



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

30

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

Principios de Diseño + DEI

Enfoques de Diseño para el Puesto de Trabajo

Diseño Centrado en el Usuario – Diseño Universal – Diseño para la Empatía

D.I. Gustavo Adolfo Sevilla Cadavid

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
PASCUAL BRAVO[®]
Acreditados en Alta Calidad



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Parte II

DEI + Diseño y Discapacidad Visual

Diversidad-Equidad-Inclusión

31

DEI + Discapacidad visual

La DEI es esenciales para diseñar entornos que sean accesibles para todos, especialmente para **personas con discapacidad visual**. Esta segunda parte aborda cómo aplicar los principios de DEI para crear soluciones inclusivas que eliminen barreras y promuevan un acceso equitativo, garantizando que todos puedan participar plenamente.



Discapacidad visual y trabajo

796 mil pesos, el ingreso promedio mensual de las personas con discapacidad en 2022



Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y Alianza EFI

La tasa de desempleo para la población con discapacidad visual es siete veces la del país (**62%**), siendo la tasa de desempleo para mujeres del **69%** y la del hombres del **54%**. La mayor parte de la población con discapacidad visual se dedica a realizar oficios del hogar (20.4%), solo un 20.3% está trabajando, un 20.4% se considera incapacitada para trabajar, un 29.9% no tiene pensión y un 13% está estudiando.



Falta de Accesibilidad Tecnológica

- **Software Incompatible:** Muchas herramientas y aplicaciones utilizadas en el lugar de trabajo no están diseñadas para ser compatibles con lectores de pantalla y otras tecnologías asistivas.
- **Documentos y Archivos No Accesibles:** Documentos en formatos gráficos o escaneados que no pueden ser leídos por software de conversión de texto a voz.
- **Portales Web Inaccesibles:** Sistemas internos y páginas web que no cumplen con las pautas de accesibilidad digital.



Infraestructura Física No Adaptada

- **Señalización Inadecuada:** Falta de señalización en braille o táctil que dificulta la navegación por los espacios de trabajo.
- **Distribución Espacial Compleja:** Entornos de trabajo con muebles o pasillos desorganizados que presentan obstáculos físicos.
- **Iluminación:** Iluminación deficiente o mal distribuida que afecta a las personas con baja visión.



Falta de Sensibilización y Comprensión

- Actitudes y Prejuicios: Percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad visual, lo que puede llevar a la discriminación o la exclusión.
- Falta de Formación del Personal: Empleados y supervisores que no han sido capacitados para interactuar y colaborar de manera inclusiva.



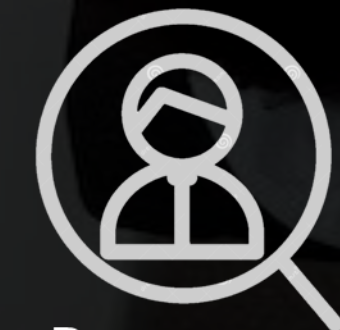
Limitaciones en el Acceso a la Información

- Material de Trabajo No Adaptado: Manuales, materiales de formación y anuncios de trabajo no disponibles en formatos accesibles, como texto digital o audio.
- Falta de Descripciones Alternativas: Imágenes, gráficos y tablas sin descripciones adecuadas para facilitar su comprensión.



Dificultades en la Comunicación

- Reuniones y Presentaciones: Reuniones donde la información se presenta de forma visual sin alternativas accesibles, como descripciones verbales.
- Uso de Gráficos y Diapositivas: Dependencia de materiales visuales sin proporcionar alternativas en formato de audio o texto.



Barreras en Procesos de Contratación y Evaluación

- Entrevistas No Accesibles: Formularios de solicitud en línea o plataformas de entrevistas que no son compatibles con tecnologías asistivas.
- Evaluaciones Basadas en Métodos Visuales: Métodos de evaluación que dependen de gráficos, diagramas o tareas que no se pueden realizar sin asistencia visual.



Desafíos en la Adaptación de Tareas

- Poca Flexibilidad en las Tareas: Falta de ajustes razonables en las tareas o responsabilidades para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad visual.
- Falta de Soporte en la Ejecución de Tareas Complejas: Actividades que requieren apoyo o adaptación específica, y que a menudo no se proporcionan.



Dificultades para Utilizar Transporte

- Acceso al Transporte Público: Desafíos adicionales para llegar al lugar de trabajo debido a sistemas de transporte no accesibles.
- Orientación en Entornos Nuevos: Desorientación al tratar de navegar en entornos no familiares sin la asistencia adecuada.



Costos y Recursos Limitados para Adaptaciones

- Presupuesto Insuficiente: Las empresas a menudo no asignan recursos suficientes para realizar adaptaciones razonables.
- Desconocimiento de Tecnologías Asistivas: Falta de información sobre las herramientas tecnológicas que pueden facilitar la inclusión de empleados con discapacidad visual.



Aislamiento Social y Profesional

- Falta de Redes de Apoyo: A veces, las personas con discapacidad visual pueden sentirse aisladas de sus compañeros de trabajo debido a la falta de comprensión o interacción.
- Menores Oportunidades de Networking: Dificultades para participar en eventos sociales y de networking debido a barreras de accesibilidad.

SAP

SAP, la empresa multinacional alemana especializada en software empresarial, es un ejemplo notable de cómo la implementación de estrategias de accesibilidad e inclusión ha transformado las condiciones laborales para empleados con discapacidad visual.

Descripción general



“ En SAP, consideramos la diversidad y la inclusión desde una perspectiva que acepta y celebra las diferencias. Respetamos a las personas y sus opiniones porque hemos presenciado de primera mano el impacto positivo que esto tiene en nuestro proceso de toma de decisiones y en nuestro negocio. La diversidad y la inclusión ya no son solo una cuestión de marcar una casilla. Se trata de invitar a las personas a tener una conversación honesta y enriquecer sus vidas a través de mejores experiencias, oportunidades y productos. ”

Supriya Jha, directora de Diversidad e Inclusión de SAP SE, clasificada entre las 15 mejores directoras de diversidad de 2024 según la revista Diversity Global

SAP



- Desarrollo de Tecnología Accesible
- Herramientas de Lectura de Pantalla y Navegación Mejorada
- Aplicaciones Móviles Accesibles
- Ajustes Razonables Personalizados



- Diseño Universal en el Lugar de Trabajo
- Adaptaciones Físicas y Espaciales
- Iluminación y Entornos Silenciosos
- Accesibilidad en el Desarrollo de Productos



- Capacitación y Sensibilización
- Programas de Formación sobre Inclusión
- Simulaciones y Talleres Interactivos
- Investigación y Formación Continua



- Iniciativas de Inclusión Laboral
- Contratación Inclusiva y Mentoría
- Ajustes Personalizados en el Trabajo
- Contratar Consultores Legales de DEI



44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.
Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
6, 7 y 8 de noviembre de 2024



Reflexión, madurez y nuevos desafíos

GRACIAS

gustavo.sevilla@pascualbravo.edu.co

Organiza:



www.corporacionsoa.co

