**** ****

# La Declaración de Belgrado 22 de octubre de 2021

Más de 150 participantes se reunieron en Belgrado, Serbia, así como por internet, para examinar a lo largo de dos jornadas la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales en muchos países del continente. La conferencia se celebró en una atmósfera de esperanza: parece que hemos dejado atrás lo peor de la pandemia del COVID-19; por otra parte, ahora contamos con muchas más herramientas políticas y tecnológicas para que la inserción laboral sea una realidad palpable para las personas ciegas y deficientes visuales.

Durante la conferencia se hicieron las observaciones que a continuación se relatan, junto a la resolución adoptada por todos los participantes:

- La inserción laboral de las personas ciegas y deficientes visuales es un derecho, pero además es uno de los medios más poderosos de inclusión social, dado que un empleo gratificante es mucho más que una forma de generar ingresos.

* Aunque las políticas laborales a nivel global, regional y nacional favorecen ahora más que nunca la participación en igualdad de las personas ciegas y deficientes visuales en el mundo laboral.
* Aunque en los últimos años se han abierto nuevos campos de ocupación, en especial gracias a las nuevas tecnologías.
* Aunque hoy contamos con nuevas formas y tipos de empleo, como el trabajo por cuenta propia, que ofrecen nuevas oportunidades, además de las ofrecidas por las formas de empleo más “tradicionales”.
* Aunque existen muchas iniciativas, tanto a nivel individual como institucional, para mejorar la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales.

Lamentamos que la tasa de empleo de personas ciegas y deficientes visuales se mantiene relativamente baja, en comparación con la de nuestros compañeros videntes. Dado que se trata de una tendencia generalizada, reconocemos que los datos estadísticos disponibles son a menudo poco claros o incompletos; por ello, pedimos que los gobiernos y autoridades estadísticas, a todos los niveles políticos, compilen información más fiable que pueda ser contrastada. Esto es una condición previa a la adopción de políticas específicas y otras medidas de apoyo para mejorar la inclusión en el mercado laboral de las personas ciegas y deficientes visuales. Los datos oficiales no deberían limitarse al número de desempleados y personas con empleo, sino que deberían también ayudar a comprender mejor la situación de las personas ciegas y deficientes visuales que tienen un empleo, en términos de su nivel salarial y tipo de contrato. En la mejora de los datos estadísticos es importante que se incluya el análisis del impacto en la situación laboral del género y de formas múltiples de discapacidad.

Es decepcionante ver que en general la implementación de leyes y políticas es lenta, por lo que los beneficios que se buscaban no están llegando a tiempo a los trabajadores y demandantes de empleo ciegos y deficientes visuales.

Pedimos que se destinen más recursos para luchar contra los prejuicios y estereotipos que dificultan la inclusión en el mercado laboral de las personas ciegas y deficientes visuales; este obstáculo es a menudo más difícil de superar que las trabas legislativas o técnicas. Para que esto cambie es necesario invertir a largo plazo para concienciar a los empresarios y empresas de todo tipo, grandes y pequeñas. Toda iniciativa de este tipo debe destacar las capacidades y habilidades de los trabajadores ciegos y deficientes visuales, conforme a lo acordado en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Además pedimos que, tanto el sector público como el privado, faciliten las adaptaciones que las personas ciegas y deficientes visuales puedan necesitar para desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones con sus compañeros videntes, sin coste adicional para el trabajador.

Pedimos que todas las medidas destinadas a promover el empleo se conciban de manera global; esto es, la educación, el desarrollo de habilidades y la formación continua deben ser parte integral de dichas medidas.

Todas las innovaciones en el área de las nuevas tecnologías deben estar basadas en el concepto de “diseño para todos”, y por lo tanto ser también de utilidad para las personas ciegas y deficientes visuales. De no ser así, corremos el riesgo de que las nuevas tecnologías acentúen todavía más la exclusión del mercado laboral. Estas nuevas tecnologías pueden complementarse de manera muy útil con dispositivos y ayudas especialmente diseñadas para dar respuesta a las necesidades de las personas ciegas y deficientes visuales.

* Todos los programas y medidas de apoyo establecidas por las autoridades públicas deberían estar basadas en un enfoque a largo plazo, para que los empresarios, trabajadores y demandantes de empleo puedan contar con estabilidad y continuidad. Un plan a largo plazo también ayudará a superar la situación actual, en la que los programas de apoyo están a menudo diseminados en distintas agencias y a diferentes niveles de gobierno, o dependen de la voluntad y liderazgo de unos pocos, en vez de formar parte de un sistema sólido.
* El sector privado tiene un papel muy importante que jugar a la hora de incrementar la contratación de personas ciegas y deficientes visuales. Existen ya ejemplos muy alentadores en los que este compromiso puede basarse, a fin de que dichos ejemplos puedan multiplicarse y replicarse para que se produzca un verdadero cambio.
* Es muy importante que las personas ciegas y deficientes visuales puedan elegir un empleo conforme a sus aptitudes, aspiraciones, habilidades y titulación; dejando atrás el enfoque tradicional conforme al que existía un número limitado de profesiones “reservadas” para este colectivo. No obstante, somos conscientes de que este cambio en la realidad laboral para muchos trabajadores ciegos y deficientes visuales debe llevarse a cabo de manera organizada y fluida, ofreciendo siempre nuevas alternativas y dándole a la persona la posibilidad de elegir.

Conclusión: la Unión Europea de Ciegos y todos sus miembros se comprometen a conseguir que la inclusión laboral de las personas ciegas y deficientes visuales sea una realidad: este será uno de nuestros objetivos prioritarios. Para ello colaboraremos con representantes tanto del sector público como privado, con el objetivo de compartir experiencias e impulsar el cambio. En el largo camino hacia la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para las personas ciegas y deficientes visuales, nos comprometemos a predicar con el ejemplo y hacer que el cambio se produzca por fin.

Fin

**Acerca de la EBU**

La EBU es una organización europea no gubernamental sin ánimo de lucro fundada en 1984. Es uno de los seis organismos regionales de la Unión Mundial de Ciegos. Protege y promueve los intereses de las personas ciegas y deficientes visuales de Europa. En la actualidad opera como parte de una red de organizaciones nacionales de personas deficientes visuales en 41 países europeos.

6 rue Gager Gabillot 75015 PARÍS (Francia)Contacto: ebu@euroblind.org
www.euroblind.orgTwitter @euroblind