



Actividad 4 – Recomendaciones para una mejor inclusión de las personas con discapacidad en la formación en transporte y logística

<i>Nivel de difusión</i>	<i>Informe externo</i>
<i>Resultado del proyecto</i>	<i>WP2: A4</i>
<i>Autor(es)</i>	<i>AFT</i>
<i>Colaboradores</i>	<i>Todos los socios del proyecto</i>
<i>Fecha de entrega</i>	<i>Junio de 2026</i>
<i>Estado (Definitivo / Borrador)</i>	<i>Definitivo</i>

Índice

Índice	2
El proyecto	3
Metodología	4
Objetivos	6
1. Coordinación general	7
2. Recursos para financiar las adaptaciones	10
3. Criterios de aptitud y evaluación médica objetiva	11
4. Estándares de los planes de estudios	14
5. Criterios de acceso a la formación	15
6. Metodologías de formación	17
7. Evaluación final	21
8. Lugar de trabajo	23
9. Sensibilización	26
Conclusión general	28

El proyecto

Cofinanciado por el programa Erasmus+, el proyecto DiTL tiene como objetivo promover la inclusión y la formación de las personas con discapacidad en las profesiones del transporte y la logística. El consorcio está compuesto por ocho socios europeos con experiencia multidisciplinar y complementaria en los ámbitos del transporte y la logística, la formación y la discapacidad, repartidos por cinco países europeos: Francia, Alemania, Irlanda, Portugal y España.

DiTL parte de la necesidad de reforzar la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en su acceso a la formación y al empleo en el sector del transporte y la logística, un ámbito en el que siguen estando muy poco representadas. La apertura de las profesiones del transporte y la logística a las personas con discapacidad es ahora totalmente posible, gracias a las nuevas tecnologías de apoyo y adaptación para las personas con discapacidad y a una mejor valoración de las capacidades funcionales de las personas, lo que exige revisar las políticas de inclusión de las organizaciones de formación y las empresas.

En este contexto, DiTL tiene como objetivo:

- Reunir a los principales agentes implicados de diferentes ámbitos (tanto geográficos como en términos de experiencia) para que colaboren y compartan sus conocimientos y experiencia;
- Eliminar los estereotipos y las barreras institucionales que impiden la formación y la inclusión de las personas con discapacidad en el sector del transporte y la logística;
- Fomentar el uso de nuevas tecnologías y diversos mecanismos de compensación en los procesos de formación e integración para mejorar el acceso al empleo en el sector;
- Sensibilizar y formar a los profesionales dedicados a la orientación, la formación y la inserción laboral, así como a las empresas, sobre cómo prestar un apoyo eficaz a las personas con discapacidad.

Los resultados se plasmarán en:

1. Recomendaciones para fomentar que la normativa transnacional y nacional, así como las normas de formación, sean más inclusivas.
2. Un inventario de soluciones tecnológicas y medidas compensatorias en Europa para promover la formación y la inclusión de las personas con discapacidad en el sector.
3. Un conjunto de herramientas para facilitar la identificación de las medidas de compensación disponibles, basadas en los planes de carrera de las personas con discapacidad en el sector del transporte y la logística.

4. Actividades de sensibilización y formación dirigidas a las partes interesadas de cada país socio.

Este documento recoge una serie de recomendaciones destinadas a fomentar que las normativas transnacionales y nacionales, así como los estándares de formación, sean más inclusivos. El grupo de debate se reunió los días 6 y 7 de noviembre de 2025 en Lisboa, con la participación de los socios implicados en el proyecto DiTL.

Metodología

Antes del grupo de discusión, cada país celebró un taller nacional de inteligencia colectiva de al menos tres horas de duración con el objetivo de llegar a un acuerdo sobre las recomendaciones que debían formularse basándose en su experiencia nacional. Las reuniones se celebraron de forma presencial, salvo el taller alemán. Se invitó al menos a diez entidades y agentes interesados relevantes, con representantes de al menos tres grupos de partes interesadas de la siguiente lista:

- Autoridades públicas (por ejemplo, empleo, formación profesional, transporte, asuntos relacionados con la discapacidad);
- Instituciones de formación profesional y autoescuelas;
- Empresas de logística, empresarios y responsables de recursos humanos del sector logístico;
- Interlocutores sociales (sindicatos, asociaciones patronales);
- Representantes de los trabajadores con discapacidad;
- Expertos en medicina del trabajo y accesibilidad en el lugar de trabajo;
- Instituciones de inserción laboral y orientación.

Antes del taller, los participantes recibieron los siguientes documentos en su idioma nacional:

- El resumen del resultado del WP2A1: Análisis comparativo de los requisitos de aptitud para los puestos de trabajo en el sector del transporte y la logística y su impacto en la inclusión de las personas con discapacidad en dicho sector;
- El resumen del entregable WP2A2: Análisis comparativo de la accesibilidad a los permisos de conducir;
- El resumen del entregable WP2A3: Inventario de los marcos de formación en transporte y logística de cada país desde el punto de vista de la inclusión;
- El informe nacional de su país sobre el carácter inclusivo de los marcos de formación.

En caso de que algunas partes interesadas no pudieran participar, se realizaron entrevistas, lo que contribuyó a definir los objetivos del taller; el anfitrión deberá presentar a los participantes las conclusiones extraídas de dichas entrevistas.

Objetivos

Se espera que el WP2A4 dé lugar a la elaboración de recomendaciones tras la organización de un taller de inteligencia colectiva en cada país socio, con las partes interesadas identificadas de antemano por los socios (por ejemplo, autoridades competentes, organismos de formación, expertos en discapacidad, medicina del trabajo, etc.) (Idiomas: EN, FR, GE, PT, SP).

Estas actividades iniciales de los WP2 A 1, 2 y 3 servirán de base para los argumentos que se utilizarán a la hora de elaborar recomendaciones nacionales y transnacionales con las partes interesadas de cada país. La difusión de estas recomendaciones, fruto de estas diversas actividades, supondrá un «llamamiento a la acción» para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la formación y las carreras profesionales en el ámbito del transporte y la logística.

El siguiente documento se divide por tipo de cuestión, con una descripción de la misma, ilustrada con ejemplos nacionales y seguida de las recomendaciones del grupo de discusión.

1. Coordinación general

Existe interés en el uso de un banco de recursos de información, contactos y, quizás, materiales didácticos y soluciones técnicas. Existe una necesidad real de garantizar itinerarios profesionales; un ejemplo podría ser crear una red entre las partes interesadas y coordinar sus actividades, de modo que los expertos en coordinación, recursos y creación de redes puedan actualizar sus conocimientos y desarrollar sus competencias. Además, cada persona con discapacidad necesita a una persona que coordine a todos los que le rodean en torno a su trayectoria.

Ejemplos

- **Francia:** Existe la necesidad de formación y sensibilización entre los responsables de discapacidad de las empresas, los asesores de los centros locales de empleo, France Travail (la agencia nacional de empleo francesa) y los servicios estatales descentralizados. También sería beneficioso sensibilizar a los médicos del trabajo, a los responsables de discapacidad en los organismos de formación y en los centros de formación de aprendices (CFA), así como a los psicólogos del trabajo de France Travail.
- **Irlanda:** Existe una clara necesidad de contar con una fuente centralizada de información, recursos y contactos relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad en la formación y el empleo (especialmente en el sector del transporte y la logística). En la actualidad, la información se encuentra dispersa entre múltiples organismos y no existe un sistema coordinado que conecte a las personas, los proveedores de formación, los empleadores y los servicios de apoyo a las personas con discapacidad. Igualmente importante es la coordinación de las trayectorias profesionales de las personas con necesidades adicionales, ya que actualmente no existe una vía clara hacia el empleo.
- **Portugal:** Existen iniciativas que se solapan o, por el contrario, lagunas en la respuesta. Los candidatos y las empresas se enfrentan a múltiples trámites burocráticos y a la falta de coordinación. Los recursos públicos están dispersos, lo que reduce su impacto.
- **España:** El sistema español carece de un mecanismo integrado para coordinar a los múltiples actores implicados en el apoyo a los alumnos con discapacidad en la formación en transporte y logística. Las evaluaciones médicas, las adaptaciones de la formación, las solicitudes de financiación y las adaptaciones en el lugar de trabajo son gestionadas por diferentes entidades, como la DGT, el SEPE, las autoridades educativas regionales y los servicios sociales, con una comunicación limitada entre ellas. Esta fragmentación genera retrasos e incertidumbre para los alumnos.
- **Alemania:** En Alemania, varias instituciones participan en el apoyo a las personas con discapacidad, entre ellas los servicios de empleo, el seguro de pensiones, las oficinas de inclusión, las cámaras de comercio, los proveedores de formación y las estructuras regionales de apoyo. Las responsabilidades suelen estar fragmentadas y la comunicación entre instituciones no siempre es clara. Esto puede dificultar el acceso al apoyo tanto para las personas como para los empleadores.

Recomendaciones

- Desarrollar un centro nacional de recursos en línea compartido para facilitar el acceso a expertos, materiales didácticos, soluciones técnicas y orientación sobre adaptaciones razonables. Este centro nacional podría contar con el apoyo de delegaciones regionales o locales, ya que los recursos se comparten más fácilmente a nivel local (cada país debería establecer la definición adecuada de «local»: puede ser regional, federal, etc.) y crea oportunidades para que las partes interesadas se reúnan.
 - Base de datos nacional de partes interesadas (ministerios, organismos estatales, fondos, centros de formación, organizaciones de personas con discapacidad que trabajan en el sector, agencias de empleo, empresas, sindicatos de trabajadores, compañías de seguros...): se puede solicitar a varias partes interesadas que pongan en marcha las adaptaciones. Sin embargo, no todas las partes interesadas se conocen entre sí. Un directorio con todas las partes interesadas a nivel nacional puede facilitar el proceso.
 - Directorio de formadores especializados con sus áreas de especialización.
 - Un fondo común de equipamiento disponible, incluidos vehículos adaptados y otros materiales especializados.
- Crear y coordinar una red nacional de partes interesadas: esta red colaborativa incluiría a entidades públicas, asociaciones sectoriales y otras partes interesadas, como las compañías de seguros.
- Crear una red nacional de vehículos adaptados y/u otro material (la flota pública podría ser una primera iniciativa).
- Organizar la formación de formadores con un enfoque estandarizado a nivel de la UE: las habilidades y competencias podrían clasificarse según las normas ESCO y serían elegibles para microcréditos. Una «jornada de formación de formadores» a nivel nacional o internacional daría visibilidad a esta formación especializada.
- Establecer un apoyo multidisciplinar a los centros de formación y a las empresas.
- Designar un punto de contacto único, como un coordinador de casos o un asesor de empleo para personas con discapacidad, que preste apoyo a cada persona y sirva de enlace entre los centros de formación, los empleadores, los profesionales sanitarios y los organismos estatales.
- Crear un folleto personalizado con el historial de adaptaciones de la persona, que la acompañe a lo largo de la formación y el empleo (respetando la legislación nacional relativa al RGPD).

- Crear un protocolo de derivación estándar con un formulario de traspaso sencillo y personas de contacto claras. Esto garantiza que los centros de formación, los empleadores y los organismos de apoyo sepan exactamente a quién dirigirse en cada etapa del proceso de inclusión.

2. Recursos para financiar las adaptaciones

Para proporcionar adaptaciones y, además, garantizar que estas se ajusten a la persona en cuestión, se necesitan recursos financieros que cubran los costes de los profesionales encargados de la evaluación y el asesoramiento, así como de los materiales. La falta de recursos financieros constituye una barrera importante para la inclusión de las personas con discapacidad.

Ejemplos

En Europa destacan dos modelos.

- **Francia**, que establece cuotas de trabajadores con discapacidad para todas las organizaciones empleadoras (un 6 % de personas con discapacidad para cualquier organización con más de 20 empleados), impone multas a los empleadores que no respeten dichas cuotas. Estas multas se transfieren a la AGEFIPH, que financia las adaptaciones que solicitan los alumnos o trabajadores con discapacidad para poder estudiar o trabajar.
- **España** tiene un enfoque diferente: su lotería nacional, la ONCE, dona sus beneficios a la Fundación ONCE, que financia las adaptaciones que solicitan los alumnos o trabajadores con discapacidad para poder estudiar o trabajar.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los costes de las adaptaciones, los centros de formación y los empleadores solo se comprometerán a proporcionarlas si dichos costes no suponen un gasto adicional para sus presupuestos.

- Los modelos francés y español son, por lo tanto, ejemplos que implican una legislación para establecer cuotas y multas por el incumplimiento de las mismas.
- Una alternativa a tener en cuenta sería la creación de un fondo de las empresas para equipos de adaptación.
- Un grupo de trabajo interministerial del Gobierno (Transporte, Educación, Hacienda y Protección Social) podría garantizar un enfoque coherente y coordinado en materia de políticas, financiación e iniciativas de inclusión.

- Elaborar una guía en línea clara y detallada sobre las vías de financiación. En ella debería indicarse a los empleadores y a los centros de formación exactamente qué costes de adaptación están cubiertos, qué institución los sufraga y cómo solicitarlos.

3. Criterios de aptitud y evaluación médica objetiva

Las restricciones médicas significativas que no tienen en cuenta las adaptaciones tecnológicas o funcionales pueden generar exclusión. Aunque son necesarias, las estrictas normativas de seguridad y salud en el sector del transporte limitan las posibilidades de adaptación, lo que crea un difícil equilibrio entre la seguridad y la inclusión. Además, es necesaria una evaluación objetiva para garantizar una aplicación correcta de la normativa. En varios países, el proceso de obtención de informes médicos que certifiquen la aptitud para profesiones relacionadas con el transporte o la logística puede resultar largo y costoso.

Ejemplos

- **Francia:** El servicio encargado de evaluar la aptitud para acceder a la formación en transporte y logística se denomina PECF. También establece las adaptaciones necesarias para garantizar una formación adecuada. Dependiendo de la región, el tiempo necesario para acceder al PECF varía considerablemente y, en general, existe una clara necesidad de implantarlo en nuevos centros, además de los cuatro ya existentes.
- **Irlanda:** La evaluación de la aptitud de una persona para conducir se basa en las Directrices sobre aptitud médica para conducir (Sláinte agus Tiomáint), [disponibles aquí](#). Las directrices, que incluyen normas médicas, se aplican tanto a los titulares de permisos del Grupo 1 como del Grupo 2. Están diseñadas para ayudar a los médicos (de cabecera) y a otros profesionales sanitarios. Además, organizaciones como la Asociación Irlandesa de Sillas de Ruedas y las empresas de adaptación de vehículos pueden evaluar a los conductores con discapacidades físicas para determinar qué adaptaciones pueden ser necesarias para ayudarles a seguir conduciendo o a volver a hacerlo tras una enfermedad o lesión. Otra opción es una evaluación de conducción en carretera, realizada por un evaluador cualificado, para determinar si una persona sigue siendo apta para conducir.
- **Portugal:** El proceso para obtener informes médicos que certifiquen la aptitud para las profesiones del transporte suele ser largo y costoso. Los requisitos médicos y de aptitud para las profesiones del transporte se basan, supuestamente, en la evidencia científica actual, pero también podrían reflejar, en cierta medida, percepciones obsoletas sobre las capacidades de las personas con discapacidad. Los requisitos médicos genéricos no tienen en cuenta las adaptaciones y no siempre se basan en evaluaciones funcionales individualizadas.
- **España:** Las personas con discapacidad que deseen acceder a una formación en transporte o logística deben someterse a una evaluación médica y psicofísica en los Centros de Reconocimiento de Conductores autorizados por la Dirección General de Tráfico (DGT). Aunque el sistema permite la aprobación condicional («Apto con restricciones»), en la práctica el proceso suele ser lento, fragmentado y costoso. La coordinación entre los evaluadores médicos, las autoescuelas y los centros de formación profesional es limitada, lo que da lugar a evaluaciones repetidas y a una falta de orientación clara sobre posibles adaptaciones.
- **Alemania:** En Alemania se señalaron los requisitos médicos y de seguridad como importantes barreras, especialmente para las profesiones relacionadas con la conducción. Los participantes apoyaron la idea de adoptar enfoques de evaluación más prácticos y funcionales, como procedimientos similares al

PECF o evaluaciones basadas en simuladores, como forma de comprender mejor las capacidades individuales y las necesidades de apoyo.

Recomendaciones

- Las pruebas de nivel, como el PECF francés, son sin duda herramientas excelentes para definir el itinerario profesional que deben seguir las personas con discapacidad: deberían incluir una evaluación médica adaptada a los requisitos del transporte y la logística, junto con recomendaciones claras sobre las adaptaciones necesarias. La evaluación debería ser multidimensional e integrar perspectivas médicas, funcionales, contextuales, profesionales y sociales.
- El estado actual de los conocimientos sobre lo que es relevante en términos de seguridad en relación con la inclusión de las personas con discapacidad carece de evidencia científica suficiente. Es necesario investigar sobre las tecnologías de apoyo para respaldar las medidas de seguridad e inclusión. Asimismo, es necesario sensibilizar a los médicos de cabecera sobre las directrices relativas a la aptitud médica para conducir.
- La educación secundaria ofrece clases sobre conducción segura. Estas clases constituyen un medio excelente para promover la sensibilización y la inclusión, al demostrar que las personas con discapacidad también pueden conducir, siempre que tengan acceso a las adaptaciones necesarias.

4. Estándares de los planes de estudios

La definición de los resultados de aprendizaje suele ser inflexible o estar sujeta a una interpretación que carece de inclusividad, lo que impide su consecución.

Ejemplos

- **Francia:** Algunas certificaciones incluyen requisitos de comunicación que deberían analizarse para determinar si existen soluciones alternativas que sean viables y accesibles.
- **Irlanda:** Los cursos de formación en Irlanda pueden ser demasiado rígidos (enfoque único para todos) o no estar diseñados con suficiente flexibilidad. A algunas personas, especialmente a aquellas con necesidades o capacidades adicionales, les resulta difícil completar el curso.
- **Portugal:** Existe una falta de asesoramiento técnico-pedagógico debido a la ausencia de equipos técnicos que apoyen a las entidades formativas a la hora de adaptar planes de estudios y programas, seleccionar y utilizar tecnologías de apoyo, diseñar evaluaciones accesibles y justas, y resolver retos pedagógicos específicos.
- **España:** Aunque se han desarrollado programas específicos, como el IFE, para estudiantes con discapacidades leves o moderadas, las titulaciones generales en transporte y logística rara vez incluyen mecanismos estructurados para adaptar los contenidos, las metodologías o los criterios de evaluación. La ausencia de equipos técnico-pedagógicos especializados dificulta que el profesorado diseñe y aplique estrategias inclusivas.
- **Alemania:** Alemania cuenta con un sólido sistema dual de formación profesional. Sin embargo, los participantes en el taller señalaron que la inclusión no siempre se aplica de forma sistemática en todas las vías de formación. Se consideró que los métodos de formación adaptados, el apoyo individual, la tutoría y las modalidades de aprendizaje flexibles eran elementos relevantes para mejorar el acceso y la participación.

Recomendaciones

- Los planes de estudios adaptados deben admitir materiales modificados, métodos de enseñanza y evaluaciones alternativos, y favorecer el apoyo individualizado a lo largo de toda la formación. En la misma línea, la actualización de los cursos existentes supone una oportunidad para ajustarlos a las necesidades de los alumnos con necesidades adicionales
- Una descripción más precisa y mejor definida de las competencias facilita la determinación de los procedimientos de evaluación.

5. Criterios de acceso a la formación

Persisten las actitudes discriminatorias y las bajas expectativas respecto a la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar funciones en el sector del transporte y la logística. Esto impide que las personas con discapacidad se planteen cursar dicha formación o incluso las disuade de considerar esa opción.

En varios países, la formación en transporte y logística conlleva costes significativos, especialmente cuando se necesitan adaptaciones específicas o apoyo adicional. Aunque existe apoyo, el acceso a la financiación para la formación adaptada no siempre es rápido ni suficiente para cubrir todas las necesidades.

La escasez de vehículos de formación adaptados a los distintos tipos de discapacidad es un problema habitual. Cuando se dispone de vehículos adaptados, no hay suficientes para atender al número de posibles alumnos interesados.

Muchos centros de formación no cuentan con instalaciones totalmente accesibles, como rampas, ascensores, aseos adaptados y zonas de circulación adecuadas.

Ejemplos

- **Francia:** Se plantea un problema específico en relación con la adaptación de los horarios de formación en general, sobre todo cuando están financiados por France Travail o cualquier otro marco que implique un sistema de remuneración fija y duraciones fijas (mismas fechas de inicio y finalización para todos). Si no se puede mantener la remuneración, la persona con discapacidad no podrá acceder a la formación.
- **Irlanda:** En Irlanda no existe una vía clara de acceso a la educación o la formación en el sector del transporte y la logística, ni cursos centrados específicamente en este ámbito. Para las personas con necesidades adicionales interesadas en desarrollar una carrera profesional en el transporte y la logística, actualmente no hay centros de formación equipados con vehículos adaptados que les permitan explorar y comprobar si este campo les conviene. Además, no todos los centros de formación de Irlanda son accesibles en silla de ruedas.
- **Portugal:** El apoyo incluye la elaboración de planes de formación individualizados. Sin embargo, a menudo resulta fragmentado y de difícil acceso. La formación conlleva costes significativos, especialmente cuando se necesitan adaptaciones específicas o apoyo adicional. El acceso a la financiación para la formación adaptada no siempre es rápido ni suficiente para cubrir todas las necesidades.
- **España:** Los estereotipos persistentes sobre las capacidades profesionales de las personas con discapacidad siguen constituyendo una barrera para acceder a la formación en transporte y logística. Aunque algunas administraciones regionales ofrecen becas o subvenciones para la formación adaptada, los trámites son lentos y las cantidades suelen ser insuficientes para cubrir los costes reales, especialmente cuando se requieren tecnologías de apoyo o vehículos adaptados. El número de centros de formación con instalaciones accesibles y vehículos adaptados para personas con discapacidad física o sensorial sigue siendo muy limitado.
- **Alemania:** En Alemania, el acceso a la formación en transporte y logística puede verse afectado por requisitos médicos y de seguridad, la disponibilidad limitada de vehículos o herramientas adaptados, y una información poco clara sobre las opciones de apoyo. Los participantes señalaron que las barreras administrativas y de información pueden desanimar tanto a los alumnos como a los empleadores antes de que comience la formación.

Recomendaciones

- Itinerarios formativos claros e inclusivos en el ámbito del transporte y la logística, que incluyan módulos adaptados a personas con discapacidades físicas, sensoriales o de aprendizaje.
- Una «auditoría de accesibilidad» para los centros de formación (especialmente los de conducción).
- Todos los países deben aumentar el número de centros de formación equipados con vehículos adaptados e instalaciones accesibles para dar cabida a alumnos con necesidades diversas. En algunos casos, podría ser interesante financiar a la Autoridad Nacional de Seguridad Vial para que proporcione un autobús y un camión adaptados con fines de formación o pruebas.

6. Metodologías de formación

En general, existe una importante carencia de formadores con competencias específicas para trabajar con personas con diferentes tipos de discapacidad. Muchos programas de formación siguen enfoques estandarizados sin tener en cuenta las adaptaciones metodológicas necesarias. Cuando hay asesores en materia de discapacidad —profesionales que acompañan a la persona con discapacidad—, estos especialistas a veces carecen del nivel adecuado de información para ayudar mejor a la persona con discapacidad. Cuando existe una falta de sensibilización por parte del centro de formación, los ajustes materiales y organizativos no se realizan adecuadamente o no se realizan en absoluto.

Ejemplos

- **Francia:**
 - Adaptación de los métodos de enseñanza y evaluación (elección de los métodos de comunicación y los entornos de enseñanza, el ritmo de la formación, etc.) y provisión de herramientas digitales adecuadas (tabletas, lengua de signos francesa, etc.); por ejemplo, no todos los centros de formación ofrecen traducción a lengua de signos para los vídeos sobre el permiso de conducir.
 - La disponibilidad de expertos en discapacidad para apoyar al centro de formación y el tiempo necesario para acceder a las adaptaciones
- **Irlanda:** Irlanda carece de formadores cualificados especializados en la formación de personas con necesidades adicionales en el sector del transporte y la movilidad. Muchos centros de formación no están equipados para proporcionar las adaptaciones necesarias a los métodos de enseñanza y evaluación, como ofrecer diferentes opciones de comunicación, ajustar el ritmo de la formación o utilizar herramientas digitales adecuadas, como iPads o tabletas, o la interpretación en lengua de signos. Por ejemplo, no todos los centros de formación ofrecen traducción a la lengua de signos para los vídeos oficiales de la parte teórica del carné de conducir.
- **Portugal:** Muchos programas de formación siguen enfoques estandarizados sin tener en cuenta las adaptaciones metodológicas necesarias. Los alumnos con discapacidad abandonan los cursos porque no pueden seguir el ritmo de metodologías no adaptadas. Los formadores se sienten inseguros y carecen de las competencias necesarias para apoyar adecuadamente a los alumnos con necesidades específicas. La calidad de la formación se ve comprometida. Sin embargo, existen algunas iniciativas empresariales que ofrecen formación en logística específicamente adaptada a personas con discapacidad, incluyendo metodologías de formación específicas.
- **España:** Los profesores y formadores del sistema español de formación profesional suelen enfrentarse a importantes retos a la hora de abordar las necesidades específicas de aprendizaje de los alumnos con discapacidad, especialmente en áreas técnicas como el transporte y la logística. Aunque muchos centros muestran un firme compromiso con la inclusión, existe una falta generalizada de formación reglada en metodologías inclusivas, tecnologías de apoyo y estrategias de comunicación adaptativas. Los docentes que participan en la IFE han expresado una necesidad apremiante de desarrollo profesional especializado para comprender mejor la diversidad funcional y diseñar experiencias de aprendizaje a medida que garanticen la equidad en los resultados formativos.
- **Alemania:** Los métodos de formación prácticos y centrados en la persona son importantes para la inclusión. Entre los enfoques pertinentes se incluyen el aprendizaje estructurado, la comunicación simplificada, la tutoría, el coaching y los materiales didácticos adaptados. También se debatieron los formatos de formación breves o las microcredenciales como posibles vías para mejorar la sensibilización entre los formadores y los empleadores.

Recomendaciones

- Desarrollar metodologías flexibles de enseñanza y aprendizaje que respondan a las necesidades individuales de cada alumno, incluyendo ritmos diferenciados y certificación modular y/o parcial, materiales en formatos accesibles y múltiples formas de evaluación.
- Promover proyectos piloto e investigación aplicada sobre metodologías innovadoras de formación inclusiva en el sector del transporte y la logística, con difusión de los resultados.
- Utilizar tecnologías de apoyo para compensar las limitaciones funcionales, desde software de lectura de pantalla hasta sistemas de comando por voz y adaptaciones ergonómicas.
- Utilizar modelos de formación que permitan tiempo adicional, descansos, una distribución diferente de la carga de trabajo o componentes a distancia cuando sea apropiado.
- Contar con equipos formados por formadores, psicólogos, terapeutas ocupacionales y técnicos de rehabilitación, garantizando un apoyo integral junto con una Red de Apoyo Técnico-Pedagógico para ayudar a los centros de FP en el sector del transporte y la logística a adaptar los planes de estudios, los materiales y los métodos de enseñanza.
- Introducir una certificación superior para los instructores de conducción homologados (ADI) que estén dispuestos o deseen ampliar su formación para trabajar con alumnos con necesidades adicionales.
- Poner en marcha una campaña coordinada de sensibilización pública, liderada por la Autoridad Nacional de Seguridad Vial, para dar a conocer las opciones de «adaptaciones especiales» disponibles para las personas con necesidades adicionales.
- Diseñar módulos de formación breves y prácticos para instructores y responsables de empresa basados en situaciones reales del entorno de trabajo. Estos deberían abarcar temas como la salud mental, las barreras de comunicación, el apoyo a personas con autismo y la gestión de los cambios en el rendimiento laboral.

7. Evaluación final

Los métodos de evaluación suelen ser inflexibles y no tienen en cuenta las adaptaciones necesarias para garantizar la inclusión, lo que hace imposible que la persona con discapacidad apruebe el examen, a pesar de que, con las adaptaciones adecuadas, esa misma persona sería capaz de trabajar. Además, a menudo los evaluadores no están formados para evaluar a personas con discapacidad, por lo que no pueden dar instrucciones adecuadas a la persona y carecen de la sensibilización necesaria para ajustar su criterio.

Ejemplos

- **Francia:** Los materiales de evaluación deberían hacer un mayor uso de herramientas adecuadas, especialmente en el caso de las cualificaciones profesionales (adaptación de herramientas digitales, pruebas previas a la implementación antes de su replicación a nivel nacional y adopción por parte de todas las partes interesadas del país, etc.). Los miembros de los tribunales de evaluación (evaluadores) deberían recibir más formación sobre discapacidad, y deberían difundirse ejemplos de situaciones de evaluación adaptadas para ilustrar las buenas prácticas en materia de inclusión.
- **Irlanda:** En Irlanda, los métodos de evaluación en los procesos de formación y certificación siguen siendo poco flexibles y no siempre se diseñan teniendo en cuenta la inclusión. Esto puede crear barreras innecesarias para las personas con necesidades adicionales, que pueden tener las competencias y la capacidad para desempeñar el trabajo, pero que no pueden demostrarlo en condiciones de evaluación «normales». Otro problema es que los evaluadores y formadores suelen recibir poca o ninguna formación sobre discapacidad o sobre inclusión. Como consecuencia, les cuesta dar instrucciones claras a los candidatos con necesidades adicionales o evaluar de forma justa su rendimiento cuando pueden ser necesarios ajustes.
- **Portugal:** Existe un desajuste en los criterios y umbrales de evaluación en función del tipo de discapacidad. El umbral del 60 % exigido para el Certificado de Discapacidad Multiusos se considera demasiado restrictivo, ya que excluye a muchas personas con limitaciones funcionales significativas que se beneficiarían de recibir apoyo. Se echa en falta una consideración del contexto profesional específico en la evaluación, las evaluaciones son poco frecuentes y no reflejan la evolución de las condiciones, y los criterios penalizan a determinados tipos de discapacidad.
- **España:** Las prácticas de evaluación en la formación en transporte y logística en España siguen estando en gran medida estandarizadas y no siempre tienen en cuenta las necesidades individuales de los alumnos con discapacidad. Aunque la normativa permite ciertas adaptaciones, su aplicación es inconsistente y a menudo depende de la sensibilización del centro o de los recursos disponibles. La mayoría de los evaluadores y examinadores carecen de formación específica sobre evaluación inclusiva, lo que dificulta dar instrucciones claras, interpretar el rendimiento de forma justa o aplicar métodos de evaluación alternativos.
- **Alemania:** El «*Nachteilsausgleich*»¹ se considera un instrumento importante para garantizar condiciones de examen justas en Alemania. Sin embargo, sería útil contar con unas directrices más claras, aunque las adaptaciones deban seguir siendo individuales y específicas para cada caso. El objetivo no es

rebajar los estándares profesionales, sino facilitar formas justas de demostrar la competencia.

Recomendaciones

- Adaptar la evaluación para que sea tan inclusiva como la formación, de modo que la persona se enfrente a una situación lo más cercana posible a la realidad de su lugar de trabajo adaptado: el sistema de evaluación debe ser funcional y llevarse a cabo desde una perspectiva profesional, evaluando las capacidades en contextos laborales específicos en lugar de porcentajes abstractos de discapacidad.
- Poner en marcha una iniciativa nacional de «formación de formadores» para mejorar las competencias de los instructores de conducción y los formadores profesionales en materia de sensibilización sobre la discapacidad, comunicación, enseñanza inclusiva y métodos de evaluación.

8. Lugar de trabajo

Cuando los alumnos realizan prácticas, es necesario que se apliquen ajustes razonables en el lugar de trabajo: esto podría consistir en equipos adaptados, tareas flexibles, medidas de accesibilidad...

Una vez que el alumno se gradúa, conviene trasladar las adaptaciones realizadas para la formación al lugar de trabajo. Esto podría facilitar la integración profesional de los alumnos, pero también podría ser una forma de compartir los costes de la adaptación.

¹ El «*Nachteilsausgleich*» se refiere a las adaptaciones razonables en la formación o en los exámenes para personas con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo. Algunos ejemplos pueden ser la concesión de tiempo adicional, formatos de examen adaptados, tecnologías de apoyo o salas de examen independientes. Estas medidas no reducen el nivel profesional exigido, sino que tienen por objeto proporcionar condiciones justas para demostrar la competencia.

Ejemplos

- **Francia:** La transferencia de equipamiento de una organización a otra plantea varias cuestiones sobre:
 - El coste de la transferencia,
 - El desgaste del equipamiento o de las adaptaciones,
 - El tamaño y la portabilidad de la adaptación,
 - El apoyo de un asesor para poner de relieve esta portabilidad,
 - La compatibilidad de las marcas de vehículos con los accesorios externos.
- **Irlanda:** La necesidad de adaptaciones razonables durante las prácticas está reconocida en la legislación sobre igualdad y empleo, pero el apoyo puede variar mucho en función de la empresa y la naturaleza de las prácticas. Los alumnos en prácticas con necesidades adicionales suelen requerir adaptaciones como equipos de apoyo, tareas de trabajo flexibles o medidas de accesibilidad física; sin embargo, estas no siempre se planifican ni se financian de manera coherente. Establecer un sistema para trasladar al lugar de trabajo las adaptaciones ya realizadas durante la formación facilitaría en gran medida el proceso de integración. Contribuiría a mantener la continuidad del apoyo a la persona, al tiempo que se repartirían los costes y la responsabilidad de las adaptaciones entre los centros de formación, los organismos de financiación y los empleadores.
- **Portugal:** El Instituto de Movilidad y Transporte es responsable de la certificación técnica de los vehículos adaptados, garantizando que las adaptaciones cumplan los requisitos de seguridad. La falta de vehículos adaptados a los distintos tipos de discapacidad es una de las barreras más importantes. La red de vehículos adaptados es limitada y está concentrada geográficamente. Muchos centros de formación no cuentan con instalaciones totalmente accesibles. Las iniciativas empresariales incluyen adaptaciones de los puestos de trabajo y metodologías de formación específicas. A menudo, las organizaciones desconocen las adaptaciones necesarias, los apoyos disponibles y las estrategias de integración eficaces. No existe una entidad clara que dirija y coordine los procesos de tutoría empresarial en este ámbito. Los trabajadores con discapacidad temen represalias si denuncian la falta de las adaptaciones necesarias. El acceso a las funciones del puesto de trabajo exige posibles adaptaciones y tecnologías de apoyo.
- **España:** cuando los alumnos con discapacidad finalizan sus prácticas, las adaptaciones razonables en las empresas siguen siendo limitadas y dependen en gran medida de la sensibilización y la voluntad del empleador. Además, existe poca coordinación entre los centros de formación y las empresas de acogida para garantizar que las adaptaciones utilizadas durante la formación se mantengan o se transfieran al lugar de trabajo una vez que la persona sea contratada.
- **Alemania:** Los participantes hicieron hincapié en que la inclusión no termina con la formación o la inserción laboral. Se señaló que la permanencia en el empleo a largo plazo supone un reto importante, especialmente cuando el apoyo estructurado se reduce tras los primeros meses de empleo. También se

debatí el «Job Carving» como un enfoque útil para adaptar las tareas a las capacidades individuales y a las necesidades de apoyo.

Recomendaciones

- Crear una ventana emergente en las agencias de empleo para indicar las adaptaciones necesarias para garantizar la inclusión de la persona.
- Conceder subvenciones o incentivos fiscales a los empleadores que inviertan en adaptaciones del lugar de trabajo o que contraten y formen a empleados con discapacidad en el sector del transporte.
- Establecer colaboraciones entre el Estado y las partes interesadas del sector privado para ofrecer oportunidades de empleo a los participantes que completen los programas de formación designados.
- Permitir la reutilización o la transferencia del material de formación adaptado a la empresa que acoge al alumno.
- Establecer un programa o una colaboración para ofrecer oportunidades a las personas que completen la formación.
- Crear una red de empresas mentoras que compartan experiencias.
- Establecer un control de seguimiento obligatorio a los 6 y 12 meses tras la incorporación al puesto de trabajo. Un coordinador comprobará si las adaptaciones del lugar de trabajo siguen funcionando correctamente y si el empleado o el empleador necesita apoyo adicional.

9. Sensibilización

Es necesario impartir formación y llevar a cabo actividades de sensibilización entre todas las partes interesadas.

Ejemplos

- **Francia:** No todas las partes interesadas están debidamente informadas sobre las iniciativas y soluciones existentes, lo que repercute en el nivel de información de que disponen las personas con discapacidad y en la calidad del apoyo que reciben.
- **Irlanda:** Actualmente no existen oportunidades de formación y empleo en el sector del transporte y la logística para personas con necesidades adicionales.
- **Portugal:** Falta generalizada de sensibilización e información en la sociedad sobre los derechos y las capacidades de las personas con discapacidad. Es necesario integrar contenidos sobre discapacidad e inclusión en los planes de estudios, en la formación del profesorado y de los educadores, en los programas de sensibilización de las universidades y los centros de formación profesional, así como fomentar el contacto directo entre estudiantes con y sin discapacidad.
- **España:** Existe una amplia necesidad de sensibilizar a todas las partes interesadas (instituciones de formación, empresas y administraciones públicas) sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el sector del transporte y la logística. A pesar de los avances de los últimos años, la percepción de la discapacidad sigue asociándose a menudo con la limitación más que con la capacidad.
- **Alemania:** Los participantes describieron la accesibilidad como un concepto más amplio que la infraestructura física. Mencionaron la comunicación, el lenguaje simplificado, la seguridad psicológica, el apoyo a las personas con autismo o con necesidades relacionadas con la salud mental, y la adaptación individual del lugar de trabajo. Por lo tanto, la sensibilización debe ser práctica y estar vinculada a situaciones reales en el lugar de trabajo.

Recomendaciones

- Crear un grupo de trabajo interministerial (Transporte, Educación, Finanzas y Protección Social) para garantizar un enfoque coherente y coordinado en materia de políticas, financiación e iniciativas de inclusión.
- Desarrollar estrategias nacionales de sensibilización, actuando a múltiples niveles y dirigidas a públicos diversos a través de múltiples canales y enfoques.
- Reforzar las inspecciones y el control de la aplicación de la normativa antidiscriminatoria.
- Desarrollar una plataforma digital compartida que conecte a las entidades de formación, las empresas y los alumnos con los recursos disponibles y las oportunidades de financiación.
- Poner en marcha programas de sensibilización en las empresas que contratan a personas con discapacidad;
- Impartir formación a directivos y compañeros de trabajo.
- Desarrollar políticas internas contra la discriminación.
- Establecer mecanismos confidenciales para denunciar casos de discriminación.
- Crear programas de sensibilización en universidades y centros de formación profesional.

Conclusión general

En conclusión, los socios esbozan una estrategia integral para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la formación y el empleo en el sector del transporte y la logística. Hacen hincapié en la necesidad de una coordinación nacional, una financiación que no suponga un sobre coste y normas inclusivas en la formación, la evaluación y los lugares de trabajo. Entre las medidas clave se incluyen la creación de un centro nacional de recursos en línea y de redes de partes interesadas, la provisión de coordinadores de casos para ofrecer apoyo individualizado y la garantía de mecanismos financieros, como fondos de adaptación para las empresas o sistemas basados en cuotas, para que las adaptaciones no tengan repercusiones en los costes.

Se recomienda, además, contar con planes de estudios flexibles, métodos de enseñanza y evaluación adaptados, y formación especializada para formadores y evaluadores. La mejora del acceso a vehículos adaptados, instalaciones accesibles y tecnologías de apoyo es esencial para eliminar las barreras prácticas, lo cual puede lograrse mediante bases de datos y directorios. Por último, el documento aboga por la creación de un grupo de trabajo interministerial y una plataforma en línea compartida para armonizar las políticas, la financiación y las iniciativas de sensibilización, garantizando así un enfoque coherente e inclusivo para la integración de las personas con discapacidad en el sector del transporte y la logística.

Algunas de las recomendaciones formuladas se pondrán en práctica a través de los paquetes de trabajo 4 y 5 de DiTL. Este es el caso de la creación de un conjunto de herramientas en línea que contendrá una amplia gama de soluciones. El itinerario formativo en línea también servirá para formar a los formadores a fin de que comprendan mejor las necesidades de las personas con discapacidad. La jornada de difusión reunirá en una misma sala a las diferentes partes interesadas, lo que constituye el primer paso para la creación de una red nacional.