



Numele afecțiunii:

Deficiențe de vedere

Tip de dizabilitate:

Afectarea funcțiilor vizuale

Care sunt cauzele deficiențelor de vedere?

Cauzele majore ale deficiențelor de vedere moderate și severe, puse laolaltă de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), sunt erorile de refracție necorectate, cataracta neoperată, degenerarea maculară legată de vârstă, glaucom și retinopatie diabetică. În rândul celor care ajung să nu mai vadă deloc, cauza principală e cataracta neoperată (35% din cazuri), urmată de erorile de refracție necorectate (21%) și glaucom. Acestor afecțiuni li se adaugă diferite tipuri de accidente.

 Shift

+ VIETI

OMS estimează că mai mult de 80% din problemele de vedere pot fi prevenite sau vindecate, iar progresele medicale și măsurile de prevenție adoptate în ultimul sfert de secol au dus la scăderea numărului de persoane afectate. „Asistăm la o reducere continuă a prevalenței orbirii și a afectării vizuale ca procent pentru fiecare categorie de vârstă în parte, însă creșterea și îmbătrânirea populației lumii determină o creștere substanțială a numărului de persoane afectate”, se arată într-un studiu publicat în 2017¹.

Câți oameni trăiesc cu deficiențe de vedere?

În lume

La nivel global, **aproximativ 253 de milioane de oameni au o formă de afectare a funcțiilor vizuale, arată datele OMS²**. Dintre aceștia, 36 de milioane sunt nevăzători, iar 217 milioane au o formă moderată sau severă de afectare a vederii³.

1 [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(17\)30293-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(17)30293-0/fulltext)

2 <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

3 [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(17\)30293-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(17)30293-0/fulltext)

În România

Erau înregistrate, la sfârșitul lui martie 2018, **96.583 persoane cu dizabilități vizuale în România, între care 50.787 erau adulți cu dizabilități severe**. În București, Direcțiile Generale de Asistență a Copilului și Protecție Socială au în evidență 4.354 de persoane cu deficiențe de vedere, încadrate în cele treisprezece grade de handicap.



Ce lucrează și ce pot lucra persoanele cu deficiențe de vedere?

Unul dintre cele mai dăunătoare stereotipuri cu privire la lipsa vederii e credința că nevăzătorii sunt limitați la o listă clară de joburi. „Chiar și când auzim despre o persoană nevăzătoare care face un lucru nou (pentru noi, cel puțin), fie ne arătăm neîncredători (spunem că e o excepție), fie adăugăm pe lista noastră «încă un job pentru nevăzători». Rareori ne regândim ipotezele eronate despre deficiențele de vedere. Adevărata tragedie este că noi, părinți, profesori, prieteni, rude și da, chiar și alți nevăzători, predăm această gândire defectuoasă copiilor cu probleme de vedere. Acești tineri nu se gândesc: «Ce vreau să fac?» și «Cum o să fac?», ci «Ce pot face cei care nu văd?» și «De care dintre lucrurile pe care le pot face nevăzătorii aș fi mai interesat?»”, se arată într-un material publicat de National Federation of the Blind⁴ din Statele Unite. Mai departe, articolul enumeră cazuri de nevăzători care lucrează ca frizeri, depanatori de biciclete sau care cântă la pian.

Cei mai mulți pot munci după un program normal, în condițiile unei minime adaptări a spațiului de lucru: de exemplu, zone delimitate prin suprafețe distincte pentru spațiul de lucru și cel pentru ședințe, trasee eliberate de obiecte ce i-ar putea incomoda în timpul programului. Asemenea adaptări sunt utile și persoanelor tipice.

De multe ori, persoanele tipice nu cunosc felul în care cei cu deficiențe de vedere ajung la un înalt grad de funcționare cu ajutorul tehnologiilor asistive. Un studiu⁵ menționează câteva job-uri la care persoanele din această categorie s-ar putea descurca foarte bine: învățământ, Drept sau muzică.

4 *What Kind of Jobs can Blind People Do?*, Future Reflections, Fall 1988, Vol. 7 No. 3
<https://nfb.org/images/nfb/publications/fr/fr7/issue3/f070307.html>

5 <https://www.trade-schools.net/careers-for-people/who-are-disabled.asp>

În lume

Lista joburilor pe care nevăzătorii le pot practica cu succes e însă și mai cuprinzătoare. Un raport al Royal National Institute of Blind People (RNIB)⁶, cea mai mare comunitate de nevăzători și slab-văzători din Marea Britanie, face referire la aproape **1.000 de tipuri de joburi pe care aceștia le pot avea**. Dintre beneficiarii institutului, cei mai mulți aveau joburi administrative sau tehnice și lucrau, de obicei, în organizații mari (82%). Sectorul public era principalul angajator (56%), însă sectorul non-profit era în creștere.

În Statele Unite, schimbările legislative au avut un impact important asupra felului în care persoanele cu deficiențe de vedere își pot construi o carieră, arată un articol publicat de American Foundation for the Blind (AFB)⁷: legi cu privire la drepturile civile precum Americans with Disabilities Act⁸ îi ajută pe aceștia să lupte împotriva formelor de discriminare la angajare; angajatorii - în special cei mari - încep să ofere spații de muncă accesibile și programe de integrare, iar Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)⁹ din 2013 le asigură persoanelor cu deficiențe de vedere acces la programe de pregătire și resurse pentru a se putea angaja și a-și putea păstra locul de muncă.

De asemenea, aceștia pot aplica la Business Enterprise Program (BEP), creat în baza Randolph-Sheppard Act¹⁰, un document din 1936 ce le oferă nevăzătorilor posibilitatea să deschidă puncte de vânzare în clădiri guvernamentale, spații de recreere aflate de-a lungul autostrăzilor și uneori în bazele militare.

Potrivit AFB, persoanele cu deficiențe de vedere sunt angajate în domenii foarte diverse: de la marketing, resurse umane, business management și administrație, la sănătate, justiție sau agricultură. **„Când își aleg un drum, persoanele nevăzătoare explorează cariere bazându-se pe interese**

6 Alex Saunders, Royal National Institute of Blind People, *The jobs that blind and partially sighted people do*, februarie 2015, p. 4

7 American Foundation for the Blind, *Careers for Blind and Visually Impaired Individuals* <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/explore-careers/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/1235>

8 The Americans with Disabilities Act Overview <http://www.visionaware.org/info/working-life/know-your-rights/americans-with-disabilities-act-in-context/americans-with-disabilities-act-5900/1245>

9 https://en.wikipedia.org/wiki/Workforce_Innovation_and_Opportunity_Act

10 <http://www.visionaware.org/section.aspx?SectionID=66&TopicID=459&SubTopicID=247&DocumentID=5576&rewrite=0>

vocaționale și nu-și limitează opțiunile în funcție de dizabilitatea vizuală. La fel ca persoanele care văd, fac alegeri în funcție de abilitățile și valorile proprii”, explică organizația. Diferențele apar însă mai devreme, în perioada în care nevăzătorul e îndrumat doar către câteva tipuri de meserii.



Pentru a ilustra diversitatea reală a joburilor ce pot fi practicate de nevăzători, am căutat meserii asimilate acestora de obicei. Cele de mai jos sunt prezentate pe site-urile <https://work.chron.com>¹¹ și <https://study.com>¹²:

Media și marketing

Multe interviuri de presă sunt luate prin email sau prin telefon. Altele pot fi realizate față în față, dacă un sistem de transport public permite deplasarea.

Contabil sau avocat

Scanerile ce permit citirea paginilor tipărite pot ajuta la documentarea legislației cu privire la taxe sau examinarea deciziilor judecătorești, de exemplu. În Statele Unite, cel puțin, multe cărți și rapoarte sunt disponibile în Braille.

Educator

Un nevăzător poate preda cu ușurință, mai ales elevilor de liceu sau studenților. Profesorul își creează planul de lecție, poate folosi tehnologia pentru a citi lucrările studenților și a-i nota, poate face cercetare și poate participa la viața obișnuită a instituției, prin prezența la ședințe administrative. Interacțiunea cu cei de școală primară sau gimnaziu e mai dificilă, pentru că e nevoie uneori de demonstrații și de citirea unor tipuri de scris încă neformate. Cei mai mari își pot primi și trimite teme prin email.

Muzician

O ureche muzicală bună și un bun simț al instrumentului sunt suficiente. Educația formală nu e, de multe ori, o necesitate.

Consilier financiar

Își ajută clientul să ia decizii cu privire la gestionarea bugetului, pentru a atinge o serie de obiective pe o anumită perioadă. Poate recomanda investiții, asigurări, depozite, în funcție de circumstanțele și nevoile clienților.

Un nevăzător e foarte potrivit pentru un asemenea job, dacă are o calificare potrivită și beneficiază de minime adaptări ale mediului de lucru.

Epidemiolog

Adună și analizează date pentru a studia cauzele unor afecțiuni. Pentru o persoană cu probleme de vedere sau lipsită de vedere acesta poate fi un job foarte potrivit, în condițiile în care datele îi sunt prezentate într-o formă accesibilă.



Istoric

Atâta vreme cât sursele de informații capătă o formă accesibilă, o asemenea profesie este foarte bună pentru un nevăzător. După ce studiază o anumită perioadă istorică, istoricul își poate prezenta munca de cercetare într-un muzeu sau o poate strânge într-un volum dedicat respectivei teme.

Terapeut

Un nevăzător căruia îi place să interacționeze frecvent cu oamenii poate găsi munca asta - ce presupune în mare parte a-i asculta pe ceilalți - foarte potrivită. Își poate ajuta pacientul să gestioneze situații din trecut și să-și corecteze deviațiile de comportament, să ia decizii mai bune cu privire la propriul viitor și să-l îndrume spre locurile în care poate primi ajutor suplimentar. În acest domeniu, dizabilitatea poate fi chiar un avantaj, pentru că specialistul poate empatiza cu omul din fața sa și poate să-i câștige încrederea.

Pentru a-i încuraja pe beneficiarii lor să-și aleagă drumul în carieră fără teamă, AFB¹³ a adunat poveștile de succes ale unor nevăzători sau slab văzători care lucrează ca medici, bucătari, ingineri, profesori universitari, analiști financiari sau traineri personali. Aceștia sunt selectați dintr-o bază de date cu mentori, ce include peste 1.000 de persoane cu probleme de vedere care vor să ajute tineri și adulți ce caută informații despre joburi.

În România, opțiunile nu sunt încă atât de diverse. O listă de joburi pentru fiecare categorie de dizabilități în parte realizată de DGASPC Sectorul 3, arată că cele mai des întâlnite meserii practicate de persoanele cu deficiențe de vedere ar fi: maseur, asistent medical, cartonagist, fochist, infirmier, lăcătuș mecanic, medic, muncitor, secretar, umplutor sifoane.

Bune practici ale companiilor

Marile întrebări ale unui angajator, atunci când își pune problema recrutării unor nevăzători, sunt: „Va putea face față ritmului de muncă?”, „Va putea lucra în mod eficient?”, „Care sunt obligațiile mele legale în momentul în care îl angajez?”¹⁴

Majoritatea concepțiilor pe care angajatorii le au cu privire la nevăzători sunt false, arată reprezentanții Blind, Inc., un centru de training pentru persoanele cu acest tip de dizabilitate:¹⁵ **„Ca angajator, ai putea crede că nevăzătorii sunt mai lenți, mai predispuși la accidentări, că au nevoie mai des de ajutor, că au nevoie de adaptări costisitoare sau că, pur și simplu, sunt mai puțin competenți decât cei care văd. Nimic din toate astea nu e adevărat;** sunt doar idei învechite perpetuate de-a lungul anilor. Vă aduceți aminte de vremurile în care afro-americanii erau considerați inferiori genetic, iar femeile erau văzute ca sexul slab? Majoritatea ideilor despre nevăzători sunt la fel de ridicole”, scriu cei de Blind, Inc.

În relația cu un nevăzător, angajatorii sunt sfătuiți, în primul rând, să-i trateze la fel ca pe ceilalți în timpul interviurilor de angajare: aceleași întrebări și descrieri la fel de detaliate ale jobului, aceleași întrebări legate de cum își imaginează ei rolul în cadrul organizației. Mike Robertson, un ciclist nevăzător care a parcurs 4.000 de mile dintr-un capăt într-altul al Statelor Unite, spune că - atunci când este întrebat - candidatul nevăzător poate răspunde în mod satisfăcător curiozităților intervievatorului despre îndeplinirea unei anumite sarcini¹⁶: „Poate apărea întrebarea: «Cum o să îndeplinești sarcina aceea?» Păi o să folosesc un dispozitiv CCTV¹⁷ pentru a citi paginile tipărite; o să folosesc OCR pentru a face X, Y sau Z. Dacă dovedești competență și încredere și reiese că știi ce faci, angajatorul își va da seama că ești capabil.”

Majoritatea angajatorilor își pun problema transformărilor pe care ar trebui să le aducă biroului pentru a putea acomoda un nevăzător sau un slab văzător. Adesea, această preocupare nu se regăsește însă și în discuția cu respectivul candidat la angajare. Ar putea afla că numărul și costul acestora nu sunt foarte însemnate.

14 <https://www.ntac.blind.msstate.edu/businesses/whyhire/>

15 <https://www.blindinc.org/about-blindness/jobs-for-blind-people/>

16 <https://www.visionaware.org/blog/visually-impaired-now-what/mike-robertson-cross-country-cyclist-who-is-visually-impaired-challenges-blindness-and-disability-employment-stereotypes/12>

17 <http://www.afb.org/prodBrowseCatResults.aspx?CatID=53>



Shift

+ **VIETI**

În realitate, angajarea unui nevăzător - cu toate cheltuielile legate de adaptarea mediului de lucru - se poate dovedi o economie pentru companie, arată National Federation of the Blind (NFB)¹⁸: **„Toate studiile arată că, în general, persoanele nevăzătoare calificate sunt mai statornice din punct de vedere profesional și muncesc mai din greu. Dacă cea mai competentă persoană ce aplică pentru un job în cadrul companiei dumneavoastră este nevăzătoare, sunt șanse mari ca respectivul să rămână alături de dumneavoastră și să vă aducă economii.”**

Când vine vorba de adaptări eficiente, o listă întocmită de AFB¹⁹ include:

- Reducerea strălucirii ecranului și iluminarea reglată;
- Folosirea mesajelor vocale sau a e-mailuri în locul mesajelor scrise de mână;
- Computere de birou sau laptopuri adaptate pentru screen-reading (vorbire sintetizată), mărirea afișajului și / sau software-ul de recunoaștere optică a caracterelor (OCR);
- Camerele digitale, monitoarele mai mari și / sau dispozitivele Braille pot fi adăugate ca periferice.

Tehnologiile asistive (AT) pot fi de mai multe feluri²⁰:

- *Cele low-tech* sunt simple și necostisitoare: intră aici o lupă, un punct de silicon pus pe un mâner, un buton sau un întrerupător pentru a le face recunosibile pentru utilizatori, markere ce scriu în relief pentru inscripționarea dosarelor, etichete Braille pe automatele cu produse, un orar de lucru ce se suprapune peste cel al unui transport public fluid, împărțirea sarcinilor în cadrul colectivului.
- *Cele high-tech* includ mai sus-menționatele dispozitive OCR, monitoare adaptate și software special.

La nivel mondial există numeroase exemple de angajatori care reușesc să integreze cu succes nevăzători. Am selectat câteva exemple:



Alphapointe²¹ (SUA), o companie new-yorkeză înființată acum mai bine de-un secol specializată în manufacturarea, asamblarea și depozitarea

18 <https://nfb.org/employer-nightmares-about-hiring-blind-employees>

19 <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/explore-careers/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/1235>

20 <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1297&context=edicollect>

21 <https://www.alphapointe.org>

de produse pentru instituții publice, are peste 100 de angajați nevăzători, mai mulți decât cei tipici. Președintele și CEO-ul companiei, Reinhard Mabry, spune că Alhaphointe utilizează orice mijloace pentru a integra aceste persoane în câmpul muncii: „Oamenii sunt primiți la fel, indiferent dacă sunt sau nu nevăzători. Le oferim trainingul de care au nevoie pentru a avea succes”, explică el²². Angajații tipici sunt instruiți pentru a-și face măcar o idee despre ce înseamnă să fii nevăzător. „Asta include sesiuni de «navigare» a spațiului de lucru legați la ochi, cu asistență”. Pe lângă producția propriu-zisă, compania se ocupă de un call-center prin care plasează nevăzători în cadrul altor companii. „Nevăzătorii sunt angajați capabili, productivi, pricepuți și loiali atunci când au ocazia să-și dovedească aceste calități”, spune reprezentantul companiei.



Amazon (SUA)²³. Michael Forzano, un tânăr nevăzător din naștere, a mers la un interviu pentru un job de programator la gigantul american din retail la scurt timp după ce-a absolvit universitatea. Când s-a înscris la interviu, n-a menționat că e nevăzător, întrucât politica companiei nu cere asta. A dezvăluit asta abia când a ajuns în fața lor și le-a cerut să folosească laptopul personal pentru a-și demonstra abilitățile²⁴.



Microsoft (SUA)²⁵. Compania are un Chief Accessibility Officer, oferă burse pentru tinerii cu dizabilități²⁶ și face eforturi pentru a transforma spațiile de lucru astfel încât să devină accesibile. De asemenea, oferă suport pentru alte companii care își propun să angajeze persoane cu dizabilități²⁷.

În România

Atitudinea generală a membrilor societății față de nevăzători sau slab văzători este una de acceptare²⁸, iar gradul de angajabilitate este destul de ridicat, cel puțin în comparație cu alte tipuri de dizabilități.

22 <https://nypost.com/2017/07/23/company-employs-more-than-100-blind-workers/>

23 <https://blog.aboutamazon.com/working-at-amazon/blind-since-birth-writing-code-at-amazon-since-2013>

24 <https://www.cnn.com/2018/04/24/this-blind-26-year-old-got-a-job-writing-code-at-amazon.html>

25 <https://sway.office.com/ZletX05BXMPoBLHk>

26 <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/programs/microsoftdisabilityscholarship.aspx>

27 <https://www.microsoft.com/en-us/procurement/diversity-sep.aspx?activetab=pivot%3aprimar5>

28 *Percepția asupra persoanelor cu dizabilități*. Asociația REACT. 2012

<http://asociatiareact.ro/nou/wp-content/uploads/2014/01/Cercetare-privind-atitudinea-fata-de-persoanele-cu-dizabilitati.pdf>

Însă relația cu aceste persoane rămâne dominată de stereotipuri, iar diversitatea ofertei de locuri de muncă pentru cei cu o bună pregătire profesională este foarte limitată. De asemenea, angajatorii tind să nu țină cont de minimele adaptări pe care ar putea să le aducă locului de muncă, astfel încât să poată încadra mai ușor persoane cu deficiențe de vedere.

Co-fondatoarea Asociația Metodelor Alternative de Integrare Socială (AMAI²⁹), organizație ce încearcă să contribuie la integrarea socială a persoanelor defavorizate, interacționează periodic cu aproximativ 100 de nevăzători prin intermediul asociației. Spune că majoritatea își găsesc de lucru ca maseuri ori au început proiecte care să le permită să lucreze deacasă. A cunoscut însă persoane foarte diverse, carear putea să facă cam orice fel de job: **„Cele la îndemână ar fi joburile din call center-uri și în programare. Trebuie să vrei să faci asta”.**

Dincolo de voința proprie, ar fi nevoie și de un sistem educațional care să-i integreze cu adevărat, spun reprezentanții Special Olympics³⁰: **„Sunt oameni care nu au prins școlile de arte și meserii (SAM) și care nu au o meserie, ceea ce îi face mai greu de angajat”.**

 Shift

+ VIETI

Angajatorii se arată adesea reticenți față de capacitățile unui nevăzător, chiar și când aceștia fac față probelor de angajare la fel de bine ca o persoană tipică. În ciuda reprezentării obișnuite a persoanelor nevăzătoare ca dependente de ajutorul persoanelor din jur, cei pe care i-am întâlnit se descurcă adesea pe cont propriu.

A. e nevăzător de la o vârstă mică, are studii universitare, lucrează în domeniul IT și se descurcă de unul singur să ajungă la birou. Este, din câte știe, unul dintre puținii IT-iști nevăzători din România. A simțit asta la un interviu: angajatorul i-a zis că răspunsurile sunt greșite, dar când a verificat pe net ce scrisese, a descoperit că de fapt răspunsese corect. Crede că nu voiau să îl angajeze, așa că au preferat să-l mintă. La început, nu le spunea angajatorilor că e nevăzător în momentul în care își depunea candidatura pentru un job pentru a nu fi „cântărit” cu o altă măsură. Acum e mai dispus să facă asta, pentru că experiența din CV contrabalansează, în ochii lor, dizabilitatea.

Cât a făcut un soi de stagiu de o lună în timpul facultății la Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, S. a simțit că șeful său tindea să-l menajeze prin a-i da activități prea ușoare, pe care le putea face într-un timp mult mai scurt decât cel estimat. A trebuit, de exemplu, să

29 <http://www.amais.ro/>

30 <http://specialolympics.ro/>

identifice problemele persoanelor cu dizabilități; le știa deja pe cele mai multe, așa că mai mult a pierdut timpul la birou.

La actualul job - unde a ajuns printr-o cunoștința, A. e din februarie 2018, căci era nevoie de mulți IT-iști. Merge la birou, dar uneori lucrează și de acasă.

A mai avut un startup acum cinci ani, iar în 2015 a lucrat într-o echipă care dezvoltă aplicații mobile. I-a fost însă destul de greu acolo, pentru că nu putea lucra deloc remote și nu primea instrucțiuni care să-l ajute să înțeleagă ce fusese deja făcut în aplicația respectivă.

Lui A. îi plac „chestiile astea de IT-ist, programul flexibil”. Spune că ar putea să lucreze și pe arhitectură / management software, dar tot în zona IT. Dacă ar pleca, ar vrea să o facă spre o firmă mai mare unde să se poată dezvolta și învăța mai mult. **Tânărul folosește aproape zilnic transportul în comun bucureștean pentru a ajunge la birou sau acasă. Știe cum să introducă cartela de metrou, pentru că simte partea în care se află banda magnetică. Se orientează cu ajutorul sunetelor, a ecolocației și mai ales al tehnologiei.** Diferența ține pentru el doar de durata acestor trasee: estimează că îi ia de două ori mai mult timp decât unei persoane tipice pentru a parcurge distanțe similare. Iar asta pentru că infrastructura orașului e deficitară: lipsesc semnalele acustice de la trecerile de pietoni sau marcajele care să-l ajute să identifice mai ușor locul în care se află.

O., fratele lui A., spune că și ONG-urile ar trebui să se dedice mai mult pregătirii celor cu dizabilități în vederea conectării acestora la realitatea unui loc de muncă. O. lucrează la spital, dar este și antreprenor: are o firmă de masaj. Are patru angajați cu probleme asemănătoare: „A fost o ambiție de-a mea să angajez o persoană cu dizabilități de vedere”, precizează el, în timpul unei dezbateri publice organizate de AMAiS.

S., care tocmai a absolvit Psihologia, vrea să continue cu un master în Resurse Umane sau Consiliere. Ar înclina spre prima variantă, pentru că e mai apropiată de Psihologia socială. În plus, îi place mai mult să interacționeze cu oamenii, să facă muncă de teren. Deocamdată, a fost la un târg de job-uri, dar nu a găsit nimic care să se potrivească nevăzătorilor. A luat cărțile de vizită ale câtorva angajatori și le-a scris, dar nu a primit răspuns de la ei.



Cum învață?

În general, când învață, copiii se folosesc de imitație: vorbire, atitudine, poziții ale corpului. În cazul celor cu deficiențe de vedere, procesul de învățare a vorbirii e asemănător cu cel al copiilor tipici. Pentru altele, care

țin de coordonarea mâinii, de exemplu, un copil nevăzător are nevoie de o alternativă de învățare. Funcționează, în acest caz, coordonarea mișcărilor acestuia cu ajutorul mâinilor adultului sau îndemnarea copilului să atingă mâinile adultului în timp ce folosește diverse obiecte. De asemenea, funcționează explicațiile bazate pe comparații cu obiectele tangibile sau înlocuirea proprietăților vizuale ale unui obiect / loc cu cele ce țin de temperatură, consistență sau tipul suprafeței³¹.

Disponibilitatea pentru învățare ține însă adesea de obiceiurile formate în primii ani de viață. Ca și în cazul altor dizabilități, familiile persoanelor nevăzătoare tind să devină prea protectoare. „Și e greu să-i mai scoți de-acolo”, spune reprezentanta AMAiS. A observat că, atunci când părinții vin cu ei la ateliere, e deja mult mai greu să aibă o comunicare directă cu cei ce-ar trebui să beneficieze direct de pe urma informațiilor.

Din acest punct de vedere, A. - al cărui frate, cu doi ani mai mare, e și el nevăzător și lucrează ca maseur - se consideră un caz fericit. Spune că părinții lor, oameni cu joburi modeste, i-au lăsat pe el și pe fratele lui să fie cât de cât **autonomi**, să se joace cu ceilalți copii. Părinții l-au susținut și atunci când s-a pus problema să-și caute un job. „Când ne-am făcut mari, noi eram deja în starea de independență pe care ne-au creat-o ei”.

S., absolventul de psihologie, e nevăzător din naștere, se pregătește de masterat și ar vrea să se angajeze în domeniul resurselor umane. Spune că familia l-a susținut în tot ce a făcut, începând cu frecventarea unui liceu normal până la alegerea facultății. Știe însă, din experiențele colegilor de școală, că părinții au întotdeauna tendința să fie prea protectori: **„Mai mult decât copilul, trebuie lucrat cu părinții. Părinții trebuie să accepte că copiii lor sunt la fel de capabili să facă orice, la fel ca orice copil. Depinde de gradul de încăpățânare; dacă vrea să înțeleagă, înțelege. Sunt unii care au exemplul viu în față și n-o fac, le dă cu virgulă”.**

S. a făcut școala specială pentru cei cu deficiențe de vedere, în zona Vatra Luminoasă. La liceu a mers mai aproape de casă. La început, cei de la școală nu știau cum să-l ajute să învețe, așa că a trebuit să le explice el. **„Dirigul m-a întrebat: «Băi, S., dar ce facem noi cu tine?» Am stat și i-am explicat și așa am făcut cu fiecare profesor în parte.”**Primea un suport de curs pe mail. Unde nu se putea, prefera să rețină subiectul lecției și să completeze acasă cu informații de pe net. Testele le primea pe stick,

 Shift

+ VIETI

iar după ce le rezolva erau corectate la pachet cu celelalte.

A. și-a dat licența pe un laptop accesibilizat. A făcut atunci o aplicație care lucra cu sunet 3D. Spune că există modalități de a te juca cu sunetul astfel încât sunetul să fie localizat în diferite locuri fără să fie nevoie de schimbarea volumului.

Dacă ar fi să sugereze o îmbunătățire actualului sistem de evaluare, ar cere să se dea BAC-ul pe calculatoare accesibilizate, ca să dispară intermedierea traducerii și, în acest fel, o parte din diferențele față de un elev tipic.



Cum interacționează cu cei din jur?

Comunică normal și tind să-și liniștească de la bun început interlocutorul cu privire la precauțiile inutile pe care acesta și le-ar putea lua în timpul interacțiunii. Oferă explicații cu privire la ajutorul de care au nevoie pentru a se putea deplasa. Singura diferență sesizabilă ține de o mai mică mobilitate a feței în timpul discursului și mai puține gesturi ale mâinii care să susțină cuvintele.

Pentru un nevăzător care vrea să se descurce prin oraș, interacțiunile sunt esențiale. A. s-a obișnuit să oprească oameni pe stradă pentru a obține indicațiile de care are nevoie, mai ales când alt ajutor lipsește: ce autobuz vine, unde este trecerea de pietoni, ce culoare are semaforul. Uneori, oamenii de pe stradă nu-i răspund, inclusiv din comoditate: **„Unii oameni parcă te-ar ajuta, dar nu s-ar mișca”**. Alții n-o fac pentru că nu știu cum să interacționeze cu un nevăzător. Pentru că e nevoit să-și folosească simțul tactil, mai ales atunci când umblă printre rafturile magazinelor, i s-a întâmplat să se certe cu o vânzătoare care credea că vrea să fure.

AMAIȘ, organizație pe care A. a co-fondat-o, a fost gândită pentru a ajuta oamenii să se ajute reciproc. Ar vrea, pe termen lung, să se transforme într-o comunitate de *skill sharing*. Tot pe termen lung, are misiunea să facă Bucureștiul cât mai accesibil.

În timpul anilor de școală și facultate, S. a învățat că trebuie să fie comunicativ și înțelegător cu colegii săi, că e normal ca ei să își pună întrebări, pentru că nu cunosc realitatea cu care el se confruntă zilnic. Exemplul personal duce la acceptare, crede el: „Trebuie să vadă că faci și tu lucrurile pe care le fac și ei”.

Neatenția celor din jur e un alt factor de risc: i s-a întâmplat să traverseze regulamentar, dar șoferii să se oprească neregulamentar, pe trecerea de

pietoni, și să calce peste bastonul său. **„A fost singurul moment când am înjurat în spațiul public”**, spune A. De atunci folosește un baston rezistent, produs de-o firmă canadiană ce vinde astfel de produse pentru 30 de dolari. În rest, se ferește de câteva zone aglomerate, cum ar fi pasajul de la Piața Unirii, care pot deveni periculoase pentru el.

S. preferă să folosească taxiul, dar spune că a avut experiențe negative cu taximetriști care i-au cerut mai mulți bani decât făcea cursa pe aparat. De când a apărut Uber, preferă să folosească aplicația aceasta pentru a evita asemenea riscuri. În plus, șoferul află prin intermediul aplicației de unde să-l ia și unde să-l lase. O problemă pentru el e că, la orice contract sau hârtie semnată, trebuie să meargă cu cineva de încredere ca să îi citească despre ce-i vorba acolo.

Lui M.i se întâmplă adesea ca oamenii să calce peste bastonul pe care-l folosește. Îl incomodează adesea gropile deschise pentru diferite lucrări, în zona în care locuiește. **„E palpitant, din punctul ăsta de vedere. Dar cred că la un moment dat o să obosesc”**. Deși locuiește singur, nu-i place să vină altcineva să-i facă curățenie, pentru că obișnuiește să mute lucruri prin casă.



Ce le place (sau nu) să facă?

Gama hobby-urilor e mult mai diversă decât și-ar putea imagina o persoană tipică. A., de exemplu, joacă fotbal, ascultă muzică, citește și se întâlnește cu prietenii. Are o trupă de karaoke cu încă doi prieteni nevăzători. Joacă în Naționala României de blind football³². Folosesc o minge sonoră și mantinele care elimină noțiunea de out. Joacă pe un teren de 20/40 metri și preferă să joace afară, pentru că în sală acustica e mai greoaie. De curând, au inaugurat împreună un teren în complexul de la Buftea.

Lui S. îi place să citească literatură SF și să se plimbe pentru a cunoaște lumi diferite. A tot fost prin țară în ultimii ani, de obicei cu familia. Se plimbă însă și singur prin țară, cu trenul: îl duc ai lui la gară, iar în orașul de destinație un amic îl așteaptă pe peron. A fost și în afară, la sora lui, în Elveția, cu avionul. Plănuiește să meargă împreună cu un prieten de-al său într-o altă excursie, în Grecia. În timpul plimbărilor, cei cu care merge îi explică imaginea clădirilor sau peisajelor. A învățat să perceapă noile locuri prin texturi și mirosuri.

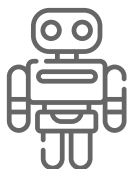
Lui M. îi place să înoate, timp de o lună a făcut bazine intensiv. De altfel, a învățat să înoate mai bine după ce a căpătat actuala dizabilitate. Și-a propus să facă mai mult sport. Joacă șah, participă inclusiv la competiții pentru nevăzători. Îi plac jocurile pe telefon, atât cele bazate pe text, cât și cele de acțiune.



Ce pot (sau nu) să facă?

A. a dat examenul de Bacalaureat în Braille. Pentru ca lucrarea să-i fie corectată, a trebuit „tradusă” în litere și i-a fost teamă că, din cauza asta, colegii ar fi putut interpreta că a fost favorizat. Pe măsură ce capătă experiență, creierul învață să folosească frânturile de imagini - îndeosebi lumina - pentru a înțelege mai bine mediul înconjurător.

Problemele principale ale lui A. au legătură cu calitatea infrastructurii și, uneori, cu lipsa de încredere că poate duce un lucru până la capăt. Ca să meargă la un concert de la Arenele Romane cu ajutorul bastonului, trebuie să se motiveze îndeajuns.



Tehnologii propuse

În viața de zi cu zi, nevăzătorii cu care am discutat folosesc din plin tehnologia. **Screen readerele le permit să folosească un computer sau un telefon mobil aproape la fel de ușor ca o persoană tipică. Asemenea softuri pot fi integrate cu cele folosite de diferite companii, dar unii dintre ei preferă să nu se complice**, spun cei de la Special Olympics: „Este vorba despre un fel de confort al angajatorilor cauzat de lipsa de cunoaștere în legătură cu ceea ce presupune integrarea unui soft”.

Când s-a angajat, A. le-a cerut celor de la firmă să îi cumpere doar un add-on pentru screen reader-ul pe care îl folosește. În momentul de față, singura diferență față de unii colegi de-ai săi e că el lucrează pe Windows, în timp ce alții folosesc Linux; asta pentru că screen reader-ul său nu poate fi utilizat profesional pe Linux. Nu trece la iOS pentru că i-ar trebui mai multe săptămâni ca să își creeze automatismele necesare învățării noului sistem de operare.

Mai folosește un set de căști cu conducție osoasă, care îl ajută ca să audă și zgomotul de fundal, dar și screen reader-ul telefonului: **„E foarte important ca auzul să rămână liber ca să depistăm tot felul de**

obstacole". A. spune că preferă accesibilizarea dispozitivelor existente, nu construcția unor speciale pentru nevăzători.

La rândul său, S. folosește screen reader-e pe calculator și telefon. Deși în prezent are la îndemână soluții ieftine pentru screen reader-e, pe calculator preferă o versiune crack-uită, pentru că s-a obișnuit cu cea veche. Știe și de o aplicație de la Microsoft care scanează, în versiunea actuală, bucăți simple de text, pentru a putea citi facturi, ambalaje, inscripții de pe poze sau de pe bancnote. Spune că i-ar fi utilă, pentru că multe bancnote sunt asemănătoare și riscă să se încurce în ele.

M. folosește intens Smart Assistant de la Google, o consideră cea mai utilă tehnologie pe care o are la îndemână. S-a familiarizat atât cu Android, cât și cu iOS, a fost inclusiv tester pentru unele tehnologii noi.

În ceea ce privește adaptarea biroului în care lucrează, A. spune că n-ar fi nevoie de eforturi prea mari din partea angajatorilor. Un nevăzător are nevoie, înainte de toate, de câteva repere: s-a gândit, de exemplu, să ceară un covor care să fie pus la intrarea în clădirea cu fațadă din sticlă, întrucât îi era greu să găsească ușa.

Cel mai greu e în primele zile de birou, spune el: „Mi s-a întâmplat să dau cu genunchiul într-o imprimantă din aia mare care era pe drumul dintre bucătărie și birou de câteva ori până m-am obișnuit că e acolo”.

Adaptarea spațiului se referă și la integrarea unor noțiuni de design inclusiv: „Nu trebuie să fie multe elemente, ci să fie folosite texturi și elemente existente. După ce cunoaștem o clădire nu mai folosim bastoanele, pentru că devin ineficiente”.

În spațiile publice ar fi utile covoare de ghidaj care să indice traseele, e de părere S.. Când a fost în Elveția, a sesizat că erau asemenea covoare peste tot, chiar și în orașele mici. La facultate, spațiul nu era accesibilizat în nici un fel. „Am avut noroc că am făcut cam tot în același corp și am putut să mă obișnuiesc cu spațiul”, spune el.

În prezent, reprezentanții AMAiS spun că nu vor să meargă pe rețete de adaptare a spațiului, ci să-l facă mai ușor de înțeles pe cel existent. „Poți să separi mai multe texturi ale spațiilor, și poți beneficia de asta și ca persoană tipică. Designul universal nu există”.



Informații pentru angajatori

Dacă o companie dorește cu adevărat o persoană cu dizabilități, e nevoie ca echipa să fie pregătită cum trebuie, e de părere reprezentanta AMAIS: **„Una e să le povestești că vor veni persoane cu dizabilități, alta e să faci activități care chiar să crească empatia”.**

E nevoie de ceva bunăvoință pentru a interacționa cu o persoană cu dizabilități. „Trebuie să schimbi o prezentare, să te adaptezi la nevoile celuilalt. Și, de multe ori, atunci când ești presat de timp, dacă nu ai background-ul și informațiile suficiente, te întrebă: «pentru ce să-mi mai iau o oră din timpul meu, care oricum e limitat, ca să schimb lucrurile doar pentru o persoană sau două?»”, se întreabă reprezentantul unui angajator.

Angajatorii sunt comozi când refuză să angajeze nevăzători, crede S. „**Acum nici nu mai trebuie plătit screen reader-ul, dar mulți preferă să nu se mai complice. Mulți angajatori nu știu că nevăzătorii pot folosi calculatorul și că se pot descurca în aproape orice implică lucrul pe calculator”.**

A. povestește că, atunci când s-a angajat, colegii își dădeau coate pentru că erau curioși în legătură cu felul în care funcționează lumea lui, dar pe de altă parte erau prea stingheriți pentru a pune întrebări. Soluții pentru integrarea nevăzătorilor există, dar importantă e deschiderea.

Autori: Andrei Mihail, doctor în antropologie și Vlad Odobescu, jurnalist

Material realizat cu sprijinul:



Îți mulțumim că ai parcurs
materialul informativ despre

Deficiențe de vedere

Înțelegându-i mai bine pe
cei din jur, putem construi
împreună o piață
a muncii incluzivă.

Află mai multe despre
persoane afectate de

Află mai multe despre
persoane afectate de

1. Autism
2. Sindrom down
3. Schizofrenie

www.shiftvieti.ro

Mulțumim!

 Shift

+ VIEȚI