



Recomendaciones a los responsables de la formulación de políticas

Cómo mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de las personas con discapacidad a través de la regulación de la formación



Tabla de contenidos

Introducción.....	1
Problemas a abordar.....	2
Oportunidades	3
Recomendaciones políticas.....	4
Exigir capacitaciones inclusivas en materia de SST a todos los actores involucrados	4
Revisar las regulaciones y normas existentes en materia de SST en el lugar de trabajo	5
Establecer requisitos de recopilación de datos y presentación de informes.....	6
Sensibilizar y fomentar el intercambio de conocimientos entre diversos socios	7
Conclusiones	8



Introducción

En el ámbito laboral, los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos que pueden afectar a su salud y seguridad ya sea directa o indirectamente. Sin embargo, de acuerdo con la legislación y la política de la UE (Unión Europea), los trabajadores tienen derecho a ser protegidos y los empleadores tienen la obligación de minimizar los riesgos.

El principio 10 del [European Pillar of Social Rights](#) subraya que «*los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo*». A pesar de ello, en la práctica, vemos que las medidas y directrices de seguridad y salud en el trabajo (SST) no siempre se adaptan a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, este documento proporciona un conjunto de recomendaciones destinadas a mejorar la Seguridad y Salud de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, mediante la creación de marcos legales más inclusivos y requisitos específicos de formación. Las recomendaciones que figuran a continuación están dirigidas a los responsables políticos a nivel nacional y de la UE, pero también son pertinentes para otras partes interesadas clave, a saber, los interlocutores sociales intersectoriales y sectoriales a escala de la UE y nacionales, como los servicios asistenciales, laborales y de apoyo.

En la actualidad, aproximadamente la mitad de los 42,8 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar en la UE están [empleadas](#). Aunque muchas personas con discapacidad siguen trabajando en condiciones de empleo protegido y no en el mercado laboral abierto, ahondar en esta realidad está fuera del alcance de nuestra investigación.

Cabe señalar que la formación en SST que se propondrá en este documento también puede llevarse a cabo fácilmente en esos entornos, para desarrollar competencias transferibles inestimables que faciliten la transición al mercado laboral abierto.

Las recomendaciones políticas que aquí se presentan se basan en la investigación, la revisión de expertos y las experiencias de primera mano recogidas a lo largo del proyecto Erasmus+ Safe4All. Este proyecto tiene como objetivo fomentar lugares de trabajo más seguros *para todos*, no solo para algunos; promover la inclusión social, la vida independiente, la calidad de vida digna y la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y los valores de la UE.

En la Unión Europea, los trabajadores con discapacidad están protegidos tanto por la legislación contra la discriminación como por la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo. La [Directiva 89/391/CEE de la UE de 1989](#) sobre SST, también conocida como «Directiva marco», es la base de los requisitos comunes y las normas mínimas en toda la UE en materia de SST, mientras que los Estados miembros conservan la facultad discrecional de establecer medidas más estrictas.

En consonancia con esto, el [marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027](#) subraya la necesidad de la cooperación de los Estados miembros para hacer frente al panorama cambiante de la mano de obra moderna, mejorar la prevención de accidentes laborales y aumentar la preparación para posibles crisis sanitarias. La Comisión Europea ha reconocido además la



importancia de este ámbito en su iniciativa emblemática, el [paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad](#), al subrayar su papel en la aplicación de la legislación preexistente en materia de prevención de las discapacidades asociadas a enfermedades crónicas.

Estos principios jurídicos y políticos constituyen el telón de fondo en el que se desarrollan las cuestiones acuciantes de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad.

Problemas a abordar

En 2022, los socios del proyecto Safe4All llevaron a cabo un estudio titulado «*Informe de investigación sobre normativas y buenas prácticas relacionadas con la formación profesional inclusiva para trabajadores con discapacidad*» sobre la situación de la legislación y las prácticas en materia de salud y seguridad en la UE.

La principal conclusión de este informe es que, aunque existen diferentes marcos nacionales y reglamentos de la UE que establecen directrices para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, existe una gran ausencia de formación en materia de SST que abarque las necesidades específicas de las personas con discapacidad en estos entornos.

La investigación documental llevada a cabo por los socios del proyecto Safe4All en el marco de este paquete de trabajo corrobora estas conclusiones, mostrando que la legislación vigente se basa en políticas genéricas y estandarizadas. Dentro de estos, a menudo se descuidan las personas con discapacidad intelectual y los problemas de interseccionalidad, y el enfoque sigue siendo principalmente la prevención en lugar del refuerzo activo del bienestar de los empleados.

Un [informe reciente de la](#) Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA de la UE) revela que el nivel de aplicación y cumplimiento de la legislación en materia de SST se ha estancado. Las capacidades de la infraestructura de SST a nivel nacional muestran un panorama mixto en los Estados miembros de la UE.

Las políticas son difíciles de comunicar de manera eficaz y sigue siendo difícil motivar e incentivar a los empleadores para que inviertan recursos (tiempo, dinero, personal, etc.) para fortalecer los sistemas internos de gestión de la SST.

Proporcionar ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad, como se estipula en el artículo 27 de la CDPD de las Naciones Unidas, se considera especialmente una carga. No obstante, las investigaciones y los análisis de coste/beneficio de la Organización Internacional del Trabajo demuestran repetidamente que una mejor gestión de la SST aporta beneficios directos e indirectos a los empleadores.

Las razones de la persistencia de estas afirmaciones obsoletas e infundadas entre los empleadores (en Europa y en todo el mundo) incluyen una formación y una concienciación insuficientes sobre las diferentes formas de discapacidad, una consideración inadecuada de las PcD en las evaluaciones de riesgos y el hecho de pasar por alto las cuestiones de interseccionalidad.

Incluso en el panorama del «estado de la técnica» de la OSHA de la UE antes mencionado, no se tienen en cuenta directamente las experiencias de los trabajadores con discapacidad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto refleja un enfoque único a nivel europeo que es inaplicable para representar



eficazmente a los empleados con discapacidad. Por el contrario, a la hora de elaborar políticas y formación en materia de SST, es esencial tener en cuenta que las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo, con necesidades de salud y aprendizaje muy diversas.

Por último, la [investigación](#) ha demostrado que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (PSR) son uno de los principales factores que contribuyen a la carga de morbilidad en Europa. Por lo tanto, se debe educar a los empleadores sobre la PSR para demostrar que también les beneficia que se adopten medidas preventivas en este ámbito.

En este sentido, la citada «Directiva Marco» destaca la importancia de contar con proveedores de servicios de SST e inspectores de trabajo debidamente formados en prácticas de gestión de riesgos psicosociales. Es evidente que es necesario movilizar a una serie de agentes a través de un enfoque holístico para ayudar a los empleadores a cumplir sus obligaciones con respecto a los trabajadores con discapacidad.

Oportunidades

En medio de estos desafíos, surgen oportunidades de transformación y progreso. Un enfoque más inclusivo de la salud y la seguridad en el trabajo no solo fortalece los derechos de las personas con discapacidad, sino que también brinda oportunidades sustanciales.

Al reducir la brecha de empleo de las personas con discapacidad, que actualmente se sitúa en torno al [21 % en los Estados miembros de la UE](#), el fomento de lugares de trabajo inclusivos puede combatir las percepciones negativas en torno a las deficiencias cognitivas, reducir los incidentes en el lugar de trabajo, promover la inclusión social, garantizar la igualdad de oportunidades, mejorar el crecimiento económico y contribuir a la sostenibilidad. La diversidad de la mano de obra conduce a una mejor resolución de problemas e innovación, mejorando la competitividad de una entidad/empresa.

Un [estudio del Foro Económico Mundial \(WEF, por sus siglas en inglés\)](#) mostró que las empresas más inclusivas lograron un 28% más de ingresos, el doble de ingresos netos y un promedio de márgenes de beneficio económico un 30% más altos durante el período de cuatro años analizado. Además, priorizar la salud y la seguridad no solo aumenta el bienestar y la moral de los empleados, sino que también ayuda a las empresas a comprender las diversas necesidades de los clientes, ampliar el alcance del mercado y reducir la dependencia de los sistemas de bienestar social.

Ante la evolución de las [tendencias del mercado laboral](#), como el trabajo a distancia, el envejecimiento de la mano de obra, la digitalización y la creciente concienciación sobre las necesidades psicosociales y de salud mental, las políticas inclusivas se convierten no solo en una necesidad, sino en un imperativo estratégico.

La urgente necesidad de abordar la escasez de mano de obra, un problema al que se enfrentan todos los países europeos, como [puso de relieve la Autoridad Laboral Europea en mayo de 2023](#), refuerza el papel vital de las acciones políticas, ya que no podemos permitirnos excluir a segmentos de la sociedad de la entrada en el mercado laboral abierto, ni provocar su salida prematura del mercado laboral.



Hacer hincapié en la formación en materia de mejora y reciclaje profesional para colmar las brechas de competencias existentes, como sugiere [el Informe 2023 del Foro Económico Mundial](#) contribuirá a garantizar el bienestar, el empoderamiento y la inclusión significativa de las personas con discapacidad en el mercado laboral en evolución.

La reducción de los accidentes y las enfermedades en el trabajo es una prioridad mundial según los [Objetivos de Desarrollo Sostenible 3](#) (Salud y bienestar) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) de las Naciones Unidas para 2030. Europa, en su búsqueda de la responsabilidad social corporativa a través de su marco estratégico ambiental, social y de gobernanza (ESG) e iniciativas de sostenibilidad, está preparada para defender el empoderamiento de las personas con discapacidad a través de un trabajo significativo, seguro y saludable.

Tiene la facultad de establecer normas en materia de SST y aprobar legislación que los Estados miembros deben traducir en consecuencia en políticas nacionales, así como la facultad de influir en los factores cruciales que conducen a su asimilación en la sociedad, a saber, la financiación excesiva y la sensibilización.

El enfoque orientador de Safe4All tiene tres características clave: es integrado, intersectorial y que está centrado en el individuo. Esto se sustenta en un modelo basado en los derechos para enmarcar la discapacidad según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la premisa de que cada persona tiene sus propias competencias, habilidades y potencial.

Cada trabajo tiene sus propios desafíos, por lo que estas dificultades deben considerarse en el tipo de asignaciones, roles y responsabilidades que se le asignan a cada empleado. Es esencial reconocer que las personas con discapacidad también pueden adaptarse a su entorno cuando se les proporcionan las estructuras de apoyo adecuadas, como formaciones en materia de SST a medida que respeten la normativa de la UE. Las PcD no se consideran beneficiarias pasivas de las siguientes recomendaciones, sino más bien como un grupo de partes interesadas importante para tener en cuenta y considerar.

Recomendaciones políticas

Sobre la base de las conclusiones de Safe4All a lo largo de la vida del proyecto, los socios proponen las siguientes recomendaciones para los responsables políticos nacionales y europeos y las partes interesadas pertinentes:

Exigir capacitaciones inclusivas en materia de SST a todos los actores involucrados

- a. Desarrollar cursos inclusivos, accesibles, individuales y adaptados a las diferentes necesidades de aprendizaje para garantizar los máximos resultados de aprendizaje de todos los destinatarios. El curso debe abarcar la concienciación sobre la discapacidad, la comunicación eficaz y las necesidades específicas de las personas con discapacidad en situaciones de emergencia.

El curso debe impartirse con un enfoque en la comunicación asistida, empleando un enfoque



Safe4All



metacognitivo, en un espacio libre de miedo, con la participación de personas de confianza, y teniendo en cuenta la orientación al espacio social.

- b. Los educadores y expertos externos en discapacidad que han seguido el desarrollo y la integración profesional de la persona deben participar en la impartición de esta formación, para que sea realmente accesible, adaptada y centrada en el usuario. De esta manera, se imparten cursos al participante con instrucciones diferenciadas y ejemplos de casos prácticos específicos del contexto, de modo que se le enseñe sobre las medidas de SST en relación con su trabajo o el equipo específico que tiene que utilizar. Las medidas de fomento de la confianza deben llevarse a cabo con antelación para garantizar que el participante se sienta cómodo en el entorno de aprendizaje.
- c. Quienes dirigen el curso deben utilizar un lenguaje sencillo en la comunicación verbal. Es igualmente importante planificar tiempos de descanso regulares y suficientes. La repetición de contenidos y ejercicios prácticos debe ser una parte integral de la formación. La retención del material debe ser monitoreada y evaluada regularmente. En caso de que los participantes expresen una falta de comprensión, se deben explorar alternativas de entrega.
- d. Al desarrollar medidas y políticas relacionadas con la SST, los empleadores deben comenzar por mapear los riesgos presentes en el entorno laboral, realizar un análisis de las necesidades de cada trabajador en relación con sus tareas y responsabilidades e identificar los ajustes razonables necesarios para garantizar la salud y la seguridad del empleado.

Los riesgos considerados deben incluir riesgos ergonómicos, químicos, biológicos y psicosociales. A continuación, desarrollar un plan de acción complementario para poner en práctica la formación con objetivos específicos, calendario, acciones, indicadores clave de rendimiento, adaptaciones y recursos financieros que se asignarán para una aplicación eficaz.

- e. Se deben proporcionar programas de capacitación integrales y continuos a todos los actores involucrados, dirigidos especialmente:
 - a. Los gerentes y el personal, para que sepan cómo apoyar a los trabajadores con discapacidad, incluidos aquellos que tienen un papel para apoyar la evacuación de los empleados en una emergencia, y fomentar el trabajo entre pares.
 - b. Las propias personas con discapacidad, para que conozcan sus derechos, las medidas y políticas de seguridad y salud existentes en el lugar de trabajo.
 - c. Proveedores de servicios de empleo y apoyo, inspectores de trabajo, formadores certificados en SST y profesionales, de modo que se perfeccionen y refuercen sus competencias en materia de SST sensibles a la discapacidad.
- f. Los requisitos obligatorios de formación en materia de discapacidad para todos los empleadores contribuirán a garantizar una base de conocimientos y una comprensión comunes de la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo y a que la responsabilidad de adaptarse no solo recaiga en el empleado, sino también en el entorno de contratación, en consonancia con el marco de la CDPD sobre la discapacidad.
- g. La colaboración de la Unión Europea será crucial para animar a los Estados miembros a adoptar directrices comunes basadas en los criterios anteriores para establecer cursos de



Safe4All



sensibilización sobre la discapacidad en todos los lugares de trabajo y para todas las personas pertinentes, como se ha indicado anteriormente, especialmente los expertos en seguridad laboral.

Revisar las regulaciones y normas existentes en materia de SST en el lugar de trabajo

- a. Desarrollar medidas de salud y seguridad adecuadas y eficaces (es decir, "ajustes razonables" de conformidad con el artículo 27 de la CDPD) para garantizar que las personas con discapacidad puedan tener acceso al lugar de trabajo en igualdad de condiciones con las demás.

Estas normas deben abarcar la accesibilidad física (p. ej., rampas, ascensores, baños accesibles, equipos de trabajo), la accesibilidad digital (p. ej., software y sitios web accesibles) y la accesibilidad a la comunicación (p. ej., interpretación de lenguaje de señas, información fácil de leer y guía visual fácil de seguir).

La gestión de los riesgos psicosociales debe formar parte de dicha gestión de la SST, para proporcionar un enfoque verdaderamente holístico que permita la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para todos.

- b. La planificación y prevención inclusivas de la salud y la seguridad requiere revisar las evaluaciones generales de riesgos y los procedimientos de emergencia estándar mediante la adopción de un enfoque de coproducción, garantizando que todos los actores clave (por ejemplo, empleadores, empleados, incluidas las personas con discapacidad), las OPD (organizaciones de personas con discapacidad) con experiencia en la materia y otros expertos pertinentes) participen en el proceso de redacción del marco de SST en el lugar de trabajo.

Para facilitar este proceso, deben emplearse herramientas como la evaluación interactiva de riesgos en línea (OiRA), que ofrece un enfoque accesible paso a paso para el proceso de evaluación de riesgos, proporcionada gratuitamente por la OSHA de la UE, y otros recursos de IA.

- c. Reconociendo que los empleados con discapacidad no son un grupo homogéneo y tienen necesidades y preferencias diferentes, es fundamental asegurarse de que sus diversas opiniones y experiencias se tengan en cuenta en todas las etapas del desarrollo de los sistemas de SST. La consulta también debe involucrar a expertos en discapacidad y profesionales de la SST cuando se negocien las políticas pertinentes a nivel nacional y de la UE.
- d. La UE debe proporcionar orientación y apoyo a los Estados miembros en el desarrollo y la aplicación de normas de accesibilidad coherentes y armonizadas en toda Europa para facilitar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el entorno laboral.
- e. Se debe alentar a los empleadores a ir más allá de los requisitos legales e implementar medidas que apoyen el bienestar general de los empleados con discapacidades. Los sistemas



nacionales de SST deben aprovecharse para apoyar estas buenas prácticas, de modo que no se consideren una carga o un coste adicional. La UE debe elaborar directrices específicas para los empleadores sobre cómo proporcionar estos «ajustes razonables» en el lugar de trabajo, para los diferentes tipos de discapacidades y los diferentes tipos de ocupaciones, prestando atención a la formación en materia de SST.

- f. Las medidas y políticas de SST desarrolladas en el lugar de trabajo deben ser monitoreadas continuamente a través de indicadores clave de desempeño para que se implementen de manera efectiva y se actualicen cuando sea necesario. Los comités de empresa, los sindicatos, los comités de salud y seguridad y las organizaciones empresariales también deben participar en la aplicación de dichas normas.

Establecer requisitos de recopilación de datos y presentación de informes

La aplicación de las políticas anteriores solo se puede lograr mediante:

- a. Recopilar sistemáticamente datos cualitativos y cuantitativos sobre los trabajadores con discapacidad para incluirlos en las «estadísticas de discapacidad» del Eurofondo. Estos datos deben centrarse específicamente en sus necesidades en relación con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, para identificar las lagunas de mejora en la formación en SST impartida y para evaluar las condiciones de trabajo.

Los datos desglosados por edad, sexo y otras categorías pertinentes pueden recopilarse mediante la realización de encuestas a gran escala, como las Encuestas Europeas sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) y entrevistas.

- b. Evaluar las implicaciones económicas (y ambientales, si corresponde) de los sistemas de políticas inclusivas de gestión de la SST, pero también evaluar su impacto en el bienestar de los trabajadores con discapacidad. Esto puede lograrse mediante la realización de un amplio estudio sobre el retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés) que mida los efectos a corto y largo plazo de una política y una formación inclusivas en materia de SST. Es crucial validar financieramente las políticas propuestas; Los éxitos medibles son muy importantes para todas las partes interesadas y son un motivador necesario para invertir y perseverar en esta dirección.
- c. Exigir a los empleadores que comuniquen e informen sobre la evolución de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad de manera transparente, abierta y accesible. Los datos deben abarcar las tasas de accidentes y enfermedades profesionales en puestos de trabajo comparables para personas con y sin discapacidad.

El control y el seguimiento rigurosos de la información pueden ponerse en práctica a través de medidas como, entre otras, la participación informal de las partes interesadas, los sistemas de información en tiempo real, las auditorías periódicas, las revisiones del rendimiento, las evaluaciones de los contratos y los bucles de retroalimentación continua.



Las organizaciones de empleadores y los sindicatos, como agentes clave del mercado de trabajo, así como las estructuras de representación y participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, deben movilizarse para cumplir estos requisitos de información.

- d. Garantizar una supervisión eficaz de las actividades y el impacto de las empresas mediante el establecimiento de mecanismos independientes de supervisión y rendición de cuentas. Llevar a cabo inspecciones laborales periódicas que abarquen el aspecto de la SST relacionadas con la discapacidad para informar sobre el cumplimiento en el lugar de trabajo de las normas relacionadas con la inclusión de la discapacidad en las formaciones sobre SST.

Utilice la tecnología para crear plataformas eficientes que permitan una comunicación y un seguimiento fluidos de las condiciones del lugar de trabajo, garantizando una respuesta rápida a los problemas emergentes. Esto se puede lograr mediante el seguimiento de la retención y la satisfacción de los empleados, así como mediante la revisión periódica de la eficacia de las políticas a través de canales de retroalimentación y programas piloto, en función de la idoneidad para el entorno laboral.

- e. Fomentar la colaboración y la sinergia entre las entidades estatales, las organizaciones de defensa de las personas con discapacidad, las entidades de economía social y las instituciones de investigación para recopilar, analizar y difundir datos actualizados sobre las necesidades y experiencias de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Utilizar estos hallazgos para informar las políticas futuras, los ajustes necesarios en el lugar de trabajo y los métodos de formación en SST adaptados.
- f. Crear canales para que los empleados, especialmente los trabajadores con discapacidad expresen quejas, quejas y denuncias de irregularidades relacionadas con la mala conducta en el lugar de trabajo o la capacitación inadecuada en materia de SST. Estos canales deben diseñarse para proteger a los denunciantes y garantizar que sus quejas se tomen en serio, fomentando un entorno de trabajo libre de discriminación.

Sensibilizar y fomentar el intercambio de conocimientos entre diversos socios

Para luchar contra la percepción endémica de baja empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y garantizar su salud y seguridad en el trabajo, la Unión Europea debe:

- a. Involucrar a múltiples partes interesadas, incluidos empleadores, sindicatos, entrenadores laborales, capacitadores profesionales y personas con discapacidades, en los esfuerzos para implementar una capacitación inclusiva en SST. Enfatizar los métodos de entrenamiento prácticos junto con un enfoque metacognitivo para mejorar la eficacia y la receptividad.
- b. Abogar por el apoyo legislativo de las autoridades nacionales, regionales y locales para fortalecer la protección de la seguridad y la salud de las PcD en el lugar de trabajo. Impulsar una integración de gran alcance de las propuestas mencionadas en los ámbitos políticos del bienestar, la salud, el trabajo y la economía social. Reúna a esos departamentos para buscar



conjuntamente un espacio para proyectos y crear soluciones para hacer que los lugares de trabajo sean accesibles e innovar en adaptaciones razonables.

- c. Traducir las políticas en información digerible que pueda llegar a todas las partes interesadas pertinentes, enriqueciendo el conjunto de herramientas de la campaña de SST de la UE y la OSHA con contenido adecuado sobre los trabajadores con discapacidad.

El objetivo es desafiar los estereotipos existentes sobre las PcD en el lugar de trabajo, promover la seguridad en el lugar de trabajo y promover las buenas prácticas en la gestión y prevención de la SST. Aprovechar las actividades de las Empresas Sociales de Integración Laboral (WISE) para generar impulso y apoyo para estos objetivos.

- d. Iniciar campañas integrales de concientización pública centradas en la seguridad en el lugar de trabajo con énfasis en la inclusión de la discapacidad. Utilizar múltiples canales de comunicación, incluidos, entre otros, los medios tradicionales, las plataformas de redes sociales, las herramientas en línea, las campañas y los talleres, empleando formatos accesibles y garantizando una comunicación bidireccional continua. Los mensajes básicos deben adaptarse al contexto local y apoyarse en testimonios de primera mano de los principales beneficiarios.
- e. Proporcionar orientación clara y accesible a las empresas y negocios sobre cómo acceder a la financiación y la asistencia estatal y europea para permitir la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Facilitar el proceso de obtención de recursos financieros para implementar prácticas de contratación inclusivas.
- f. Establecer un conjunto europeo de buenas prácticas y datos coordinado por la OSHA de la UE, recopilando casos de éxito que muestren los beneficios de la formación inclusiva en materia de SST y la diversidad en el lugar de trabajo. Esta información debe hacerse pública y ser fácilmente accesible mediante la creación de una plataforma en línea designada.

Se convertirá en un lugar para celebrar los éxitos y compartir historias positivas relacionadas con el impacto de las políticas para inspirar y motivar no solo a las PcD, sino también a los empleados y al personal. Actualizar y difundir periódicamente la información en la plataforma en línea para garantizar el intercambio continuo de conocimientos e impulsar la innovación entre los empleadores, los servicios y otras partes interesadas de toda Europa.

- g. Implicar a todas las partes interesadas importantes de los diversos sectores interrelacionados y solapados relacionados con la SST y la discapacidad, tanto entidades privadas como públicas dedicadas al bienestar, la salud, el empleo y la economía social, en grupos de trabajo nacionales intersectoriales para cada Estado miembro.

Un coordinador nacional orienta el grupo de trabajo para promover el intercambio oportuno de información sobre la investigación, las prácticas y las vías para futuras mejoras en la gestión de la SST que incluya a los trabajadores con discapacidad.



Conclusiones

La adopción del enfoque inclusivo de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo que se describe en el presente documento fortalece todo el sector del empleo, la economía social y más allá. Este enfoque refleja una anticipación proactiva de la evolución del mercado laboral, reconociendo las necesidades inminentes de una fuerza laboral que envejece, donde los empleados pueden enfrentar desafíos como la reducción de la movilidad y el aumento de los riesgos psicosociales.

Al abordar estas cuestiones ahora, en particular a través de formaciones integrales en materia de SST adaptadas a la inclusión, se puede establecer una base sólida con aplicaciones transferibles a otros sectores. Inevitablemente, el [número](#) de personas con discapacidad en Europa sigue una trayectoria ascendente. En lugar de ver a los empleados con discapacidad como una "carga", la narrativa debe reformularse para mostrarlos como un recurso valioso en un mercado laboral cada vez más diverso.

Para crear realmente un lugar de trabajo inclusivo, se necesita un cambio sistémico. Las normas de formación sirven como punto de partida fundamental para esta dirección transformadora. Se necesitan intervenciones multinivel para establecer, hacer cumplir y supervisar la ejecución de esas capacitaciones. Estos son eficaces solo si se centran y se adaptan a cada persona, sobre la base de una comprensión holística de la SST.

Este momento presenta una oportunidad única para que los líderes europeos sean pioneros en el cambio en una era en la que "Discapacidad e Inclusión" corre el riesgo de seguir siendo un eslogan vacío, en detrimento de la seguridad y la salud de miles de trabajadores con discapacidad. Mediante la adopción de medidas proactivas, la sensibilización, la revisión de las normas, la mejora de los requisitos jurídicos, la participación de las partes interesadas y el intercambio de mejores prácticas, Europa puede establecer un marco duradero y sostenible.