**** ****

# Declaración de Belgrado - 22 de octubre de 2021

Más de 150 participantes, reunidos en Belgrado, Serbia y en línea, examinaron durante dos días la situación laboral de las personasciegas y deficientes videntes en muchos países de todo el continente. La conferencia tuvo lugar en un ambiente de esperanza: esperamos que lo peor de la pandemia mundial de COVID-19 haya quedado atrás, y hoy existen muchas más herramientas políticas y tecnológicas para hacer del empleo una realidad para las personas ciegas y deficientes visuales.

Durante la conferencia se formularon las siguientes observaciones y todos los participantes aprobaron la resolución:

- El empleo de personas ciegas o deficientes visuales constituye un derecho y uno de los medios más poderosos de inclusión en la sociedad, ya que un trabajo satisfactorio es mucho más que una actividad generadora de ingresos.

* Si bien el entorno normativo, a nivel mundial, regional y nacional, es más propicio que nunca para la participación equitativa de las personas ciegas y deficientes videntes en la fuerza de trabajo.
* Mientras que en los últimos años se han abierto nuevos campos de ocupación, especialmente gracias a las nuevas tecnologías.
* Mientras que las nuevas formas y tipos de empleo, como el trabajo por cuenta propia, ofrecen nuevas oportunidades, además de las formas "tradicionales" de empleo.
* Si bien existen muchas iniciativas, tanto a nivel individual como institucional, para mejorar la situación laboral de las personas ciegas y deficientes vistas.

Deploramos que el número de personas ciegas y deficientes videntes con empleo siga siendo relativamente bajo, en comparación con nuestros pares videntes. Siendo esta una tendencia general, reconocemos que la imagen estadística exacta de la situación del empleo a menudo no está clara o es incompleta, y por lo tanto pedimos a los gobiernos y a las autoridades estadísticas, en todos los niveles políticos, que recopilen datos más confiables y comparables. Esta es una condición previa para la adopción de políticas específicas y otras medidas de apoyo para promover la inclusión de las personas ciegas y deficientes vistas en el mercado laboral. Los datos oficiales no solo deben pintar el panorama del empleo frente al desempleo, sino que también deben ayudar a comprender la situación de los trabajadores ciegos y deficientes videntes en el empleo, en términos de su nivel salarial y tipo de contrato. Una característica importante de la mejora de la evidencia estadística también debe ser analizar el impacto en la situación del empleo en términos de género y múltiples formas de discapacidad.

Observamos, con decepción, una lenta implementación general de la legislación y las políticas, con el resultado de que los beneficios previstos no llegan a los trabajadores ciegos y deficientes miopes y a los trabajadoresaquí y ahora.

Pedimos que se desplieguen más esfuerzos para luchar contra los prejuicios y estereotipos que dificultan la inclusión de las personas ciegas y deficientes visuales en el mercado laboral; Elsuyo es a menudo un obstáculo más alto que superar que los obstáculos legislativos o técnicos. Para que esto cambie, es necesario fortalecer las inversiones a largo plazo en la sensibilización de los empleadores de todo tipo y tamaño. Todos estos esfuerzos e iniciativas deben hacer hincapié en las capacidades y habilidades de los trabajadores ciegos y deficientes visuales, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Además, hacemos un llamamiento tanto al sector privado como a los actores públicos para que proporcionen las adaptaciones que puedan ser necesarias para que las personas ciegas y deficientes visuales realicen un trabajo en igualdad de condiciones con sus pares videntes, sincosto alguno para el empleado.

Pedimos que todas las medidas para fomentar el empleo se conciben de manera holística; lo que significa que la educación, el desarrollo de habilidades y el aprendizaje permanente son parte integral de tales medidas.

Todas las innovaciones en el ámbito de las nuevas tecnologías deben basarse en el enfoque de "diseño para todos" y, por lo tanto, beneficiar a las personas ciegas y deficientes vistas. De lo contrario, existe el riesgo de que las nuevas tecnologías puedan incluso profundizar la exclusión del mercado laboral. Estas nuevas tecnologías pueden complementarse de manera útil con dispositivos y ayudas especiales que se adaptan a las necesidades de las personas ciegas y deficientes visuales.

* Todos los regímenes y medidas de apoyo establecidos por las autoridades públicas deben basarse en un enfoque a largo plazo, permitiendo así la previsibilidad tanto para los empleadores, los empleados y los solicitantes de empleo. Esta visión a largo plazo también ayudará a superar la situación actual en la que los planes de apoyo a menudo están dispersos en muchos niveles de gobernanza u organismos o dependen de la voluntad y el liderazgo de unas pocas personas, en lugar de formar parte de un sistema sólido.
* El sector privado tiene un papel crucial que desempeñar en la intensificación de sus esfuerzos para emplear a más personas ciegas y deficientes videntes. Este compromiso puede basarse en ejemplos muy positivos que existen, pero que deben multiplicarse y replicarse, a fin de marcar una diferencia real.
* Insistimos en la importancia de que las personas ciegas y deficientes videntes tengan un trabajo de su elección, en línea con sus talentos, aspiraciones, habilidades y calificaciones. Esto debe alejarse del enfoque tradicional según el cual solo unas pocas profesiones estaban "reservadas" para ellos. Al mismo tiempo, reconocemos que esta transición de la realidad laboral para muchos trabajadores ciegos y deficientes generales debe organizarse de manera fluida, abriendo siempre nuevas oportunidades y permitiendo la elección.

Conclusión: ¡La Unión Europea de Ciegos y todos sus miembros se han comprometido a hacer realidad el empleo de personas ciegas y deficientes visuales y darán alta prioridad a este objetivo! Al hacerlo, nos asociaremos con actores públicos y privados para compartirexperiencias e impulsar el cambio. En el largo camino hacia la igualdad de oportunidades para las personas ciegas y deficientes videntes en el mercado laboral, nos comprometemos a nosotros mismos a predicar conel ejemplo y ahacer que el cambio finalmente suceda.

Termina

**Acerca de la UER**

La UER es una organización europea no gubernamental y 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 vistas en Europa. Actualmente opera dentro de una red de organizaciones nacionales de personas con discapacidad visual en 41 países europeos.

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