



## ***Listen Include Respect - Ouvir Incluir Respeitar***

**Teresa Condeço**

**Psicóloga Educacional**

**Editorial publicado na revista electrónica “Descubra as Diferenças” ( Diferenças – Centro de Desenvolvimento Infantil)**

*Num formato simples em que nos possamos entender, tudo se resume ao “Como é que todos podemos contribuir para que as pessoas com deficiência tenham dinheiro suficiente, possam trabalhar e ter uma remuneração e sentir-se valorizadas”!*

A pandemia do covid 19 amplificou as desigualdades existentes no acesso aos cuidados de saúde, sejam eles primários, de prevenção ou de tratamentos médicos mas também mostrou as barreiras que muitas crianças e jovens (e os seus familiares) sentiram no acesso à educação e apoio na aprendizagem. No mundo do trabalho, o acesso aos serviços digitais foi uma barreira transversal não só por falta das competências digitais ou de uma boa conectividade mas também devido à dificuldade em aceder ou adquirir ferramentas digitais por parte das pessoas com deficiência.

Embora a interacção humana e o apoio de tutores ou orientadores não possam ou devam ser desvalorizados, a pandemia acelerou a transição digital o que pode oferecer um conjunto de oportunidades mas também desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho através de soluções acessíveis.

No que diz respeito aos conteúdos digitais podemos verificar e confirmar que muitos não são desenvolvidos de uma maneira acessível e universal e que muitos engenheiros, webmasters e outros profissionais digitais não asseguram conteúdo acessível no desenvolvimento dos seus produtos.

Na verdade, a pandemia do covid 19 teve um impacto desproporcionado nas pessoas com deficiência o que na realidade, em muitos casos, resultou num retrocesso nos seus direitos!

Segundo a Organização Internacional do Trabalho<sup>1</sup> (OIT) cerca de 207 milhões de pessoas não terão trabalho em 2022, mais 21 milhões depois da pandemia e só 36% das pessoas com deficiência e em idade de trabalho têm emprego.

Este número francamente baixo é, entre outras variáveis, sobretudo devido a expectativas e atitudes negativas por parte de empresas e organizações, em que os empregadores e colegas focam a sua atenção na dificuldade ou deficiência e não nas competências, ou na falta de conhecimento em como desenhar ou adequar os locais de trabalho para que todos possam participar e contribuir para a produtividade, ou ainda na dificuldade em compreender as necessidades em cada área de participação efectuando consultas aos interessados.

Embora muitas organizações e empresas tenham melhorado o recrutamento, a inclusão e a participação de pessoas com deficiência, podem por vezes dispensar pouca atenção a situações que podem vir a mostra-se injustas como o salário diferente entre trabalhadores (com ou sem deficiência), a falta de apoio ou tutoria necessários, a forma acessível de ensinar e comunicar o trabalho a realizar, o tempo de treino e aprendizagem necessários, o tempo e as condições para as pessoas com deficiência poderem comunicar as suas ideias, mostrar o resultado final ou desenvolver a sua actividade.

Isto, talvez porque a organização ou empresa tenha como agenda a aparência de inclusão e os benefícios sociais e de tributação pela empregabilidade de trabalhadores com deficiência e não verdadeiramente uma política de inclusão, envolvimento e responsabilidade social!

As orientações **Ouvir Incluir Respeitar** foram apresentadas oficialmente na COSP15 (Conferência dos Estados Partes da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>2</sup>) que decorreu na sede das Nações Unidas, em Nova Iorque, entre os dias 14 e 16 de Junho.

Estas orientações foram definidas por pessoas com perturbação intelectual e pelas suas famílias e têm como objectivo ajudar as organizações e empresas a serem realmente inclusivas. Este trabalho foi desenvolvido pela *Inclusion International*<sup>3</sup> e pela *Down Syndrome International*<sup>4</sup>. Foram registadas as contribuições de mais de 1500 pessoas com perturbação intelectual, das suas famílias e de organizações de pessoas com deficiência em 100 países.

Grande parte deste trabalho se resume a dar forma à difícil tarefa consagrada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>5</sup> – “participação activa” e “engajamento significativo”.

As orientações podem ser consultadas no site Listen Include Respect<sup>6</sup> (**Ouvir Incluir Respeitar**) desenvolvido para o efeito, em língua inglesa. Para utilizar as orientações deve-se começar por ler e compreender o que é uma organização inclusiva e quais são as ideias e os valores por detrás das orientações. Cada secção das orientações ajuda a explicar diferentes áreas em que a organização ou empresa pode precisar de apoio, alguns exemplos são: como realizar reuniões, como comunicar de forma acessível ou como recrutar e contratar pessoal com perturbação intelectual. Cada guia está dividido em 4 secções: sobre o tipo de trabalho; as ideias enviadas pelas pessoas com perturbação intelectual; uma ‘checklist’ de como incluir e uma secção de boas práticas. A ‘checklist’ informa sobre o que deve ser feito para tornar o trabalho inclusivo e no fim da mesma podemos encontrar informações sobre Recursos Úteis.

As orientações podem e devem ser uma ferramenta de consulta para as organizações sempre que planearem um trabalho inclusivo para pessoas com perturbação intelectual. Serão actualizadas com frequência com informações sobre recursos, exemplos e conteúdo. O site permite ainda às pessoas com perturbação intelectual e suas famílias enviar sugestões sobre áreas ou conteúdos que possam ser acrescentados.

Segundo Catalina Devandas Aguilar, a anterior Relatora Especial das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

***“Estas orientações serão usadas e aprovadas pelos nossos membros, organizações de desenvolvimento, agências da ONU e governos para serem consideradas padrões internacionais no apoio à participação significativa de pessoas com perturbação intelectual.”***

---

<sup>1</sup><https://www.ilo.org/lisbon/lang-pt/index.htm>

<sup>2</sup><https://www.un.org/development/desa/disabilities/conference-of-states-parties-to-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2/cosp15.html>

<sup>3</sup>[https://inclusion-international.org/programme/listen-include-respect/?tribe\\_event\\_display=past&tribe\\_paged=1](https://inclusion-international.org/programme/listen-include-respect/?tribe_event_display=past&tribe_paged=1)

<sup>4</sup><https://www.ds-int.org/listen-include-respect>

<sup>5</sup><https://www.inr.pt/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

<sup>6</sup><https://www.listenincluderespect.com/about-listen-include-respect>