



La accesibilidad deficiente constituye discriminación

En una sociedad accesible, las personas pueden participar en igualdad de condiciones, sin importar sus capacidades. Ello se aplica, entre otras cosas, a educación, trabajo, viajes y a la realización de distintas actividades.

Sin embargo, en numerosas ocasiones, existen obstáculos. La prohibición de discriminación en forma de accesibilidad deficiente incluida en la ley contra la discriminación pretende contribuir a una sociedad accesible.

¿Qué dice la ley?

La ley entiende por accesibilidad deficiente la situación en que una persona con discapacidad se ve perjudicada o desfavorecida por el hecho de que una entidad (un lugar de trabajo, escuela, tienda, etc.) no implemente medidas razonables a fin de equiparar su situación a la de las personas sin dicha discapacidad.

En resumidas cuentas, ser perjudicado equivale a ser tratado de un modo injusto, perderse un beneficio o a quedar en una peor situación que otros.

¿De qué tipo de medidas a favor de la accesibilidad hablamos?

Por ejemplo, se puede ofrecer recursos técnicos a alguien que los necesite para poder participar en su escuela o lugar de trabajo, eliminar umbrales de locales o leer en voz alta un menú de un restaurante si fuera necesario.

El objetivo es que el discapacitado pueda participar en la actividad correspondiente, aunque no sea bajo exactamente las mismas condiciones que los demás.

¿A quién comprende esta disposición?

Las personas discapacitadas tienen derecho a exigir ciertos requisitos en materia de accesibilidad en el trabajo, centro de educación o escuela, atención de salud y en tiendas y restaurantes.

Los responsables de las actividades (por ejemplo, el empleador, el responsable de la escuela o el dueño del negocio) deben adoptar medidas razonables para hacer accesible su entidad a las personas con discapacidad.

En qué áreas de la sociedad es aplicable esta prohibición?

La prohibición de discriminación en forma de accesibilidad deficiente se aplica en todos los ámbitos sociales comprendidos en la ley contra la discriminación, excepto en cuanto al alquiler o venta de viviendas. Es aplicable, entre otros, en los campos siguientes:

- área laboral
- educación
- asistencia o atención sanitaria o de salud (también privada)
- servicios sociales
- contacto de particulares con organismos públicos (en cuanto a la calidad del trato recibido)
- comercio de bienes y servicios

¿Qué significa que las medidas deben ser razonables?

Los responsables de la entidad deben implementar medidas razonables en materia de accesibilidad. ¿Pero qué entendemos por medidas razonables? Esta pregunta no puede responderse de manera general, sino que hay que considerar las características de cada caso específico.

Dicha valoración debe basarse en los requisitos de accesibilidad establecidos en otras leyes y normativas, por ejemplo, la ley de entorno laboral, la ley de educación o la ley de obra y edificación. Si no existen exigencias en una ley especial, se tratará únicamente de medidas más sencillas de accesibilidad. Por ejemplo, cambiar de ubicación a unos productos determinados dentro de una tienda, o acompañamiento de viajeros con discapacidad en el transporte público.

A la hora de evaluar lo que es razonable debe tenerse también en cuenta las posibilidades prácticas y económicas de la entidad correspondiente. Se considerará igualmente la duración y el alcance de la relación entre el particular y la entidad. Por ejemplo, puede considerarse razonable un mayor nivel de exigencia en el marco de una relación laboral o dentro de una carrera educacional más prolongada que en un contacto más ocasional.

Desde el suelo hasta el techo

El cumplimiento de la ley y la observación de la prohibición de discriminación en forma de accesibilidad deficiente sólo constituyen un nivel mínimo. Podría afirmarse que es el suelo. Ahora bien, para alcanzar el techo –es decir, la plena accesibilidad de una actividad para personas con discapacidad– se exige más. El fomento de una sociedad accesible implica un esfuerzo en pos de la inclusión, la sostenibilidad y los derechos humanos. Una estrategia consiste en, desde un principio, diseñar las actividades con el fin de incluir a la mayor cantidad de personas posible.

Ombudsman contra la discriminación de Suecia, Diskrimineringsombudsmannen (DO)
www.do.se
Box 4057, SE-169 04 Solna
Teléfono: +46 (0)8 120 20 700
Correo electrónico: do@do.se

Detta är en översättning till spanska av DO:s informationsblad "Bristande tillgänglighet är diskriminering".