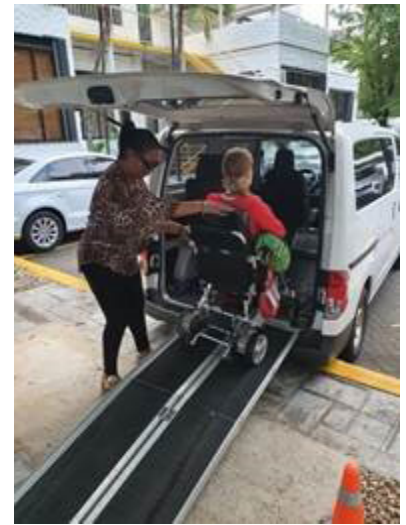
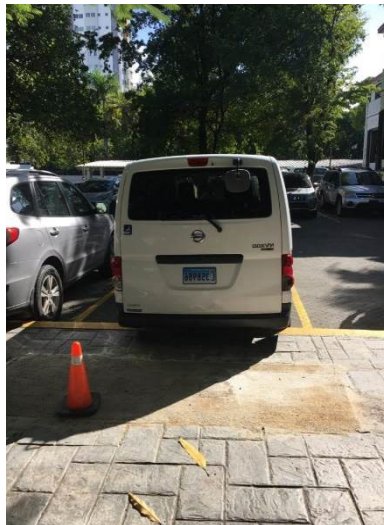


Ajustes razonables

Con el fin de garantizar que todas las personas disfrutaran de un igual acceso y de igualdad en todos los términos y condiciones de su ocupación, puede ser necesario realizar determinados “ajustes razonables”. En este folleto se ofrece una visión general de lo que significan ajustes razonables en relación con el empleo de los miembros del personal y los voluntarios con discapacidad.

Qué se entiende por necesidades de ajustes razonables?

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las directrices de la OIT sobre “Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo” definen los ajustes razonables como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. Estas necesidades pueden presentarse durante el proceso de selección y contratación, durante la incorporación y a lo largo de todo el periodo empleo del funcionario o voluntario.



Adaptación física: ajustes para mejorar el acceso al lugar de trabajo de Olga Altmann, voluntaria en silla de ruedas del PNUD en la República Dominicana.



UN
VOLUNTEERS

Tipos de ajustes razonables

Entre los tipos de ajustes razonables se pueden incluir los ajustes del equipo de trabajo, la modificación de las tareas del puesto o la adaptación de la organización y entornos laborales. La conciencia de las necesidades y las actitudes hacia éstas son otros tantos elementos importantes de los ajustes razonables. VNU ha recopilado experiencias con una amplia gama de posibles necesidades de ajustes razonables de los miembros del personal o voluntarios con discapacidad. Hasta el momento se han adoptado las siguientes disposiciones sobre ajustes razonables:

CATEGORÍA	EXEMPLES
Equipo especial de oficina	Lámpara de sobremesa, gran pantalla de computadora, programas de lectura de pantalla o de reconocimiento de voz etc.
Organización flexible del trabajo	Más pausas o pausas de mayor duración, teletrabajo, etc.
Documentos en un determinado formato	Información en versión electrónica, en Braille, etc.
Asistentes	Colegas o asistentes para los desplazamientos en el interior de la oficina, en conferencias, etc.
Ayudas comunicativas	Intérprete de lenguaje de signos, subtítulos, etc.
Accesos a la oficina, en el transporte y en la vivienda	Rampa a la entrada, entrada del local en el mismo plano que la calle, chofer para traslado a la oficina, etc.
Otros	Reorganización de los equipos de oficina y escritorio, formación en materia de movilidad u orientación

La capacitación en materia de posibles necesidades de los miembros del personal o voluntarios con discapacidad, así como la sensibilización sobre las mismas, deben ser parte integrante de la provisión de ajustes razonables, y se deberá dar a todos los miembros del personal y voluntarios. También es un elemento crucial de los ajustes razonables que la oficina esté preparada y comprometida a apoyar al miembro del personal o al voluntario que lo necesite. Una actitud positiva dará lugar a una formulación apropiada que refleje una visión positiva de las necesidades de ajustes razonables. Por último, los ajustes razonables van más allá de la puerta de la oficina e incluyen el viaje de ida y vuelta a la oficina, las conferencias o los viajes en misión.



Esferas necesitadas de ajustes razonables

Es aconsejable examinar estas diferentes esferas, en lugar de hablar de discapacidades, por las siguientes razones: .

- Las necesidades de las personas con discapacidades pueden variar entre sí, independientemente de si tienen el mismo tipo de discapacidad o uno diferente.
- Una determinada discapacidad puede dar lugar a necesidades en diferentes esferas y formas, lo que otorga una mayor relevancia al examen de las necesidades (en lugar del diagnóstico clínico o el tipo de discapacidad).
- El término “discapacidad” tiene una connotación negativa y clasifica a las personas por categorías de una manera que no permite evaluar las necesidades de ajustes razonables.

Por lo tanto, hablar de necesidades y diversidad funcional puede contribuir a evitar conclusiones erróneas de una persona discapacitada a otra, y es una muestra de respeto y actitud positiva hacia las personas con capacidades y necesidades diferentes. Prestar atención a una formulación respetuosa también tiene consecuencias positivas sobre las identidades y las percepciones de todos los miembros del personal y voluntarios involucrados. Pueden surgir necesidades, por ejemplo, en las siguientes áreas: auditivas, visuales, físicas, mentales, médicas, etc. Las fotos de este folleto muestran ejemplos de ajustes razonables que pueden ser necesarios para determinadas áreas de necesidades.



Adaptación auditiva: Chubili Moses, sordo, es ayudado por un intérprete de lengua de signos y otros dos voluntarios durante un debate interactivo de grupo en un taller en Kenia.



Adaptación visual: Huang, voluntaria ciega, con su bastón, se desplaza con la ayuda de un asistente profesional, PNUD Vietnam.



**UN
VOLUNTEERS**

Evaluación de las necesidades razonables de ajuste

Al evaluar y proporcionar un ajuste razonable, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Las necesidades deberán evaluarse lo antes posible en el proceso de contratación (por ejemplo, inmediatamente después de la selección de un candidato), a fin de garantizar la correcta preparación del lugar de trabajo. Una evaluación de las necesidades con preguntas específicas para cada tipo de necesidad puede contribuir a sopesar y comprender las necesidades de las personas con discapacidad.
- Es preciso garantizar que la perspectiva de las personas con discapacidad sea la principal fuente de información y que sean éstas quienes proporcionen la información sobre los ajustes razonables, como buenos conocedores de sus propias necesidades.
- Las experiencias previas de ajustes razonables en lugares de trabajo anteriores pueden ayudar a plantear las necesidades más pertinentes. Otros expertos (por ejemplo, terapeutas ocupacionales) pueden ayudar a la oficina y al voluntario en este proceso de evaluación. Es preciso hacer todo lo necesario para que se hayan hecho efectivos tantos ajustes razonables como sean posibles antes de la llegada del funcionario o del voluntario con discapacidad. De esta forma se evita un estrés innecesario durante el proceso de incorporación y se consigue que el funcionario o el voluntario puedan empezar a trabajar de forma productiva desde el primer día. En la medida en que no se pueden prever todas las necesidades, la oficina deberá siempre responder a las necesidades adicionales que surjan a la llegada de la persona.

Accesibilidad

No se puede hablar de ajustes razonables sin mencionar la accesibilidad. Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD), la accesibilidad y la inaccesibilidad pueden darse en diferentes esferas, y pueden comprender la información, la comunicación, las actitudes sociales y el aspecto físico, así como las estructuras existentes, sean estas jurídicas, económicas u otras. Cuanto más accesible sea un lugar de trabajo, menos ajustes razonables serán necesarios. Por lo tanto, incorporar medidas de accesibilidad y un diseño universal de todas las estructuras y prácticas en el lugar de trabajo pueden reducir las necesidades de ajustes razonables y aumentar la independencia del funcionario o del voluntario en todas las actividades relacionadas con su trabajo. Las listas de verificación de accesibilidad pueden permitir evaluar en qué medida la oficina y todas sus estructuras y prácticas están diseñadas de manera accesible. Esta información contribuye a determinar las necesidades de ajuste razonable de un determinado funcionario o voluntario. De ser posible, el voluntario (por ejemplo, si es nacional) que tenga discapacidad puede ayudar a evaluar la accesibilidad de la oficina antes de su llegada.





Ejemplos de accesibilidad física y a la información de una oficina para voluntarios con discapacidad física y visual: baño unisex y ascensor con letreros en Braille en el PNUD Vietnam y rampa frente a la oficina del PNUD República Dominicana.

Costos de los ajustes razonables

Los costos de las necesidades de ajuste razonables pueden variar enormemente, como sugiere la lista anterior de posibles necesidades. Mientras que los costes medios para un ajuste razonable de los VNU con discapacidad fueron de unos 3.500 USD por voluntario, el rango de costes varió entre 20 USD y 15.000 USD. Una oficina totalmente accesible y una cultura de trabajo inclusiva probablemente reducirán los costos necesarios de ajuste para los funcionarios y voluntarios individuales.

Más información

VNU: www.unv.org

UNCRPD: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

UNDIS: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wpcontent/uploads/sites/15/2019/03/UNDIS_20-March-2019_for-HLCM.P.pdf

Directrices de la OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf

Hay listas de verificación de accesibilidad (para las oficinas) y formularios de evaluación (para los funcionarios y voluntarios) disponibles a petición.