier edificio que forme parte del ámbito universitario cuya actividad se enmarque bajo los términos de docencia y /o investigación.

Como se indicaba anteriormente, la Universidad no es únicamente un centro docente sino que es, además, una institución laboral. Ha evolucionado y se ha adaptado al tiempo actual, ajustando su funcionamiento al crecimiento y desarrollo social, lo que ha facilitado, entre otras cosas, que el perfil de trabajadores presentes en ella pueda presentar características muy diversas. Con independencia del carácter público o privado de la Universidad a que queramos atender, se rige por la misma legislación que cualquier otra institución en lo referente a la inclusión de personas con discapacidad entre el conjunto de trabajadores. Así, para compensar las dificultades de incorporación al empleo de las personas con discapacidad que se derivaban del incumplimiento de la Ley de Función Pública¹⁹, se promulgó la Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados²⁰, reforzada con

el artículo 2 del RD 2271/2004²¹ que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad donde se establecía la reserva de un cupo de plazas no inferior al 5% en el acceso al empleo público, extensiva igualmente a las universidades.

El hecho de que a la mencionada Ley se pueda añadir los contenidos de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal²² (sobre la equiparación de oportunidades en todos los ámbitos de la vida y promoción de la vida independiente) y lo ya dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos²³, no hace sino clarificar la obligatoriedad de la Universidad española de contar con un cupo de reserva para trabajadores con discapacidad. Es decir, que no solamente encontraremos estudiantes con discapacidad (a los que la legislación expuesta facilita y anima a incorporarse a los estudios universitarios, como se está viendo en el día a día de los servicios de atención a la discapacidad de las universidades) sino que, cada vez más, encontraremos trabajadores con discapacidad que, como personal especialmente sensible, merecen una atención más detenida. Esto nos conduce a pensar que, siendo la LPRL de obligado cumplimiento, debe contemplarse dentro del Plan de Autoprotección, de forma detallada y no somera, la posibilidad de la existencia de trabajadores con discapacidad para garantizar el éxito de la actuación en caso de emergencia.

Partiendo de la obligatoriedad de promover el empleo en el colectivo de personas con discapacidad, sumado a las discapacidades que sobrevienen a los trabajadores en activo y, teniendo en cuenta que se trata de un centro universitario en el que la Ley Orgánica de Universidades²⁴ también impone un cupo de reserva del cinco por cien de las plazas ofertadas en cada titulación, tanto de grado como de postgrado para personas que presenten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, debe atenderse

a las necesidades de este colectivo, independientemente del número de personas que en cada centro pueda encontrarse, dentro de todos los Planes de Autoprotección.

Esta realidad, sumada a la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la vida y a la integridad física, como el más importante de todos los derechos fundamentales, recogido en el artículo 15 de la Constitución Española, y a lo establecido en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se desarrolla la obligación de todo empresario de velar por la protección de sus trabajadores ante posibles riesgos derivados de la actividad laboral, nos obliga a plantearnos que los parámetros de accesibilidad se consideran riesgos derivados del trabajo y que por ello es necesario formular cambios en los actuales modelos de los Planes de Autoprotección, ya que la actuación específica ante empleados que presenten discapacidad no ha sido formulada convenientemente, dejando vacíos que dificultan el adecuado manejo de la situación.

3.1.1. Tipos de discapacidad

Las etiologías de las que puede proceder la discapacidad son múltiples, y demasiado extensas para querer abordarlas todas desde este trabajo. Sin embargo sí es posible establecer una clasificación de las mismas que nos permita discernir las posibles dificultades y riesgos que se desprenderán de éstas permitiéndonos así elaborar una evaluación de riesgos y un plan de autoprotección, contemplando los parámetros necesarios e imprescindibles que afectan directamente al desarrollo y elaboración de ambos documentos.

Lo primero que debemos tener en cuenta es el momento vital en el que ocurre o sobreviene una situación de discapacidad, estableciéndose una clara distinción entre aquellas que son de origen congénito y las que son adquiridas, ya que el momento del ciclo vital en que se presentan es distinto, y ello implica que pueden aparecer en el seno de la institución,

afectando a uno o más trabajadores de forma repentina, sin haber sido previstas. Todo lo contrario a las congénitas, que ya están presentes en el momento de la incorporación a la empresa del trabajador.

También pueden clasificarse en función del área afectada por la discapacidad²⁵, siendo ésta la clasificación más conocida y utilizada, y a partir de la cual vamos a desarrollar el presente trabajo:

- **Discapacidad física u orgánica:** aquella que afecta de forma predominante a las capacidades físicas y/o psicomotrices de todo o parte del cuerpo. En función del tipo, grado y altura de la lesión, diferenciaremos entre pérdida parcial de la movilidad (por ejemplo, cuadro de hemiplejía), pérdida total de movilidad en miembros inferiores (por ejemplo, paraplejía) y pérdida total de miembros inferiores y superiores (tetraplejía).
- **Discapacidad visual:** aquella que afecta a los órganos de la visión y cuya afectación comprende desde la disminución de la eficacia del sentido, hasta la total pérdida del mismo.
- **Discapacidad auditiva:** aquella que afecta a los órganos de la audición y cuya afectación comprende desde la disminución de la eficacia del sentido, hasta la total pérdida del mismo.
- **Discapacidad cognitiva/psíquica/ intelectual:** aquella que afecta a las funciones cognitivas superiores que facilitan el normal funcionamiento de los procesos psicológicos básicos. En estos colectivos situamos los casos que cursan con algún grado de retraso mental, y aquéllos denominados como trastornos mentales (esquizofrenia, depresión, trastorno bipolar, entre otros) tal como se recogen en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales²⁶, en su cuarta edición revisada.

Las implicaciones funcionales que presenta cada tipo de discapacidad son de alta importancia de cara a la posterior evacuación, por lo que esta clasificación permite una primera aproximación a

la problemática que conlleva el punto cardinal de este trabajo, y por tanto la necesidad de una adecuada elaboración del Plan de Autoprotección a fin de garantizar sus objetivos (apoyándonos para ello, además, en lo establecido en la Nota Técnica de Prevención 490 sobre trabajadores minusválidos y diseño de su puesto de trabajo²⁷). Es imposible que planifiquemos a priori todas las diferentes situaciones que pueden producirse durante una emergencia, por lo que resulta imprescindible que estemos preparados ante las contingencias que sí conocemos de antemano.

Del mismo modo, debemos tener presente que pueden darse casos de personas que presenten una situación de "pluripatología", combinando dos o más de las citadas anteriormente, obteniendo como resultado una persona cuya discapacidad se describe, a priori, por la suma de las mismas.

3.1.2. Criterios de accesibilidad universal y diseño para todos, que deberíamos encontrar como punto de partida

La Accesibilidad Universal ha quedado definida en la Norma UNE 17001²⁸, y enuncia los "Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno" en la parte 1, y los requisitos para el "Sistema de Gestión de la Accesibilidad" en la parte 2. En ella queda reflejado que la Accesibilidad Universal es sinónimo de igualdad de oportunidades, lo que quiere decir que todas las personas, independientemente de presentar de forma permanente o temporal una capacidad restringida, tienen el derecho de poder disfrutar de los servicios ofrecidos y realizar las actividades de deambulación (movilidad, tanto vertical como horizontal que lleva a cabo un individuo ya sea con sus propios recursos o gracias al uso de ayudas técnicas que faciliten la misma. En este aspecto debe contemplarse los accesos, anchos de paso, anchos de giro, obstáculos, desniveles verticales: rampas, escaleras, ascensores) aprehensión (alude a la posibilidad de aprehender, alcanzar y agarrar que el

entorno debe facilitar a cualquier persona. No se refiere únicamente al alcance manual (acceso a botoneras, pulsadores de alarma, picaportes, interruptores..., también debe contemplar el alcance visual (contraste figura – fondo, tamaño de caracteres, entre otros) y auditivo (aviso por megafonía, señales de alarma acústicas), localización (posibilidad que las instalaciones ofrecen a un individuo para que éste se oriente y sepa en todo momento dónde y cómo se sitúa en el espacio. En la localización también se hace especial referencia a la capacidad de encontrar y saber manejar botoneras, interfaces y demás elementos que permiten una movilidad exitosa) y comunicación (capacidad para emitir, recibir y compartir o intercambiar información dentro de una instalación con el uso de cualquiera de los canales existentes para ello.) – DALCO - en entornos accesibles. Estos cuatro criterios se encuentran directamente relacionados entre sí, y son los establecidos para poder evaluar y garantizar la accesibilidad global de un entorno, servicio o producto. El análisis de estos criterios nos ofrecerá información objetiva y veraz sobre el estado y grado de accesibilidad que presenten nuestras instalaciones, pudiendo clasificarse en tres niveles descritos a continuación:

1. Nivel adaptado. Un espacio, instalación, edificación o servicio se considerará adaptado si se ajusta a los requisitos funcionales y dimensionales que garanticen su utilización autónoma y cómoda por las personas con discapacidad.

2. Nivel practicable. Cuando por sus características, aun sin ajustarse a todos los requisitos que lo hacen adaptado, permite su utilización autónoma por personas con discapacidad.

3. Nivel convertible. Cuando mediante modificaciones, que no afecten a su configuración esencial, pueda transformarse como mínimo en practicable.

Existe una relación directa entre estos

niveles de accesibilidad y las decisiones que se tomen en materia de prevención, puesto que de ello dependerán cuestiones tan básicas como el lugar de emplazamiento de un trabajador o el aula seleccionada para un grupo de alumnos entre los que se encuentre un estudiante con discapacidad, hasta cuestiones tan específicas como la elección de la vía de evacuación más apropiada, los sistemas de alarma necesarios en cada instalación o el número de personas necesarias para conformar los equipos de intervención. Resulta fácil comprender que unas deficientes condiciones de accesibilidad, van a entrañar un riesgo intrínseco a la propia actividad y desarrollo profesional de personas con discapacidad. Desde el punto de vista ergonómico y de la accesibilidad toda actividad que desarrolla una persona tiene dos componentes:

- El **desplazamiento**, es decir, el traslado hasta el lugar idóneo para realizar la acción: poder moverse libremente por el entorno sin limitaciones ni obstáculos. El desplazamiento puede ser horizontal o vertical.
- El **uso**, es decir el desarrollo de la acción en sí: poder disfrutar, utilizar, sacar provecho de lo que hay a nuestro alrededor. El uso tiene dos estadios, por su parte: la preparación y la ejecución.

Por tanto, los elementos que impidan o dificulten cualquiera de estos dos componentes derivarán automáticamente en una serie de dificultades para las personas que presenten discapacidad, que deberán considerarse, a fin de evitar cualquier riesgo derivado de las mismas. Estas dificultades son:

- **Dificultades de maniobra:** la accesibilidad física no solo debe permitir que un usuario de silla de ruedas, o cualquier persona que presente algún tipo de movilidad reducida pueda acceder y realizar desplazamientos dentro de un determinado entorno, si no que deben tenerse en cuenta las necesidades de llevar a cabo otro tipo de acciones como retrocesos, avances, giros, rotaciones y transferencias (esta última

muy importante a la hora de diseñar cuartos de baño, aulas y despachos).

• **Dificultades para salvar desniveles:** se entiende por desnivel todo aquello que implica subir o bajar el plano de suelo sobre el que nos movemos, o sortear obstáculos que se encuentren en la vía por la que nos desplazamos. Afecta en un mayor grado a personas con discapacidades físicas, ya sean ambulantes o usuarios de silla de ruedas. Debemos distinguir tres tipos de desniveles: continuos o sin interrupción (vienen dados por las características del terreno, no son preconcebidos), bruscos y aislados (son aquéllos que se diseñan con un objetivo definido: delimitar espacios (aceras), evitar un hecho no deseado (entrada de agua en un local), o por motivos estéticos) y grandes desniveles (aparecen fundamentalmente cuando se construye en altura).

• **Dificultades de alcance:** alude de manera específica a la posibilidad de acceder a objetos, al contenido de los mismos o a información sensorial. En este sentido también es importante señalar que este aspecto no solo afecta a personas usuarias de silla de ruedas, si no que una mujer embarazada o una persona de baja estatura también puede encontrar limitaciones si el diseño del entorno no es el apropiado. Podemos distinguir cuatro tipos de dificultades de alcance: manual (dificultad para disponer de objetos como consecuencia de su ubicación en el espacio), visual (causada por alguna alteración en la visión, o por la disposición del objeto con respecto a la posición del usuario), auditivo (imposibilidad o dificultad de acceder a información auditiva con motivo de una alteración en este órgano o por la presencia de elementos en el entorno como ruidos) y de orientación (falta de información que permita situarse en un entorno y saber manejarlo).

• **Dificultades de control:** se detectan en los casos en los que una persona, debido a sus características psicomotrices, no puede desarrollar con normalidad

un correcto control de los segmentos corporales. Estas dificultades se dividen en dos: de equilibrio (asociada a afectaciones de los miembros inferiores principalmente) y de manipulación (relacionada con limitaciones de miembros superiores).

Todas las dificultades descritas aluden de manera específica a lo que se define como condiciones laborales, entendiendo éstas como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (artículo 4 de la LPRL), quedando específicamente incluidas dentro de ellas:

- las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo,
- la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia
- los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados y
- todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Estas condiciones laborales, que pueden dar lugar a una limitación o dificultad para desempeñar un puesto de trabajo, quedan definidas en el artículo 4 que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como Riesgo laboral (posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Asimismo, dice el texto legal que para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad).

Por tanto, dentro de la evaluación de riesgos de cualquier centro docente, deben estar contemplados los citados

criterios DALCO para poder elaborar posteriormente un Plan de Autoprotección en el que se integren debidamente las cuestiones referidas a trabajadores especialmente sensibles – trabajadores con discapacidad, de manera que se indique el nivel de accesibilidad que presenta y, a partir de aquí, poder elaborar un plan de emergencias ajustado a la realidad de la institución.

3.1.3. Necesidades y recursos previos para la elaboración del Plan de Autoprotección

3.1.3.1. Análisis y evaluación de los criterios DALCO

Para poder, por tanto, abordar los contenidos mínimos que debe presentar un Plan de Autoprotección, lo primero que debemos conocer es la situación de partida de cada centro docente. Para ello, se propone el siguiente cuestionario en el que se recogen los criterios de accesibilidad planteados en el Documento Básico de Seguridad, de Utilización y Accesibilidad del Código Técnico de Edificación²⁹ y en el Real Decreto 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios³⁰, con el que cualquier Universidad que lo realice pueda conocer el grado de accesibilidad de sus instalaciones y, tal y como veremos más adelante, facilitará la toma de decisiones en la elaboración del Plan de Autoprotección.

Resulta importante señalar que las medidas, cambios o modificaciones y

adaptaciones que deban asumir los centros educativos con el fin de mejorar sus instalaciones y garantizar la plena seguridad y protección de sus trabajadores y estudiantes que presenten discapacidad, no supondrán una merma en el bienestar y seguridad del resto de la comunidad universitaria, puesto que en cualquier caso, el diseño se plantea como una mejora universal, en la que prima el diseño para todos, es decir, contemplando no solo la media en la que se encuentra la mayoría de la población, si no que da cabida a los extremos de la misma en los que se sitúan, entre otros, las personas que presentan discapacidad.

Lo primero que debemos tener en cuenta es que cuanto más accesible y practicable sea un edificio, y por tanto, cuanta mayor independencia y posibilidades de maniobra independiente le facilitemos a una persona con discapacidad, menos recursos humanos y materiales tendremos que invertir en una situación de evacuación. Esto permitirá minimizar el tiempo de evacuación, lo que nos llevará a una reducción de daños en situaciones de emergencia. Para identificar el grado de accesibilidad de un edificio propio de una Universidad, deberemos analizar los siguientes parámetros, los cuales nos permitirán establecer un punto de partida a la hora de organizar una posible evacuación, y nos indicará los puntos fuertes y débiles que presenta nuestra institución, con el fin de prever situaciones de riesgo innecesarias, evitando con ello poner en riesgo la vida de cualquier persona que se encuentre en ella.

INDICADORES Y MEDIDAS MÍNIMAS DE ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL
Acceso al edificio
<p>Acceso válido y practicable para personas con movilidad reducida (debe darse al menos uno de los siguientes casos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de desniveles en el acceso • Existencia de rampa con una pendiente no superior al 10 % cuando la longitud del tramo sea menor de tres metros, del 8 % si es menor de seis metros y del 6 % en el resto de los casos. • Posibilidad de acceder utilizando salva – escaleras o plataforma elevadora

Accesibilidad interior del edificio (Ver especificaciones en Documento Básico de Seguridad, de Utilización y Accesibilidad del Código Técnico de Edificación)	
ASCENSORES	Ascensores accesibles: <ul style="list-style-type: none"> • Apertura automática de puertas • Anchura de la puerta igual o superior a 80 cm • Dimensiones de la cabina: entre 1,00 y 1,40 cm de ancho y 1,25 y 1,40 cm de profundidad • Pulsador de llamada a una altura no superior a 140 cm • Altura de la botonera situada a una altura comprendida entre 90 y 140 cm • Botonera en formato braille, alto relieve y contrastados cromáticamente y aviso acústico como alternativa de acceso a la información
	Ascensores de emergencia: Concebidos para el uso de bomberos, pero válido para la evacuación de personas usuarias de silla de ruedas o que presenten discapacidad. Cuentan con un grupo electrógeno alternativo, que, en caso de corte del suministro eléctrico general, éste permite poder utilizarlo. Para garantizar la seguridad de los mismos, se construyen con hormigón y material resistente al fuego.
	<ul style="list-style-type: none"> • Franja señalizadora en inicio y fin de tramo • Huella antideslizante en cada escalón • Pasamanos sin aristas ni bordes continuado desde inicio hasta fin de escalera
PASILLOS	<ul style="list-style-type: none"> • Anchura igual o superior a 120 cm • Espacio para giro igual o superior a 150 cm libre de obstáculos
PUERTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Anchura igual o superior a 80 cm • Mecanismos de apertura situados a una altura comprendida entre 80 y 120 cm • Fuerza para la apertura de las puertas igual o inferior a 25 N (si son resistentes al fuego se admite un máximo de 65 N)
Mecanismos y Sistemas de alarma:	
<ul style="list-style-type: none"> • Señales tanto acústicas como luminosas • Para facilitar el accionamiento de Pulsadores de alarma e interruptores por personas con discapacidad, éstos serán accionables mediante puño cerrado, codo o mano abierta (o sistema automático). No se admiten interruptores de palanca o giro y se situarán a una altura comprendida entre 40 y 120 cm 	
Vías de evacuación:	
<ul style="list-style-type: none"> • Itinerarios libres de obstáculos que cumplan las dimensiones expuestas en apartados anteriores • Acceso directo a la calle, sin necesidad de utilizar ningún medio técnico como ascensores o salva – escaleras ó itinerario alternativo que guíe a las personas con discapacidad a zonas de refugio para proceder a su rescate. • Los recorridos de evacuación, contarán con la señalización necesaria para garantizar su uso y comprensión por parte de personas con cualquier tipo de discapacidad, haciendo uso de canales acústicos, visuales y táctiles. 	

Acceso a la información general en materia de prevención:

- Toda la información relevante en materia de prevención (campañas de información, sensibilización, formación, avisos importantes...) debe estar disponible en formato braille, formato electrónico y formato audio
- Para garantizar el acceso a la información escrita por parte de personas que presenten resto visual, se procurará presentar con un adecuado contraste, esto es: fondo blanco y texto negro o "de alto contraste" es decir, fondo negro y letras en blanco. Cualquiera de estas dos variaciones deben realizarse con letra tipo Arial, tamaño 12 -14. Esto hace referencia a información, cartelera, identificación de despachos / servicios

Una vez hayamos elaborado el diagnóstico inicial de los edificios que componen la Universidad, podemos analizar estos datos y efectuar cuantas modificaciones resulten necesarias para preparar las infraestructuras para ser utilizadas por personas que presentan discapacidad con garantías de seguridad y sin riesgos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Debe garantizarse el uso y disfrute de todas las instalaciones por parte de cualquier trabajador o alumno, incluidas zona de restauración, instalaciones deportivas, aseos y salones de actos garantizando su seguridad.
- Debe hacerse extensivo, no solo a los trabajadores y alumnos propios de la Universidad, si no a las posibles visitas y personas que, como ocurre en el caso de la realización de Pruebas de Acceso, se encuentren en las instalaciones durante días o períodos de tiempo concretos.
- Al menos una vía de evacuación debe contemplar todos los criterios de accesibilidad expuestos en el cuadro anterior, comunicando cualquier punto del edificio con el exterior del mismo.
- Zonas de refugio accesibles y practicables que permitan la espera de personas con discapacidad en condiciones óptimas de seguridad hasta su apoyo en la evacuación.
- Estas vías de evacuación deben estar perfectamente señalizadas y ser identificables por cualquier usuario que pueda o deba hacer uso de ellas.

IMPORTANTE: Garantizando estas medidas mínimas, y por tanto, facilitando el uso de las distintas

instalaciones de una manera lo más autónoma posible, estamos minimizando los riesgos que pueden generarse en una situación de emergencia, maximizando los recursos disponibles, disminuyendo las necesidades de apoyo en la evacuación y posibilitando la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria

3.1.3.2. Elaboración de un censo de personas con discapacidad

Para poder elaborar un Plan de Autoprotección en el que se contemplen de un modo adecuado las situaciones de discapacidad y con ello podamos atender las necesidades derivadas de las mismas de manera específica, lo siguiente que debe elaborarse en cada centro es un censo en el que se recojan todos los casos de los miembros de la comunidad universitaria que presenten discapacidad.

En función del colectivo al que pertenezca cada persona con discapacidad, es decir, en función de si se trata de un trabajador o de un alumno, variará la forma de obtener los datos relativos a su situación de discapacidad, puesto que no debemos olvidar que se trata de documentación extremadamente sensible, que goza del máximo nivel de protección³¹.

En todas las universidades españolas existe un Servicio de Atención a Necesidades Educativas Especiales³² orientado de manera específica a la integración e inclusión de alumnos con discapacidad que se encuentren matriculados en cualquier titulación de estos centros. Entre sus funciones se encuentra la elaboración de un censo anual de todos

los casos de estudiantes que presenten discapacidad, sean o no de nuevo ingreso. En función de la normativa y protocolo de actuación que tenga aprobado cada centro, esta recogida de datos se realizará de manera automática durante la elaboración de la matrícula, o de manera posterior a la realización de la misma, obteniéndose los datos a través de otros Servicios de la Universidad, como puede ser el Vicerrectorado de Estudiantes, o solicitando copia del certificado de discapacidad al alumno de manera directa con el fin de mantenerle informado de posibles becas, ayudas, premios o de cualquier otra información que pudiera ser de su interés.

Con este documento garantizamos la localización de cada uno de los estudiantes en el entorno universitario de manera concreta, y tenemos la certeza de poder elaborarlo año tras año, ya que, además de lo que se acaba de explicar, los alumnos que lo presenten en el momento de formalizar su matrícula, tendrán derecho a la exención de tasas contemplada en los Reales Decretos propios de cada Comunidad Autónoma por los que se regulan las tasas y precios públicos en matrículas de titulaciones oficiales.

En el caso de los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad, del mismo modo que ocurre con el resto de trabajadores especialmente sensibles, y con el fin de velar por su protección y salud, pero también de su derecho a la intimidad, se desarrollarán campañas de sensibilización sobre la importancia de informar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de su Universidad sobre la existencia de una discapacidad que pudiera limitarles total o parcialmente en su actuación o evacuación en una situación de emergencia.

En todo momento se garantizará la confidencialidad de estos datos, no pudiendo derivar en ningún caso los mismos a cualquier otro estamento de la organización.

Es muy importante sensibilizar a los

empleados sobre la importancia de mantener debidamente informado al Servicio de Prevención de cuantos cambios pudieran afectar a su seguridad, salud y desempeño profesional (entendiendo éste como la ejecución de las tareas propias de un puesto de trabajo, en función del equilibrio existente entre demandas de la actividad y capacidades del empleado), puesto que estamos abordando aspectos lo suficientemente importantes de los que no solo se deriva el bienestar de un trabajador, si no que si la gestión no se realiza de manera apropiada, esto puede causar un efecto dominó en el que, por no haber transmitido a tiempo las necesidades derivadas de una situación de salud, pueden ponerse en peligro la seguridad de los componentes de un despacho, de una sección, incluso de una planta o edificio.

Como la prevención de riesgos laborales, y por supuesto el Plan de Autoprotección deben adelantarse a cualquier inclemencia o contratiempo que pudiera surgir como consecuencia de la actividad laboral, y los distintos Servicios de Prevención de Riesgos Laborales no deben limitarse a la posibilidad de que un trabajador con discapacidad se identifique como tal, se debe tener muy presente que, independientemente de que lo ideal sería que los trabajadores cedieran los datos referentes a su persona que puedan alterar o modificar las actuaciones desarrolladas en materia de prevención, existen tres momentos clave en los que podemos identificar situaciones de movilidad reducida, alteración de las capacidades psíquicas, cognitivas o sensoriales.

Estos momentos son:

- Revisiones médicas desarrolladas en el marco de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
- Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
- Desarrollo de simulacros.

Dichas situaciones van a facilitarnos la

detección precoz de alteraciones en el sistema musculoesquelético, sensorial o cognitivo / psíquico de los trabajadores que pudieran requerir la adaptación o modificación de cualquiera de los aspectos considerados y recogidos en el plan de prevención y por tanto, en el plan de autoprotección de la empresa.

Este censo debe revisarse anualmente, salvo que se tenga constancia clara de que haya ocurrido algún cambio o modificación que debamos recoger en los documentos citados anteriormente.

El momento de esta revisión podemos hacerlo coincidir con la fecha de realización de los simulacros, ya que será cuando detectemos retrasos en el aviso o salida del edificio, falta de involucración como consecuencia de la existencia de una limitación o ausencia de respuesta ante una señal de alarma, entre otros. En caso de ser así, inmediatamente procederemos a recabar más información sobre el trabajador en cuestión hasta que logremos encontrar la causa que ha motivado dicha

alteración.

La importancia de que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales posea esta información radica en la necesidad de adecuar los procedimientos, actuaciones e incluso el propio espacio para adecuarlo a las capacidades de cada miembro de la comunidad universitaria que presenten alguna limitación.

Por ello, en función del tipo y grado de discapacidad que presenten los ocupantes de un edificio, será necesario adoptar medidas adaptadas a cada circunstancia, personalizando con ello cada actuación. Para facilitar el manejo de la información relativa a situaciones de discapacidad, y poder elaborar un plan de autoprotección que contemple cualquier caso de dificultad a la hora de evacuar un edificio, a continuación se plasman las principales dificultades de evacuación que caracterizan a los distintos tipos de discapacidad que podemos encontrar en un centro docente.

Discapacidad	Dificultad	Personas sin discapacidad que pueden presentar estas mismas dificultades
<p>Física: limitación en la deambulación, sin ser usuarios de silla de ruedas.</p> <p>Posible causa: hemiplejía, amputación, fractura ósea o daño en tejidos blandos, insuficiencia cardíaca, esclerosis múltiple, esclerosis lateral amiotrófica (ELA), polio, entre otras.</p>	<p>Disminución de la velocidad de desplazamiento</p> <p>Dificultad para salvar desniveles (escaleras, bordillos...)</p> <p>Dificultad para efectuar recorridos más o menos largos sin descanso</p> <p>Dificultad para abrir / cerrar puertas, especialmente por ser muy pesadas, requerir el uso de ambas manos o presentar mecanismo de retorno</p> <p>Dificultad para activar mecanismos que requieran manipulación bimanual</p>	<p>Mujeres embarazadas</p> <p>Personas mayores</p> <p>Niños</p>

<p>Física: usuarios de silla de ruedas, con independencia del grado de lesión o altura de la misma</p> <p>Posible causa: paraplejía, tetraplejía y cualquiera de las establecidas en el apartado anterior cuando la evolución o grado de afectación es elevado.</p>	<p>Dificultades para desplazamientos por determinados espacios dentro del edificio que no sean accesibles, tales como puertas o pasillos estrechos</p> <p>Imposibilidad para salvar desniveles bruscos</p> <p>Dificultades de alcance</p> <p>Dificultad para abrir / cerrar puertas</p> <p>Dificultades de comunicación</p>	<p>Mujeres embarazadas</p> <p>Personas mayores</p> <p>Niños</p>
<p>Visual: pérdida parcial de visión</p>	<p>Dificultad para percibir las señales de alarma luminosas</p> <p>Dificultad para orientarse</p> <p>Dificultad para subir/bajar escaleras</p> <p>Dificultad para el acceso a información escrita.</p> <p>Dificultad para detectar obstáculos</p>	<p>Personas mayores</p> <p>Niños</p> <p>Personas de otras nacionalidades que no dominen el idioma del país de destino</p>
<p>Visual: ceguera completa</p>	<p>Dificultad para percibir las señales de alarma luminosas</p> <p>Dificultad para localizar las vías de evacuación si previamente no se le han enseñado.</p> <p>Dificultad para detectar obstáculos</p> <p>Dificultad para el acceso a información escrita.</p>	<p>Personas mayores</p> <p>Niños</p> <p>Personas de otras nacionalidades que no dominen el idioma del país de destino</p>
<p>Auditiva: pérdida parcial de audición</p>	<p>Dificultad para percibir señales de alarma acústicas</p> <p>Dificultad para recibir instrucciones de evacuación de viva voz</p>	<p>Personas mayores</p> <p>Personas de otras nacionalidades que no dominen el idioma del país de destino</p>
<p>Auditiva: Sordera completa</p>	<p>Dificultad para percibir señales acústicas</p> <p>Dificultades de comunicación en los casos en los que se haga uso de la lengua de signos</p>	<p>Personas mayores</p> <p>Personas de otras nacionalidades que no dominen el idioma del país de destino</p>
<p>Cognitiva / intelectual</p>	<p>Dificultad para comprender las señales de alarma</p> <p>Posibilidad de desorientación</p> <p>Reacciones de bloqueo o pánico</p>	<p>Toda la población, si previamente no existe la formación e información suficientes</p>

3.2. Integración de las personas con discapacidad en los planes de autoprotección

Una vez analizados los parámetros de accesibilidad de la Institución, y con el censo de personas con discapacidad elaborado, podemos comenzar a diseñar las distintas actuaciones que deben desarrollarse para completar el Plan de Autoprotección integrando el colectivo de personas con discapacidad. Para ello, debemos seguir la siguiente estructura, que, una vez finalizada, nos permitirá trasladar cuantos datos sean necesarios en el Plan de Autoprotección final. Con el fin de facilitar el seguimiento de esta guía, y su posterior traslado al Plan de Autoprotección, mantendremos el orden de los capítulos que se plantea en la Norma Básica de Autoprotección.

3.2.1. Clasificación y descripción de usuarios

Para facilitar el análisis y estudio de las necesidades derivadas de las distintas situaciones de discapacidad, y con el objetivo de clarificar las actuaciones que debemos llevar a cabo, una vez elaborado el censo de personas con discapacidad, gracias al cual conoceremos el tipo de discapacidad que presenta cada una, y el lugar exacto en el que se encuentra, elaboraremos una tabla para que, de manera visual, identifiquemos cuáles son las necesidades que debemos abordar en cada edificio. Para evitar el exceso de información y con ello dificultar el manejo de la misma, codificaremos del siguiente modo los tipos de discapacidades que detectemos en el censo:

TIPO DE DISCAPACIDAD	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO
Discapacidad física (DF):	Trabajador / alumno que puede caminar de manera independiente pero requiere el uso de un producto de apoyo o dispositivo protésico para poder hacerlo (muletas, bastones, prótesis)	DF – 1
	Trabajador / alumno usuario de silla de ruedas manual	DF – 2
	Trabajador / alumno usuario de silla de ruedas electrónica	DF – 3
Discapacidad visual (DV):	Trabajador / alumno con visión reducida	DV – 1
	Trabajador / alumno con ceguera completa	DV – 2
Discapacidad auditiva (DA):	Trabajador / alumno con audición reducida	DA – 1
	Trabajador / alumno con sordera completa	DA – 2
Discapacidad mental o cognitiva (DM):	Trabajador / alumno con discapacidad que curse con algún grado de retraso mental o alteración de procesos psicológicos básicos	DM – 1
	Trabajador / alumno con discapacidad que incluya alguna alteración mental o del comportamiento	DM – 2

Una vez codificados los tipos de discapacidad y situados en cada una de las estructuras que componen la universidad,

obtendremos una tabla como la que se indica a continuación a modo de ejemplo:

EDIFICIO DEPARTAMENTAL I			
PLANTA	DESPACHO	HORARIO	TIPO DE DISCAPACIDAD
Segunda	223	9.00 – 15.00	DV – 1

Sintetizando de este modo la información, podremos identificar rápidamente el número de personas con discapacidad que se encuentran habitualmente en un edificio y su ubicación exacta. Esto no sólo resulta de utilidad para una situación de emergencia, si no que nos permitirá seguir avanzando de un modo práctico en la elaboración del Plan de Autoprotección.

Al elaborar esta documentación, veremos cómo determinadas situaciones no son fácilmente determinables, puesto que una misma persona, aunque tenga una ubicación física determinada, puede encontrarse en cualquiera de las otras dependencias de la Universidad en función del día o de la actividad que tenga que desarrollar, del mismo modo que ocurre con el resto de miembros de la comunidad universitaria que no presentan ningún tipo de discapacidad.

En estos casos, únicamente se registrará el lugar que más frecuente, y se solicitará la colaboración de sus compañeros en las situaciones en las que se detecte una emergencia. Esta colaboración consistirá en indicar si han detectado a esta persona en su lugar de destino habitual, o si por el contrario no ha sido así.

3.2.2. Selección de las vías de evacuación atendiendo a los parámetros de accesibilidad y a los tipos de discapacidad que se encuentran en el edificio

En función del tipo de discapacidad y de las características propias de cada edificio, será necesario valorar la idoneidad de las vías de evacuación para que puedan ser utilizadas en una situación de emergencia por personas que presenten discapacidad.

Tal y como veíamos en apartados anteriores, debemos garantizar que al menos una de las vías de evacuación pueda ser utilizada en situación de emergencia por personas que presenten discapacidad, que comunique cualquiera de los puntos del edificio con el exterior, reúna los criterios mínimos de accesibilidad vistos en el epígrafe propio de este aspecto y se encuentre debidamente señalizada para que cualquier persona pueda acceder y comprender el contenido de la misma.

La información recogida en la última tabla del apartado anterior, nos será de gran utilidad para poder elegir las vías de evacuación más apropiadas para cada circunstancia.

***IMPORTANTE:** Para seleccionar las vías de evacuación, debemos tener presentes los posibles recursos materiales y humanos de los que disponemos para facilitar y agilizar dicha evacuación. Siempre se procurará fomentar la autonomía e independencia para potenciar una mayor eficacia en la actuación:*

- **Recursos materiales:**

- Sillas de evacuación: en función del número y tipo de personas con discapacidad que se encuentren en el edificio, se puede plantear la posibilidad de ubicar en lugares estratégicos este tipo de sillas que, en una determinada situación, pueden permitir la salida al exterior de personas con discapacidad. Tal y como indica el Código Técnico de Edificación, estas sillas deben contar con reposabrazos, reposacabezas,

reposapiés, ruedas lo suficientemente grandes para poder empujarlas con los brazos y una capacidad para transportar como mínimo 136 kg. Los miembros de los equipos de intervención deben conocer su existencia, ubicación y forma de uso.

- Ascensores de emergencia: descritos en el apartado de accesibilidad y que, actualmente, se caracterizan por ser la medida más eficaz y efectiva en materia de evacuación de personas con discapacidad.

- Toboganes, colchones, mantas: elementos menos habituales y que requieren de la colaboración de otra persona para poder ser utilizados

- *Medios humanos: personal designado de manera específica y cuya única función es la de asistencia a personas con discapacidad previamente asignadas por área de actuación. Este personal, como veremos más adelante, formará parte del equipo de evacuación y deberá recibir formación para desarrollar esta labor.*

3.2.3. Inventario y descripción de las medidas y medios técnicos de autoprotección para personas con discapacidad

En este punto tenemos detectadas y localizadas en tiempo y lugar a todas las personas que presentan discapacidad, así como la vía de evacuación más apropiada para cada uno de los casos (como es obvio, se procurará seleccionar la misma vía de evacuación en cada edificio para todos los casos que presenten discapacidad, dotándolas de los medios necesarios para su correcto uso)

En este epígrafe, nos centraremos en los medios materiales y humanos que debemos organizar e implantar para que las actuaciones en caso de "emergencia y discapacidad" resulten exitosas.

3.2.3.1 Sistemas de Alarma

La alarma es el aviso o señal mediante la que se informa al personal que se

encuentra en un determinado espacio de la situación de emergencia y de las instrucciones que deben seguirse. Mayoritariamente esta alarma se emite a través de medios técnicos y debe ser fácilmente identificable por todas las personas que confluyan en dicho espacio. Por este motivo, debemos tener en cuenta que los medios que se utilicen para transmitir una alarma y unas instrucciones, deben ser los necesarios para que cualquier persona, con cualquier característica, capacidad o discapacidad, pueda acceder a esa información, comprenderla y seguir las indicaciones.

Para poder cumplir esta premisa, debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Una Persona con Discapacidad visual necesita recibir la señal de alarma por medios auditivos.
- Una Persona con Discapacidad auditiva requiere medios visuales para acceder a la señal de alarma.
- Una persona con Discapacidad cognitiva o intelectual necesita que se le transmita la señal de alarma de un modo sencillo y que garantice que la persona que lo recibe puede descifrar el mensaje y comprender su significado.

Debido a estas situaciones, cualquier centro docente debe garantizar que la señal de alarma se emite de manera sonora y visual, combinándolo con un lenguaje sencillo y tranquilizador.

En este aspecto, y como se definirá en el plan de formación, el personal de intervención destinado a colaborar en la evacuación de personas con discapacidad, no sólo deberá conocer el medio físico y las limitaciones de este colectivo, si no que también será necesario dotarle de las herramientas básicas para que pueda comunicarse de una manera apropiada con este colectivo.

3.2.3.2. Medios humanos

En función del número y tipo de discapacidades que encontremos en cada edificio, sumado a las características

propias de la estructura de los mismos, deberemos designar personal de intervención para que, una vez formado, actúe de manera específica ante situaciones de emergencia en las que se encuentren personas con discapacidad.

Se recomienda basarse en las indicaciones

que se plasman en la siguiente tabla, pudiendo aumentar el número de efectivos, pero nunca disminuyéndolo, puesto que estaríamos poniendo en peligro no sólo a la persona que presenta discapacidad, si no también al personal designado para la evacuación de la misma.

TIPO DE DISCAPACIDAD	NÚMERO DE PERSONAS DE APOYO PARA LA EVACUACIÓN
DF – 1	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DF – 2	2 PERSONAS PREVIAMENTE FORMADAS
DF – 3	2 PERSONAS PREVIAMENTE FORMADAS
DV – 1	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DV – 2	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DA – 1	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DA – 2	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DM – 1	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA
DM – 2	1 PERSONA PREVIAMENTE FORMADA

Teniendo en cuenta el perfil de los miembros del Equipo de Emergencias y Evacuación, lo más apropiado será que dentro de este equipo, se designe el personal necesario para formarlo en materia de evacuación de personas con discapacidad y sean ellos los que asuman en primera instancia dichas actuaciones.

Dado que se designan trabajadores por edificio, planta y área, resultará muy útil seleccionarlos bajo este criterio, puesto que en la mayoría de las ocasiones el personal del equipo de evacuación, y las personas con discapacidad asignadas a cada uno de ellos se conocerán previamente por su quehacer diario, lo que permitirá un conocimiento previo de la situación, y un mínimo de confianza entre ellos que facilitará el mantenimiento de la calma y el orden. Para evitar confusiones en la puesta en marcha del Plan de Actuación ante emergencias, sería recomendable que este equipo específico para intervenir en situaciones de discapacidad, presentara un chaleco idéntico al del resto de miembros de evacuación, pero con el símbolo internacional de accesibilidad en la parte posterior del mismo, con el fin de ser fácilmente identificables y poder solicitar

su colaboración en caso de ser necesario.

Por último, una vez establecido el número de personas designadas para actuar de manera específica ante situaciones de discapacidad, se elaborará una lista en la que se indique de manera clara cuáles son las personas con discapacidad que deberá asistir o guiar cada uno de los miembros del equipo de evacuación. Del mismo modo se especificará que no deben ceñirse únicamente a dicho listado, puesto que pueden encontrarse visitantes u otras personas dentro del edificio que requieran su asistencia.

3.2.3.3. Medios materiales

Independientemente de los medios materiales existentes en una organización para combatir una situación de emergencia, tales como extintores o bie's, debemos contemplar e indicar de manera expresa aquéllos destinados a la correcta evacuación de personas con discapacidad.

Estos medios variarán en función de la estructura y posibilidades que ofrezca cada una de las instalaciones, así como de las características de las vías de evacuación y de la persona que va a hacer uso de ellos. Debemos tener muy presente que

estos medios deben seleccionarse en el momento que se estudia la elección de la vía de evacuación para los casos concretos de personas con discapacidad, del mismo modo que deberán tenerse presentes para los casos en los que una situación de emergencia bloquee parcial o totalmente

la vía de evacuación concebida para estos casos, debiendo hacer uso de este material para abandonar la planta o edificio con unas garantías de seguridad. De este modo podemos reflejar de la siguiente manera los recursos implantados con este objetivo, y entre los que podemos encontrar:

RECURSO MATERIAL	PLANTA EN LA QUE SE SITÚA	UBICACIÓN EXACTA	REVISIONES	INSPECCIONES
ASCENSORES DE EMERGENCIA				
SILLAS DE EVACUACIÓN				
TOBOGÁN				
COLCHONES				

Debemos tener presente que resulta tan importante contar con los recursos materiales necesarios para afrontar este tipo de situaciones, como garantizar que se encuentran en perfectas condiciones de uso y que aquéllas personas que en algún momento pueden tener que utilizarlas conocen su existencia, ubicación y forma de uso. Para ello deberán realizarse las revisiones e inspecciones periódicas oportunas que indique el fabricante o la normativa aplicable, del mismo modo que se encontrarán debidamente señalizadas y ubicadas.

Por supuesto, el personal designado para actuar en estos casos, deberá conocer el uso y manejo de estos dispositivos a través de la formación específica que se desarrollará a continuación.

3.2.4. Programa de formación y capacitación del personal activo en el plan de autoprotección

La evacuación de personas con discapacidad será ejecutada por el personal del equipo de evacuación designado y formado para ello, los cuales conocerán las vías de evacuación más apropiadas para cada caso concreto y las necesidades que presenta cada una de ellas para efectuar su evacuación.

Estas personas, serán formadas para poder actuar ante dichas situaciones, debiendo

acceder a los cursos propios de sus funciones, y al establecido para atención a personas con discapacidad. Del mismo modo, en función de las posibilidades que presente cada institución, el curso de formación podrá abrirse a cualquier persona, sea parte activa del plan de autoprotección o no, que desee formarse en este ámbito.

Curso: Evacuación de personas con discapacidad.

Duración: Doce horas (Para establecer la duración de esta formación, se ha tomado como referencia la extensión de los cursos que organiza La Escuela Nacional de Protección Civil en materia de "Autoprotección y actuación con personas con discapacidad para Servicios de Emergencias").

Periodicidad: Se establecerá un mínimo de una formación por curso lectivo.

Contenidos:

- Concepto de discapacidad e implicaciones de la misma en la autonomía e independencia de las personas que la presentan.
- Accesibilidad universal y planes de evacuación.
- Tipos de discapacidad y características de cada colectivo.

- Discapacidad y evacuación: métodos y técnicas para afrontar una evacuación de una persona con discapacidad:

- Discapacidad física / movilidad reducida: teoría y casos prácticos.
- Discapacidad visual: teoría y casos prácticos.
- Discapacidad auditiva: teoría y casos prácticos.
- Discapacidad psíquica e intelectual: teoría y casos prácticos.

3.2.5. Programa de formación e información a todo el personal sobre el plan de autoprotección

Se desarrollará una jornada informativa en la que se incluirán los conceptos básicos de discapacidad (tipos y necesidades), para que, en caso de ser necesario, cualquier persona tenga las nociones básicas para saber actuar. Es importante señalar que resultaría muy interesante poder transmitir a todo el alumnado y profesorado las líneas generales de actuación en caso de emergencia, y las pautas de actuación en caso de emergencia y discapacidad, puesto que el profesor, cuando está impartiendo clase, es el principal responsable del aula, del mismo modo que los compañeros que conviven con otros alumnos que presentan discapacidad pueden ser elementos clave a la hora de actuar con firmeza, rapidez y eficacia.

Señalamos como posibles receptores de esta formación e información a los delegados y subdelegados de grupo,

así como estudiantes que colaboren de manera directa en la integración académica y social de los compañeros que presenten algún tipo de discapacidad. Pese a que esta formación se dirige fundamentalmente a trabajadores, dado el aumento de alumnos con necesidades educativas especiales que cada año se detecta en las aulas de las Universidades Españolas (en total, en los últimos dos años se ha visto incrementado un 26 % el número de matrículas de alumnos con discapacidad en estudios superiores³³, siendo un total de 16.279 los alumnos con discapacidad matriculados en Universidades Españolas durante el curso 2010 – 2011: datos ofrecidos por el Ministerio de Educación en la Comisión de Universidades del Foro para la Inclusión Educativa del Alumnado con Discapacidad), y con el fin de garantizar una actuación y evacuación exitosa, podrán organizarse anualmente jornadas de sensibilización y concienciación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a toda la comunidad universitaria en las que se abordaran cuestiones referidas a conducción segura, extinción de incendios, medidas de seguridad generales en el ámbito académico, de evacuación y de actuación ante una situación de emergencia en la que se detectan personas con dificultades de desplazamiento, deambulación o cualquier otra situación que requiera supervisión y / o apoyo / asistencia.

3.2.5.1. Indicaciones generales sobre la actuación en casos de “emergencia y discapacidad”

ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE EMERGENCIA Y DISCAPACIDAD	
Indicaciones generales	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse como miembro del equipo de intervención en caso de emergencia • Indicar que deben acompañarnos y seguir las indicaciones que se les den en todo momento • Evitar que cualquier elemento de evacuación o ayuda técnica obstaculice las vías de salida. • Caminar siempre por el lado derecho de la vía de evacuación. • Garantizar que en el punto de encuentro, las personas con discapacidad, siempre están acompañadas

EVACUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA O MOVILIDAD REDUCIDA	<p>En estas situaciones la evacuación siempre se llevará a cabo entre dos personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si no es usuaria de silla de ruedas, bastará con ofrecerle un soporte en la deambulacion que le permita desplazarse con seguridad, evitando además, que pueda convertirse en un riesgo añadido para la evacuación del resto de usuarios o de sí mismo (tropezos, empujones, caídas). • Si se trata de un usuario de silla de ruedas: <ul style="list-style-type: none"> Primero valoraremos la posibilidad de evacuarlo o no con la silla de ruedas, en caso de que las condiciones de accesibilidad de la vía de evacuación lo permitan, únicamente dirigiremos a la persona hacia el punto de encuentro Si no es posible la evacuación con la silla de ruedas y en función de la situación concreta en que nos encontremos, la cual será valorada por el equipo de evacuación de referencia, se valorará si nos dirigiremos hacia la zona de confinamiento más próxima para, una vez allí, informar al Jefe de emergencia y esperar a recibir indicaciones, o si es necesario aplicar una de las técnicas de evacuación expuestas en el Anexo I.
EVACUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Si se trata de una persona con resto visual, únicamente le permitiremos agarrarse a nuestro brazo para poder dirigirle hacia el punto de encuentro de la manera más rápida y segura posible. • Si se trata de una persona ciega: <ul style="list-style-type: none"> Presentarse y aplicar la técnica de guía vidente expuesta en el Anexo II, indicándole que puede agarrarse a nuestro brazo derecho para permitirnos guiarle. En caso de que la persona cuente con el apoyo de un perro – guía, le solicitaremos que le retire el arnés para evitar que el perro tome las riendas del itinerario, y permitir que la persona ciega sea la que mantenga la correa en todo momento. Aportar indicaciones verbales de los lugares en los que nos encontramos en cada momento, y del itinerario que estamos siguiendo, especialmente de los elementos que puedan limitar o dificultar su deambulacion (escaleras, bordillos, cambios de dirección)
EVACUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contacto visual e identificarnos, facilitando la lectura labial en todo momento. • Indicar que debe acompañarnos para abandonar la planta o el edificio. • Acompañar hasta el punto de encuentro <p>Nuestra actuación no variará aunque la persona cuente con el apoyo de un intérprete de lengua de signos.</p>
EVACUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA	<p>Mantener la calma y el control de la situación en todo momento.</p> <p>No ofrecer más información de la estrictamente necesaria.</p> <p>Dirigir hacia el punto de encuentro.</p>
EVACUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	<p>Dar instrucciones claras utilizando un lenguaje sencillo.</p> <p>Procurar tranquilizar ante la situación aversiva</p> <p>Acompañar hasta el punto de encuentro</p>

3.2.6. Recomendaciones para la actuación ante visitas que presenten discapacidad

- Cuando nos visite un grupo o persona con discapacidad, preferentemente nos reuniremos en una sala que se sitúe en la planta baja de cualquier edificio. De este modo evitamos tener que hacer uso de medios tecnológicos para poder salir del edificio.
- Si se detectan situaciones de discapacidad en la realización de Pruebas de Acceso, se procurará, en la medida de lo posible, ubicar su aula en planta baja. En caso de que esto no resulte posible, se priorizará la elección del espacio desde la planta más baja y procurando que ésta se encuentre ubicada lo más próxima a la vía de evacuación.
- Se procurará informar al servicio de prevención de las características de los visitantes, atendiendo únicamente al tipo de discapacidad que presenten (física, psíquica o sensorial).

4. Conclusiones

Este trabajo pretende ser el inicio de un campo de investigación y desarrollo en materia de prevención de riesgos laborales, hasta la fecha poco o nada abordado, en el que se plantee la necesidad de disponer de los medios y recursos, tanto humanos como materiales, para evitar que una "desventaja natural" como puede ser una situación de discapacidad o incapacidad temporal, supongan la imposibilidad de salvar la vida de un miembro de nuestra sociedad.

Situaciones como los Atentados del 11 – S, o el accidente sufrido por el Costa Concordia, han dejado entrever la falta de preparación tanto del personal implicado en una evacuación, como la falta de recursos y organización de los escenarios en los que confluyen personas con diversidad funcional o discapacidad en general.

El entorno universitario, como reflejo de la sociedad que caracteriza una población, debe comprender la necesidad de integrar,

no solo la discapacidad, sino cualquier colectivo inmerso en sus estructuras que rompan la desviación típica y el diseño centrado en la media, dando paso a una concepción de sociedad y cultura basada en el diseño universal y en las necesidades y capacidades de cualquier miembro que la componga.

La Prevención de Riesgos Laborales debe asumir su responsabilidad como profesionales y expertos en la elaboración de los Planes de Autoprotección, generando un sistema de evacuación que garantice el uso y disfrute de las instalaciones que componen una entidad con unas garantías de seguridad óptimas y ajustadas a los diferentes perfiles que se encuentran, en este caso concreto, en un centro de educación superior.

Llevando a la práctica lo abordado en este trabajo, las Universidades velarán por la protección de todos los miembros de su comunidad, permitirá potenciar la conciencia social en materia de discapacidad, del mismo modo que mejorará sus infraestructuras disminuyendo con ello, no solo las posibilidades de que una personas con discapacidad se encuentre en una situación de riesgo no controlado y con pocas o nulas posibilidades de salir airoso, si no que aumentará la protección del total de personas que a diario asisten y se encuentran en sus instalaciones.

5. Anexo I: Técnicas de evacuación de personas con discapacidad visual y física

• Evacuación de una persona con discapacidad visual:

Aplicaremos la técnica de guía vidente³⁴: La persona que vaya a facilitar la salida del edificio a una persona con discapacidad visual, deberá posicionarse a la izquierda de la persona ciega flexionando el codo derecho 90°. Se indicará a la persona ciega dicha posición y se le solicitará que se sujete a nuestro brazo, uno o dos centímetros por encima del codo para poder guiarlo sin riesgo y con la mayor agilidad posible.

Esta técnica permite una deambulación cómoda para las dos personas implicadas en la que la persona que presente discapacidad visual puede identificar los cambios de dirección, velocidad de la marcha y bajada o subida de desniveles. La principal pauta que debemos tener en cuenta es que, en la medida de las posibilidades debemos irle indicando de viva voz los lugares que atravesamos, alertándole en todo momento de los obstáculos que nos encontremos en el camino.

• **Evacuación de una persona con discapacidad física:**

Para evacuar de un edificio a una persona con discapacidad física debemos tener en cuenta las siguientes variables:

- Planta en la que se encuentra, de manera concreta deberá valorarse la necesidad de utilizar escaleras de manera obligatoria. En función de si se trata de una planta con salida directa a la calle o no, y teniendo en cuenta el estado en el que se encuentre la vía de evacuación, se valorará la necesidad de descartar la posibilidad de mantener la silla de ruedas como elemento facilitador del desplazamiento, o si por el contrario, podemos guiarle hasta el punto de encuentro con la misma.
- Posibilidad de utilizar dispositivos y ayudas técnicas que nos permitan salvar desniveles sin peligro.
- En función del tipo de lesión, de las características de la vía de evacuación, y por tanto, de la necesidad de aplicar una técnica de levantamiento abandonando la silla de ruedas, será necesaria la implicación de una o dos personas para llevar a cabo la evacuación.

Las técnicas que deben conocer todos los participantes del Plan de Autoprotección, y de manera más específica, los miembros de los equipos de evacuación son las siguientes:

- **Técnicas por levantamiento:**

Como su propio nombre indica, se trata de técnicas que consisten en portar a la persona con discapacidad sin hacer uso de ninguna ayuda más allá de la fuerza y posición corporal de la persona que se responsabilizará de su evacuación. Existen varias posibilidades que serán seleccionadas en función de las características de la vía de evacuación y de las características físicas y de movilidad tanto de la persona que debe ofrecer apoyo, como de la persona a la que debe asistirse.

A continuación se ofrecen imágenes en las que se indica de manera visual cómo realizar estas técnicas en función del número de personas que participarán en el levantamiento, desplazamiento y salida al exterior de la persona con discapacidad, las cuales serán entrenadas en el curso de formación y en los simulacros.



Técnicas de evacuación. | <http://es.slideshare.net/fvilase751/autoproteccion1>.

- **Técnicas por arrastramiento:** en este caso las técnicas consisten en evacuar a las personas con discapacidad manteniendo el contacto con el suelo de las siguientes maneras:



Técnicas de evacuación. | <http://es.slideshare.net/fvilase751/autoproteccion1>.

Es importante señalar que estas técnicas no serán necesarias cuando la accesibilidad de las instalaciones permitan su uso de manera autónoma por cualquier usuario, o se dispongan de otros medios como ascensores de emergencia o sillas de evacuación que permita la salida del edificio sin necesidad de que la persona con discapacidad sea portada por cualquiera de las técnicas descritas.

6. Bibliografía

- ¹Ley 31 / 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ²Constitución Española de 1978.
- ³DeJong, G. (1979). "The movement for independent living: origins, ideology and implications for disability research". Michigan: Michigan State University, UCIR
- DeJong, G. (1981). "Environment accessibility and independent living outcomes. Directions for disability policy and research". Michigan: Michigan State University, UCIR
- ⁴Puig de la Bellacasa, R. (1990a). "Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-funcional y vocacional". En: Alternativas institucionales en rehabilitación. Documentos y experiencias. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- Puig de la Bellacasa, R. (1990b). "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad". En: Casado, D., Duncan, B., García, H., Kolucki, B., Puig, R., y Del Río, P. Discapacidad e información (2ª ed). Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- ⁵Zazzo, R (1973) "Los débiles mentales". Barcelona. Fontanella
- ⁶Op. Cit: Puig de la Bellacasa, R. (1990b). "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad". En: Casado, D., Duncan, B., García, H., Kolucki, B., Puig, R., y Del Río, P. Discapacidad e información (2ª ed). Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- Schalock, R (1999) "Hacia una nueva concepción de la discapacidad: actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Amarú". En: Jordán de Urriés Vega, FB., y Verdugo Alonso, MA (1999)
- ⁷Op. Cit: Puig de la Bellacasa, R. (1990b). "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad". En: Casado, D., Duncan, B., García, H., Kolucki, B., Puig, R., y Del Río, P. Discapacidad e información (2ª ed). Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- ⁸Schalock, R., y Verdugo, MA (2003) "Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales". Alianza Editorial.
- ⁹Rodríguez-Picavea Matilla, A. (2010) "Vida independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional". TOG (A Coruña) Revista en internet. 7(6):78-101. Disponible en <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>
- García, JV (2003) "Movimiento de vida independiente". Experiencias internacionales. Fundación Luis Vives, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/MVI.pdf>
- DeJong, G. (1979). "The movement for independent living: origins, ideology and implications for disability research. Michigan": Michigan State University, UCIR
- ¹⁰Palacios, A (2008) "El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Colección CERMI. Grupo

editorial CINCA, Madrid.

- ¹¹ OMS (2001). "Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la minusvalía". (CIF). IMSERSO
- ¹² Fundación ONCE (2004). "Seguridad y Salud en el trabajo para personas con discapacidad". Versión electrónica. Disponible en: <http://repositorio.fundaciononce.es/seguridadysalud/CDFundacion/ESPA%C3%91OL/1-PRESENTACI%C3%93N%20INSTITUCIONAL/A1%20PRESENTACI%C3%93N%20INSTITUCIONAL.pdf>
- ¹³ Fundación Prevent (2009). "La Gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial". Versión electrónica. Disponible en: <http://www.mc-mutual.com/webpublica/Publicaciones/McSaludLaboral/resources/14/discapacidad.pdf>
- ¹⁴ Preventalia (s.d). "Personal con Discapacidad – Ficha de actuación" (Universidad Complutense de Madrid). Versión electrónica. Disponible en: <http://www.ucm.es/centros/cont/descargas/documento368.pdf>
- ¹⁵ Universidad de Almería (s.d). "Plan de Autoprotección de la Universidad de Almería". Instrucciones para la Comunidad Universitaria. Versión electrónica. Disponible en: http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/docs/d4/inst_comunidad_uni.shtml
- ¹⁶ Orden de 29 de Noviembre de 1984, por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra Incendios y de Evacuación de Locales y Edificios.
- ¹⁷ Norma Básica de Autoprotección, regulada por el Real Decreto 393/2007 de 23 de marzo
- ¹⁸ Secretaría General de Universidades (2011). "Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, en la sesión celebrada el día 22 de septiembre de 2011, por el que establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria".
- ¹⁹ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- ²⁰ Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados
- ²¹ Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- ²² Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal
- ²³ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos
- ²⁴ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (LOMLOU)
- ²⁵ Universidad Rey Juan Carlos (2006). "Guía de Apoyo a las Personas con Discapacidad". Versión electrónica. Disponible en: http://www.urjc.es/comunidad_universitaria/universidad_saludable/archivos/AF_GUIA.pdf
- ²⁶ López-Ibor Aliño, Juan J. & Valdés Miyar, Manuel (dir.) (2002). "DSM-IV-TR. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales". Texto revisado. Barcelona: Masson
- ²⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Nota Técnica de Prevención nº 490: Trabajadores Minusválidos: Diseño del puesto de trabajo". Versión electrónica. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_490.pdf
- ²⁸ Norma UNE 17001 - 1: 2007. Accesibilidad Universal, Parte I: Criterios

DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno y Parte II: Sistema de Gestión de la Accesibilidad

- ²⁹ Documento Básico de Seguridad, de Utilización y Accesibilidad del Código Técnico de Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo
- ³⁰ Real Decreto 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios
- ³¹ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
- ³² Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario
- ³³ Secretaría General de Universidades (2011). Datos aportados en el Foro para la Inclusión Educativa del Alumnado con Discapacidad.
- ³⁴ ONCE (s.d). Ayuda al desplazamiento de la personas con discapacidad visual. Versión electrónica. Disponible en: <http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/discapacidad-visual-aspectos-generales/documentos/ayuda-al-desplazamiento>