**[](http://www.euroblind.org)**

# EBU Focus número catorce, enero 2022.

# Empleo: claves para la inclusión

### ¡Ahora disponibles versiones en polaco, serbio y turco!

El boletín Focus de la EBU está ahora disponible, en formato Word, en [polaco](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_polish_pl.docx), [serbio](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_serbian_sr.docx) y [turco](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_turkish_tr.docx). Esperamos que estas traducciones permitan que esta información alcance a un público más amplio.

## El empleo de las personas ciegas y deficientes visuales: una de las claves para la inclusión

Este fue el título de nuestra conferencia anual que organizamos con nuestros compañeros de la Unión de Ciegos de Serbia. La conferencia se celebró en Belgrado, donde se reunieron 150 participantes de toda Europa, para tratar los retos y oportunidades en el terreno laboral. En [la Declaración de Belgrado](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/declaration_belgrade.docx), fruto de dicha reunión, también se señala que la actividad laboral no es tan solo una forma de generar ingresos, en realidad se trata de la inclusión de la persona en la sociedad, ¿pero cuál es en realidad la situación actual de las personas ciegas y deficientes visuales en los distintos países de la UE?

Existe evidencia que demuestra de forma contundente, que las personas ciegas y deficientes visuales siguen teniendo más probabilidades de estar en el parao o de tener empleos precarios que sus compañeros videntes. Esta situación puede incluso ser peor si se consideran factores como el género, el origen étnico o la pluridiscapacidad. Sabemos que estas son algunas de las tendencias y hechos generales, ¿pero conocemos cuál es la situación en realidad? Esto nos lleva al tema perenne de la falta de datos oficiales, comparables y fiables; datos que nos digan todo lo que hay que saber sobre la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales en cada país, sector, grupo de edad, etc. Esto supone un reto considerable, pero es una condición imprescindible para la adopción de políticas y medidas de apoyo específicas para mejorar la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales.

Me temo que esta edición del boletín Focus no va establecer sistemas de datos que nos faciliten la evidencia que tanto necesitamos, pero contiene noticias y artículos que invitan a la reflexión, lo que nos ayudará en nuestro empeño en conseguir que más personas ciegas y deficientes visuales obtengan un empleo. Nuestros compañeros serbios comparten con nosotros los resultados de un trabajo de investigación que han llevado a cabo para averiguar la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales en su país.

Siguiendo con los datos, también publicamos un artículo muy alentador de EuroStat, con las últimas noticias y planes para terminar con la falta de datos en esta área. Al mismo tiempo sigue abierta la pregunta de cómo desglosar datos para captar la ceguera y deficiencia visual. También encontrarás una contribución muy interesante procedente de Estonia, en la que se destacan los cambios tan rápidos que se producen en el ámbito laboral debido a la tecnología, haciendo mención de las ventajas y las desventajas que esto supone. En resumen, en esta edición se presentan algunos aspectos esenciales relacionados con el empleo; un tema que seguirá siendo una de nuestras prioridades durante muchos años.

**Lars Bosselmann**

Director ejecutivo de la EBU

## La situación laboral de las personas con discapacidad visual en la República de Serbia

### Introducción

El empleo es uno de los factores más importantes de la vida humana: ofrece seguridad económica, una existencia estable, actividad y productividad laboral; así como la posibilidad de entablar y mantener nuevas relaciones. Existen muchos retos a la hora de conseguir empleo. La tasa de paro es muy alta en Serbia, siendo incluso más alta entre las personas con discapacidad visual. Durante el siglo 20 las personas con discapacidad visual tenían acceso a un número limitado de profesiones, tales como fisioterapeuta o telefonista, pero también existía un grupo de personas con una formación académica avanzada trabajando en el ámbito jurídico, en idiomas, sociología, psicología, educación especial, periodismo y en otras ciencias sociales.

En las últimas décadas, con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, se ha ampliado el número de profesiones a las que el colectivo puede optar. El uso de ordenadores significa que hay más trabajos que las personas con discapacidad visual pueden hacer, además el uso del ordenador permite también que estas personas sean más independientes en trabajos ya existentes.

La Unión de Ciegos de Serbia llevó a cabo una encuesta sobre la situación laboral de las personas con discapacidad visual en la República de Serbia, con motivo de la conferencia anual sobre empleo organizada por la Unión Europea de Ciegos (EBU), que este año se ha celebrado en Belgrado. Este documento analiza los resultados de la encuesta (también se puede consultar [el informe en su totalidad](https://www.euroblind.org/sites/default/files/the_research_on_the_employment_of_visually_impaired_persons_in_the_republic_of_serbia.docx)).

### **Muestra**:

La muestra está formada por 124 sujetos, de los cuales 51.6% son mujeres y 48.4% son hombres.

La edad de los sujetos oscila entre los 18 y los 62 años, pero la mayoría de las respuestas fueron proporcionadas por individuos entre 30 y 35 años de edad.

Se recibieron respuestas de 39 ciudades de Serbia, pero la mayoría de respuestas procedían del área de Belgrado (29).

El 55.6% de los sujetos eran ciegos totales y el 44.4% tenían resto visual.

En relación al momento de la pérdida visual: en el 67.7% de los casos la pérdida visual es congénita, en el 20.2% de los casos la pérdida se produce en edad escolar y en el 12.1% de los casos la pérdida se produce de manera más tardía.

En lo referente al nivel educativo: la mayoría de los sujetos han completado la educación secundaria (54%), 14.5% cuentan con un título universitario, 11.3% han completado un máster, 9.7% tienen títulos de educación superior, 8.9% de los sujetos contaban solo con educación primaria y 1.6% ostentaban un doctorado.

El 54.8% de los sujetos se desplaza de manera independiente, 8.9% no se desplaza de manera independiente, y el 36.3% utilizan asistencia personal.

Del total de sujetos (124), 77 (62.1%) estaban en el paro y 47 (37.9%) contaban con un empleo.

Momento y lugar en el que se llevó a cabo la encuesta:

La encuesta se llevó a cabo en Belgrado entre los meses de junio y septiembre de 2021. Se facilitó un enlace a los sujetos del estudio para que pudieran rellenar el cuestionario por internet.

### **Resultados y análisis:**

En este análisis mostraremos primero los resultados en función de las tareas y las hipótesis, tras lo cual trataremos algunas cuestiones fundamentales en relación a este asunto.

El 55.6% de demandantes de empleo ciegos y deficientes visuales han sufrido algún tipo de discriminación; el 44.4% no sufrieron ningún tipo de discriminación.

Estos porcentajes confirman la primera hipótesis, esto es, que el número de demandantes de empleo ciegos y deficientes visuales que sufre discriminación es mayor que el número de demandantes ciegos y deficientes visuales que no sufre discriminación.

Impacto que tienen los problemas adicionales de salud en la búsqueda de empleo: en 49.2 de los sujetos estos problemas no tuvieron un impacto, en el 11.3% estos problemas tienen un impacto y en el 2.4% de los sujetos estos problemas tienen un impacto parcial.

Esto confirma la segunda hipótesis: los problemas adicionales de salud no tiene necesariamente un impacto en la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad visual.

En lo que se refiere a la adaptación de los sitios web de las compañías a las necesidades de las personas con discapacidad visual demandantes de empleo: el 4.8% de los sitios web están adaptados, el 37.1% están parcialmente adaptados y el 22.6% no están adaptados en absoluto.

En base a estos porcentajes podemos concluir que la tercera hipótesis, esto es, que la mayoría de sitios web de compañías están adaptados para que puedan ser utilizados por los demandantes de empleo con discapacidad visual, solo se puede confirmar de manera parcial.

Tras adquirir un determinado nivel educativo, la mayoría de personas intentan encontrar trabajo en su profesión, ¿es este el caso en nuestro sector?

El 22.6% de los sujetos buscaron empleo en su profesión, el 5.6% de los sujetos no buscaron empleo en su profesión, el 1.6% es probable que lo haga, mientras que el 35.5% de los sujetos estaría dispuesto a aceptar cualquier oferta de empleo, siempre y cuando estén capacitados para desempeñarlo.

En base a los resultados que acabamos de mencionar podemos concluir que no se puede confirmar la cuarta hipótesis, esto es, que las personas con discapacidad visual son más proclives a buscar empleo en su profesión.

En relación a la pregunta: ¿qué dificultades tuviste a la hora de buscar empleo? Los sujetos tuvieron la posibilidad de marcar más de una casilla.

El 58.9% de los sujetos indicaron que la discapacidad visual fue un problema, mientras que el 52.4% marcaron el prejuicio de los empresarios. Un porcentaje muy pequeño de sujetos (3.2%) marcaron la casilla “falta de apoyo familiar”.

Los sujetos también contaron con la posibilidad de marcar varias casillas al responder a la pregunta; ¿cuáles son tus motivos para buscar empleo? El 59.7% de los sujetos marcaron la casilla “seguridad económica”; el 50.8% de los sujetos marcaron “acumular años de servicio”, el 50.8% busca empleo porque quiere ser independiente de los demás y el 49.2% quiere ser útil y participar en la sociedad al igual que los demás.

Una de las presunciones en lo que se refiere a la contratación de personas con discapacidad visual es que el empresario tiene que adaptar el puesto de trabajo, ¿en qué medida es esto realmente necesario?

A la pregunta: ¿está adaptado tu puesto de trabajo? El 15.3% de los sujetos respondió “sí”, el 10.5% "no" y el 11.3% respondió "parcialmente". Esta pregunta, claro está, solo la respondieron aquellas personas con empleo.

En lo que se refiere al tipo de adaptación, los sujetos podían elegir varias respuestas, pero también podían añadir respuestas de considerarlo necesario. La preocupación principal para la mayoría de los sujetos (12.9%) resultó ser el acceso seguro al edificio, el 10.5% marcó la casilla “adaptación para un puesto de trabajo seguro”, el 9.7% mencionó la adaptación de tareas laborales, el 4% piensa que las oficinas deberían estar marcadas con números grandes para personas con discapacidad visual, mientras que el porcentaje más pequeño, el 1.6% de respuestas, menciona el uso de señalización braille en las oficinas.

¿Cuáles son las principales tecnologías de apoyo de las que hacen uso las personas con discapacidad visual en el entorno laboral?

El porcentaje más alto de sujetos utiliza el ordenador con síntesis de voz (18.5%). Hay algunos encuestados que no necesitan tecnologías de apoyo para realizar su trabajo correctamente (telefonistas, fisioterapeutas….)

### Conclusión

Este estudio demuestra que en Serbia la tasa de desempleo es mayor entre las personas con discapacidad visual. Queda mucho por hacer en Serbia para reducir la tasa de desempleo de las personas con discapacidad visual. Para poder hacer frente a este problema de la mejor manera posible, el Estado y sus instituciones, los medios de comunicación y la Unión de Ciegos de Serbia, junto a sus organizaciones locales, deben involucrarse más, ya que queda mucho por hacer en lo que se refiere a la concienciación social. Es necesario organizar mesas redondas, seminarios, encuentros virtuales, talleres y cursos de formación para los empleados de compañías para poder disminuir o eliminar los prejuicios, en especial en el ámbito laboral. Los empresarios se centran sobre todo en la discapacidad visual, esto es, en las limitaciones de una persona con discapacidad visual; sin embargo, estas personas, conforme a su formación, posibilidades y oportunidades, pueden desempeñar sus tareas de manera satisfactoria, con ciertas adaptaciones razonables si el caso lo requiere.

Sería muy útil que se llevaran a cabo más estudios sobre este tema en el futuro, para poder verificar si se están produciendo cambios o no en la situación laboral de esta población en nuestro país.

**Suzana Jojić** y **Mara Ožegović**, maestras especialistas.

## Digitalización en el sector laboral: ¿avance o retroceso?

Soy la propietaria de una pequeña empresa; para mí la tarea de crear y enviar facturas, por lo general, está llena de pensamientos alegres: he hecho mi trabajo y ahora le toca pagar al cliente; pan comido, hasta que una mañana, al iniciar sesión en mi programa de contabilidad basado en la nube, me encuentro con una ventana emergente que anuncia alegremente: “¡hemos cambiado por completo la interfaz de usuario para proporcionarle una mejor experiencia!” Temiéndome lo peor, intento deshacerme de la ventana emergente, pero no lo consigo; lo vuelvo a intentar, una, dos, tres veces, hasta que me aparece un video demostración, que para mí consiste en cuatro minutos de música corporativa aburridísima. Tengo que pedirle a un compañero vidente que le dé a descartar, tras lo cual me encuentro con que la nueva interfaz es totalmente inaccesible con el lector de pantalla. Pruebo un par de navegadores distintos, cargo una máquina virtual para probar un sistema operativo distinto, pero nada funciona. Una vez más una actualización se ha cargado mi dinámica laboral: la tercera vez este mes; esta vez dejándome sin ingresos.

Estoy segura de que esta experiencia no le resultará rara aquellas personas que trabajan en un entorno profesional. La digitalización ha traído consigo muchísimas ventajas, haciendo que la vida laboral sea más efectiva, pero al mismo tiempo ha dejado a las personas con discapacidad en las manos de los desarrolladores, que aunque tal vez hayan oído hablar de la accesibilidad, no es algo con lo que estén familiarizados; lo que ha creado nuevos retos en prácticamente todas las profesiones. ¿Quieres ser un cocinero y eres ciego? A ver cómo encuentras electrodomésticos sin pantallas táctiles. ¿Eres fisioterapeuta? Los programas para la gestión de clientes no suelen ser muy accesibles. ¿Has creado tu propia empresa? Las crecientes exigencias de marketing y su énfasis en el atractivo visual, hacen que al no tener herramientas de diseño accesibles, tengas que encargar estas tareas a terceros, teniendo que gastar dinero en algo que otros pueden hacer por sí mismos. Y la lista continúa, por lo que es muy importante concienciar a los desarrolladores y fabricantes sobre la importancia de la accesibilidad. ¿Cumple un programa basado en la red con las directrices de accesibilidad [WCAG](https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/), así como con otras directrices relevantes? ¿Puede utilizarse una máquina determinada si uno no ve? Estas son solo algunas de las preguntas que el propietario de un producto debería hacerse antes de lanzar una actualización.

Sin embargo, la digitalización no ha traído solo problemas. A pesar de lo negativa que ha sido la pandemia del Covid19 para el mundo en su conjunto, no podemos negar que las reuniones por videoconferencia son mucho más accesibles: nada de preocuparse de si el lugar de la reunión será o no físicamente accesible o de cómo identificar al resto de asistentes. Cuando se celebra una reunión a través de un programa como Zoom, puedes asistir desde cualquier lugar; además el lector de pantalla te puede informar de quién más está en la reunión. En algunas reuniones puedes incluso contar con subtítulos en directo y con salas de chat, haciendo que la reunión sea incluso más accesible.

Otro ejemplo: hay varios gobiernos que están considerando la digitalización en el sector público, equiparando la validez de la firma digital a la de la firma impresa; como ciudadana de Estonia, donde hace más de una década que la firma digital está disponible, el poder verificar el contenido de un documento, poder firmarlo y poder verificar mi firma de manera accesible, ha supuesto un avance muy significativo.

Para concluir, no debemos considerar la digitalización como algo negativo. Los productos profesionales no accesibles siguen excluyendo a muchas personas en sus carreras, lo que es señal de que nosotros, las organizaciones nacionales y europeas, debemos hacer más trabajo de concienciación, ayudando a facilitar más información sobre las necesidades y especificidades relativas a la accesibilidad, porque si algo es accesible para todos, entonces la digitalización sí nos beneficia a todos.

**Jakob Rosin**

Unión de Ciegos de Estonia

## La importancia de los datos estadísticos para las políticas e iniciativas relacionadas con la discapacidad

La información estadística es una de las principales fuentes de información de la sociedad. Disponer de datos estadísticos actualizados y fiables es uno de los elementos clave para el desarrollo de políticas efectivas y basadas en pruebas en cualquier campo, así como para monitorizar su implementación y cualquier avance que se produzca. La Unión Europea y sus Estados miembro están firmemente comprometidos con la defensa de políticas y actuaciones destinadas a mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad.

En este sentido, en la Estrategia para la Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, adoptada por la Comisión Europea en marzo de 2021, se definen iniciativas clave para contribuir a la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, en igualdad con el resto de personas.

Una de las iniciativas consiste en la mejora de la disponibilidad y comparabilidad de los datos existentes sobre discapacidad. El objetivo es recabar información sobre discapacidad en todas las recogidas de datos estadísticos existentes que hagan referencia a personas u hogares. Esto nos permitirá analizar la situación de las personas con discapacidad en varios aspectos de la vida, identificar las barreras en el medio social y económico que impiden que las personas con discapacidad puedan ejercer sus habilidades, así como disfrutar en igualdad de todas las oportunidades y participar de forma plena en todos los aspectos de la vida.

Por ejemplo, muchas políticas económicas y sociales dependen de los datos estadísticos recogidos en la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea. La inclusión de un desglose por discapacidad en dicha encuesta a partir del 2022 permitirá gestionar el avance en la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, así como en términos educativos, formativos y en base al contexto socioeconómico.

Las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida muestran que la situación de las personas con discapacidad en campos como el empleo, la propiedad y la exclusión social, es sustancial y consistentemente peor que la de las personas sin discapacidad.

Al considerar el indicador primario del mercado laboral, la tasa de empleo, la brecha de discapacidad en materia de empleo, esto es, la diferencia entre la tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad de entre 20 y 64 años de edad, se observa un pequeño incremento en comparación con el periodo 2014 - 2020 a nivel de la UE: de 22.7 puntos porcentuales a 24.5 puntos porcentuales. La tasa de empleo más altas en ambas categorías de personas corresponde al 2020, en Estonia: el 65.7% de personas con discapacidad y el 86.3% de personas sin discapacidad.

Al presentar datos sobre discapacidad, es importante reconocer los problemas que conlleva este concepto a la hora de recabar datos. “Discapacidad” es un término genérico que engloba varios conceptos, deficiencia, limitación de actividad y restricciones de participación. Su complejidad y carácter multidimensional hacen que se tengan que tener en cuenta muchos aspectos a la hora de medirla. Por ello, identificar a las personas con discapacidad en una encuesta es una tarea difícil, en la que hay que llegar a acuerdos en lo que se refiere a la definición de discapacidad a utilizar, sobre todo porque la aplicación práctica del concepto de discapacidad no puede ser el mismo en encuestas sociales no específicas y en aquellas que lo son, ya que en estas últimas se puede utilizar un conjunto de preguntas más amplio. Por ello, la discapacidad se evalúa de distintas maneras según las encuestas, por lo que los resultados no son siempre comparables.

**Lucian Agafitei**, ayudante de estadística, Eurostat Unidad F4: ingresos y condiciones de vida; calidad de vida.

FIN.

**Unión Europea de Ciegos**

6 rue Gager Gabillot, 75015 París, Francia

+33 1 88 61 06 60 | [ebu@euroblind.org](mailto:ebu@euroblind.org) | [www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)