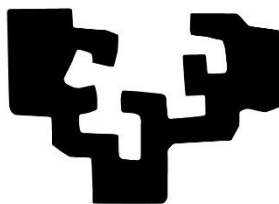


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRADUCTORES CON DISCAPACIDAD VISUAL

Ane Ribaguda Olañeta

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Traducción e Interpretación 2018-2019

Tutor: José Tomás CONDE RUANO

Departamento de Filología Inglesa y Alemana y Traducción e
Interpretación

Resumen

En el presente Trabajo de Fin de Grado se examina la situación laboral de los traductores con discapacidad visual. Se parte del concepto de discapacidad visual y de una descripción de la realidad que viven los trabajadores ciegos y deficientes visuales tanto en el mundo laboral en general como en el ámbito de la traducción en concreto. Tras el estado de la cuestión, se vierte la información recabada en un estudio de casos en el que se ha contado con la participación de siete traductores, cuyas respuestas revelan que sus percepciones con respecto a las características de su método de trabajo y las dificultades que se les presentan en su día a día se corresponden en gran medida con lo expuesto en las fuentes que han tratado el tema. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto, por una parte, la dificultad de acceder a una plaza en plantilla y, por otra, la falta de accesibilidad de muchas herramientas de traducción asistida por ordenador y de determinadas páginas web. Queda patente, a su vez, la importancia de disponer de los apoyos necesarios y de la colaboración de personas videntes que se ocupen de los elementos visuales, así como de conocer las distintas formas de postularse para proyectos de traducción y de ponerse al día de los avances tecnológicos. Asimismo, los resultados sugieren que estos traductores no están limitados a unos ámbitos temáticos determinados; que, al menos en algunos casos, existe la posibilidad de hacer accesibles herramientas que en un principio no lo eran; que su actitud desempeña un papel fundamental a la hora de afrontar los retos y que algunas personas tienden a esconderse o autocensurarse para evitar el rechazo. En definitiva, con este trabajo se insta a los actores implicados a dejar de lado los prejuicios y avanzar de manera conjunta en pos de la igualdad de oportunidades.

Palabras clave: discapacidad visual, traducción, mercado laboral, trabajo, productividad, accesibilidad.

Índice

1 Introducción	3
2 Estado de la cuestión	3
2.1 EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD VISUAL	3
2.2 LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	4
2.3 LA DISCAPACIDAD VISUAL EN EL ÁMBITO DE LA TRADUCCIÓN.....	7
2.3.1 <i>Herramientas generales</i>	7
2.3.2 <i>Documentación</i>	9
2.3.3 <i>Contenido visual</i>	10
2.3.4 <i>Herramientas tao</i>	10
2.3.5 <i>Promoción y visibilidad</i>	12
3 Materiales y métodos	13
4 Resultados	14
4.1 EXPERIENCIA PROFESIONAL	15
4.2 TRADUCCIÓN Y DISCAPACIDAD VISUAL.....	16
4.3 HERRAMIENTAS TAO	18
4.4 OPORTUNIDADES LABORALES Y OTRAS CUESTIONES.....	19
5 Conclusiones	20
6 Bibliografía	23
7 Anexo	27

1 Introducción

Dado que la vista se considera el sentido más importante de todos, un alto porcentaje de la población presupone que las personas que tienen algún tipo de discapacidad visual (en adelante, DV) no pueden ser autosuficientes ni llevar una vida normal. La realidad, sin embargo, es que estas personas aprenden a apoyarse en el resto de sentidos y a desarrollar otro tipo de habilidades para suplir la carencia de visión y que, en ocasiones, los prejuicios constituyen un obstáculo mayor que la propia discapacidad en su día a día. La clave para lograr una vida autónoma, plena y digna reside en el acceso a todos los entornos vitales, y aunque sus destrezas y los avances tecnológicos les ayuden a abrirse camino, no llegarán a integrarse por completo hasta que se sensibilice a la sociedad y se acabe con la discriminación.

Uno de los ámbitos en los que resulta imprescindible luchar por este cambio de mentalidad es el trabajo, herramienta indispensable para la realización personal: gracias a la evolución legislativa que ha tenido lugar en las últimas décadas, se han experimentado grandes avances en lo referente a la integración laboral de las personas con DV, pero aún queda mucho por hacer.

El presente trabajo se centra en la realidad de los traductores con DV. Primero, se introduce el concepto de DV y se repasa la bibliografía en torno a la situación de los trabajadores con DV en el mundo laboral en general y en el campo de la traducción en particular; después, se describen los materiales y métodos que se han utilizado, se analizan los resultados que se han obtenido en el estudio de casos y se exponen las principales conclusiones; y, para terminar, se presenta la bibliografía y el anexo.

2 Estado de la cuestión

En esta sección se explica qué es la DV y cómo influye en la vida profesional de los trabajadores y, más concretamente, de los traductores que la padecen.

2.1 EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD VISUAL

El 80 % de la información que necesitamos para desenvolvernó en nuestro día a día la obtenemos a través del órgano de la visión, lo que implica que ejecutamos la mayor parte de nuestras habilidades, conocimientos y actividades basándonos en información visual. La entrada de dicha información puede quedar seriamente reducida a causa de

diferentes patologías y alteraciones oculares, condición que se recoge bajo el concepto de DV (ONCE, 2019b: 1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018: 1) estima que en la actualidad hay 1300 millones de personas con DV. En España son 979 200 (Gómez-Ulla de Irazzábal y Ondategui-Parra, 2012: 28), pero no todas ellas padecen el mismo grado de deficiencia. En la clasificación de la Bolsa de Empleo para Afiliados de la ONCE se establecen dos grupos: el de las personas sin resto visual y el de las que tienen resto visual funcional. El primero lo constituyen los individuos con ceguera, que puede ser total o parcial dependiendo de si perciben luz, bultos o colores útiles para la orientación y la movilidad; y el segundo lo conforman aquellos que sufren deficiencia visual severa, que exige la utilización de ayudas ópticas tales como las gafas y las lupas para distinguir objetos y caracteres impresos a pocos centímetros de distancia, o moderada, que permite hacerlo sin la necesidad de recurrir a estos apoyos (Cazallas, 2008: 9).

2.2 LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

Gracias a los avances tecnológicos se han superado muchas de las barreras que impedían la inserción laboral de las personas con DV (ONCE, 2019c: 1). En efecto, su tasa de empleabilidad se considera alta en comparación con la de otros colectivos con discapacidad (Berrutti, 2010: 1), hecho que Cazallas (2008: 13) atribuye a la atención educativa que reciben, la cual aumenta su competitividad a la hora de buscar, conseguir y mantener trabajos. Además, su abanico de oportunidades laborales es cada vez más amplio (Berrutti, 2010: 1; Cazallas, 2008: 13; ONCE, 2019c: 1).

No obstante, aún queda un largo camino por recorrer en la lucha contra la discriminación laboral. Y es que, pese a las campañas que se organizan para evitarlo, los prejuicios y los tópicos en torno a la discapacidad siguen estando muy presentes (Alonso *et al.*, 2010: 54; Chazal, 1996: 106-108). Se tiende a dar por hecho que determinadas profesiones son especialmente indicadas para los ciegos y deficientes visuales, sin tener en cuenta que cada persona tiene sus peculiaridades y que otros factores, tales como su motivación, su esfuerzo y sus capacidades, son tan relevantes como el grado de visión para valorar si una profesión se ajusta a sus características (Alonso *et al.*, 2010: 54; Cazallas, 2008: 7). Ahora bien, es cierto que, en ocasiones, no basta con hacer las adaptaciones pertinentes para vencer los obstáculos que suponen las exigencias visuales de la profesión, lo que dificulta su desempeño competitivo (Alonso

et al., 2010: 54); esto ocurre, por ejemplo, con los oficios relacionados con los servicios de protección y seguridad, las fuerzas armadas y el transporte de pasajeros (Cazallas, 2008: 13; RCN Radio, 2017: 1). Esta desigualdad ocupacional con respecto a los trabajadores videntes afecta, sobre todo, a las personas sin resto visual funcional, cuyo rango de oportunidades es más reducido que el de aquellas que padecen una deficiencia visual severa o moderada (Cazallas, 2008: 8, 13).

Otro de los problemas que queda por resolver es la falta de conocimiento de muchos empleadores, que no son conscientes de que resulta indispensable adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de los trabajadores con DV para que estos puedan desempeñar su labor de manera productiva (Berrutti, 2010: 1; RCN Radio, 2017: 1; Reyes y Rubio, 2014: 90). De hecho, el 78 % de las personas encuestadas para el estudio de Berrutti denuncian que, por norma general, la empresa no les ha proporcionado el apoyo que precisan. Ante esta situación, Luis Palacios, el Presidente de la Fundación Retina España, subraya la importancia de una mayor concienciación: «no estamos ante un problema de contratación y cualificación de la persona discapacitada, sino de adaptación al puesto de trabajo y sensibilización del empresario» (Berrutti, 2010: 1).

Por último, los propios trabajadores potenciales también tienen su parte de responsabilidad, ya que, a veces, su discapacidad, su nivel educacional, la falta de oportunidades, la discriminación y el hecho de no contar con redes que impulsen su introducción al mundo laboral les hacen perder la esperanza hasta el punto que ni siquiera se presentan a las entrevistas de trabajo (Reyes y Rubio, 2014: 92-93).

Para ponerle fin a la discriminación y garantizar la integración profesional de las personas con DV, es fundamental que todas las partes implicadas se comprometan con la causa (Chazal, 1996: 106-108; Conell, 1996: 97-105; Sánchez, 2000: 58-60):

- La labor del Estado consiste en incitar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad y animar a estas últimas a optar a una fuente de ingresos más allá de los subsidios.
- Los empresarios deben tener en cuenta que las personas con DV pueden ser tan eficientes como las videntes, estar dispuestos a ofrecerles empleo (Chazal, 1996: 106-108) y asignarles las tareas con sensibilidad (Conell, 1996: 97-105). Es

importante, a su vez, que adapten¹ los puestos de trabajo para que las personas con DV puedan acceder a ellos y disponer de las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo en las mismas condiciones que sus compañeros videntes (Cazallas, 2008: 14; Reyes y Rubio, 2014: 99).

- En cuanto a los demandantes de empleo, antes de emprender la búsqueda de trabajo, no solo deben contar con mecanismos de acceso a la información, ser completamente autónomos y tener las habilidades sociales necesarias para favorecer su integración laboral, sino que también tienen que recibir una orientación adecuada y analizar los distintos puestos de trabajo con el fin de evitar falsas expectativas (Sánchez, 2000: 58-60); en el momento de intentar encontrar un empleo, pueden inscribirse en bolsas de trabajo en entidades de inserción laboral (Berrutti, 2010: 1).

Cazallas (2008: 14) y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE, 2019c: 1) aseguran que, lejos de reducir su rendimiento, la incorporación de personas con discapacidad puede resultar beneficiosa para las empresas. Uno de los beneficios es que dota a su imagen de una dimensión social, lo que cada vez se aprecia más. Asimismo, al aplicar estrategias de selección centradas en las competencias, las habilidades, las actitudes y los valores de las personas y dejar de lado los prejuicios y las etiquetas, se refuerza la política de diversidad y, con ello, se mejora el clima laboral. Puesto que las personas con discapacidad están acostumbradas a lidiar con todo tipo de obstáculos en su día a día y tienden a mostrar una gran capacidad de superación y una actitud positiva, su contratación contribuye también al incremento del rendimiento y la productividad (Gil, 2017: 1; Por Talento, 2016: 1). Por otra parte, dependiendo del tipo de contrato, les puede aportar una ventaja adicional en forma de bonificaciones a la seguridad social y subsidios (ONCE, 2019c: 1).

¹ Un puesto de trabajo se considera accesible si el empleado con DV puede moverse en el recinto con seguridad, comodidad y autonomía y utilizar la información disponible sin la ayuda de un vidente (ONCE, 2019a: 1). Para favorecer su desenvolvimiento autónomo en el espacio, deben aplicarse medidas que posibiliten la orientación, faciliten la localización de objetos y puntos de interés, minimicen los peligros y alerten de posibles riesgos, proporcionen la información de manera comprensible y permitan compensar las carencias que supone la imposibilidad de percibir los contenidos puramente visuales; algunas de estas medidas están relacionadas con el uso adecuado de los contrastes cromáticos y la iluminación y con la instalación de distintas texturas. Con respecto a la información, los medios para ajustarla a las necesidades de los ciegos y deficientes visuales incluyen la adaptación táctil mediante réplicas, altorrelieves y el sistema braille de lectoescritura; la adecuación del tamaño, la tipografía, los contrastes y la iluminación, y el empleo de información sonora en los soportes apropiados (García, 2015: 1; ONCE, 2019a: 1).

2.3 LA DISCAPACIDAD VISUAL EN EL ÁMBITO DE LA TRADUCCIÓN

El incremento de las posibilidades laborales y el desarrollo de la tecnología han propiciado el aumento exponencial del número de traductores con DV. Prueba de ello es *The Round Table* —lista de correo creada tanto para los estudiantes y profesionales de traducción e interpretación con DV como para sus profesores—, que cuenta ya con más de 200 suscriptores de todo el mundo. Sin embargo, la comunidad académica ha prestado escasa atención a las dificultades a las que se enfrentan los traductores ciegos y deficientes visuales y las oportunidades que se les presentan (Figiel, 2015: 193-194). Dado que la sociedad es cada vez más longeva y que es probable que muchos profesionales de la traducción terminen desarrollando problemas de vista, Figiel (2015: 194) considera que plantear soluciones a algunos de los problemas con los que podrían encontrarse sería de gran ayuda para evitar que su condición les impida dedicarse a esta profesión.

En los siguientes apartados se examinan los recursos de los que disponen las personas con DV para poder traducir de la manera más productiva posible y las principales dificultades que obstaculizan su camino.

2.3.1 Herramientas generales

Hasta época reciente, el braille era el único sistema accesible que tenían a su alcance los traductores con DV (Figiel, 2015: 196), y esto limitaba sus oportunidades laborales, pues proporcionar los diccionarios, glosarios, documentos de referencia y otros materiales en este soporte era poco rentable y requería un gran espacio de almacenamiento (Cebrián de Miguel, 2008: 229).

A lo largo de los últimos años, no obstante, las tecnologías de apoyo han experimentado un desarrollo espectacular, con lo que los ordenadores y casi todos los programas que operan en estos están ahora adaptados a sus necesidades (Cebrián de Miguel, 2008: 229; Figiel, 2015: 196). Así, la traducción se ha convertido en una profesión mucho más viable tanto para las personas que tienen resto visual funcional como para las que no, aunque Cebrián de Miguel (2008: 229) subraya que los productos de apoyo que se precisan varían en función del grado de visión.

Para trabajar con materiales digitales, la mayoría de las personas con ceguera total o parcial combinan dos herramientas: un lector de pantalla y una línea braille.

Un lector de pantalla es un software que procesa el contenido textual de la pantalla y se lo presenta al usuario en forma de voz sintetizada o salida en braille (Cebrián de Miguel, 2008: 229; Figiel, 2015: 196). Esta herramienta sirve para utilizar funciones y leer textos estáticos a los que no se puede llegar por medio del cursor del ordenador y a los que se suele acceder con el ratón (barras de títulos, por ejemplo); algunos lectores de pantalla como Jaws cuentan con un cursor que se manipula empleando únicamente el teclado, mediante los denominados comandos de simulación de ratón (Miller y Clark, 2014: 1). Si el lector de pantalla con el que trabaja no es compatible con un programa determinado, el usuario puede, incluso, crear comandos que lo hagan accesible; con todo, se trata de un proceso complicado que solo aquellos con formación en programación consiguen llevar a cabo con éxito (Owton, 2011: 1).

En cuanto a la línea braille, Luján (2012: 1) la define como un dispositivo en forma de regla metálica que se conecta a un ordenador, un teléfono móvil u otro dispositivo y que está compuesto por un conjunto de celdas de seis u ocho puntos que alternan las posiciones de subida y bajada para mostrar el texto en caracteres braille. Valiéndose de este producto, los traductores pueden leer el texto origen, así como revisar la traducción que van produciendo en el teclado convencional (Cebrián de Miguel, 2008: 230).

Si, por alguna razón, necesitan trabajar con libros, revistas u otros materiales impresos, pueden hacer uso de los softwares de reconocimiento óptico de caracteres, que procesan el contenido y lo digitalizan en forma de texto (Figiel, 2015: 196).

Las personas con deficiencia visual severa o moderada, en cambio, acostumbran a instalar softwares magnificadores de pantalla como ZoomText para poder realzar los textos; algunos modelos incluyen también síntesis de voz, que funciona como apoyo a la lectura. En caso de contar únicamente con textos impresos, pueden emplear una lupa televisión (que puede estar diseñada para la lectura en blanco y negro, en color, en positivo o en negativo para ajustarse al tipo de deficiencia visual), que agranda los caracteres o imágenes mediante un monitor de televisión (Cebrián de Miguel, 2008: 230-231).

Así pues, se podría pensar que los avances con respecto a las herramientas informáticas y tiflotécnicas² garantizan el acceso de las personas con DV a la profesión traductológica, pero la realidad es que su trabajo no está exento de barreras (Cebrián de Miguel, 2008: 230). A continuación se recogen algunas de las áreas que suponen dificultades específicas para los traductores con DV.

2.3.2 Documentación

Para poder desempeñar su trabajo de manera satisfactoria, los traductores deben desarrollar la competencia documental, esto es, deben adquirir conocimientos que les permitan, primero, acceder a la información en cualquiera de sus formas y, después, evaluarla y utilizarla; esto los capacitará para tomar decisiones y resolver algunos de los problemas de traducción con eficacia (Benito-Martínez, 2013: 1).

Los recursos más utilizados durante la documentación son los motores de búsqueda, los diccionarios y las bases de datos terminológicas (Jiménez, 2015: 460, 463). Si bien estas herramientas son, en su mayoría, accesibles, a las personas con DV les resulta complicado navegar por algunas de ellas debido a la estructuración de la información (Figiel, 2015: 201-202; Jiménez, 2015: 460-464).

Ante este problema, Jiménez (2015: 463) propone que los futuros traductores hagan una selección de los recursos que les sean útiles, mientras que Figiel (2015: 202) mantiene que la responsabilidad recae sobre los creadores de las páginas web, que deben asegurarse de cumplir las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web³, diseñadas con el objeto de lograr que el máximo número de personas pueda utilizar las páginas web independientemente de sus capacidades y de las características técnicas del dispositivo de acceso empleado.

² La tiflotecnología es el conjunto de técnicas, conocimientos, instrumentos auxiliares, ayudas y adaptaciones que proporcionan a las personas con DV o sordoceguera los medios oportunos para el correcto uso de la tecnología (Educación Inclusiva, s. f.: 1).

³ La última versión de este documento, WCAG 2.1, es de junio de 2018 y recoge, entre otras, las siguientes recomendaciones: ofrecer alternativas de texto a contenidos visuales o auditivos, implementar las funcionalidades necesarias para posibilitar el acceso a la información a través del teclado y optimizar la compatibilidad con los navegadores actuales y futuros, así como con las tecnologías de apoyo (Maciá, 2019: 1).

2.3.3 Contenido visual

Pese a que es incuestionable que los lectores de pantalla han acabado con muchos de los obstáculos que hacían de la traducción una profesión de difícil acceso para las personas con DV, estos softwares tienen todavía algunas limitaciones (Jiménez, 2015: 470).

Una de ellas tiene que ver con las imágenes: si estas cuentan con una etiqueta que las identifique, los lectores de pantalla indican su presencia a los usuarios, pero no pueden describirles su contenido. En los casos en los que este tipo de elementos visuales desempeñan un papel importante, como ocurre, por ejemplo, en algunos textos de la modalidad de traducción científico-técnica o jurada, los traductores con DV se ven obligados a pedirle a una persona vidente que les describa la ilustración y, si fuera necesario, que realice las tareas de maquetación pertinentes (Jiménez, 2015: 470-471).

Otra de las limitaciones de los lectores de pantalla reside en la detección del formato y la disposición del contenido (Cebrián de Miguel, 2008: 230; Figiel, 2015: 202; Jiménez, 2015: 471): son capaces de identificar muchas de las características del texto original, pero localizar los resaltes tipográficos o las variaciones en el espaciado, el interlineado o la alineación requiere mucho esfuerzo y, por ello, no existe garantía alguna de que los traductores ciegos o deficientes visuales vayan a reproducir esta información con éxito (Figiel, 2015: 202; Rodríguez y Mileto, 2016: 116).

Las herramientas de traducción asistida por ordenador (TAO) serían de gran ayuda para resolver esta última cuestión (Figiel, 2015: 202; Rodríguez y Mileto, 2016: 116); sin embargo, como veremos en el próximo apartado, la mayoría no son accesibles.

2.3.4 Herramientas TAO

Las herramientas TAO han transformado la industria de la traducción y, hoy en día, saber utilizarlas es indispensable, ya que muchas agencias de traducción solo ofrecen empleo a aquellos que las manejan. Este desarrollo ha colocado a los traductores con DV en una situación de desventaja con respecto a sus compañeros videntes, porque muchas herramientas son poco accesibles o incluso imposibles de utilizar con productos de apoyo (Dold, 2016d: 1; Owton, 2011: 1; Rodríguez y Mileto, 2016: 115).

Este es el caso de SDL Trados, líder en el mercado. Rodríguez y Mileto (2016: 115-135) analizan los problemas de accesibilidad que presentan las versiones SDL Trados Studio 2009, 2011 y 2014, entre los que destacan la imposibilidad de acceder a

algunas funciones básicas de la interfaz y de trabajar con etiquetas y bases de datos terminológicas. Llama la atención, además, que estas versiones más recientes sean menos accesibles que la de 2007, en la que se podía traducir en MS Word, lo que conllevaba una menor inversión de esfuerzo (Figiel, 2015: 201; Owton, 2011: 1; Rodríguez y Mileto, 2016: 129). Figiel (2015: 201), Rodríguez y Mileto (2016: 131) y muchos miembros de *The Round Table* denuncian que, a pesar de recibir múltiples peticiones de traductores con DV, la empresa SDL no ha mostrado interés en mejorar la accesibilidad de su producto, debido a que estas personas representan una parte pequeña del mercado y la adaptación supondría un gasto demasiado elevado.

Con todo, si bien SDL Trados es, en la actualidad, la herramienta que más se utiliza en el entorno profesional, existen otras opciones. Dold compara la accesibilidad de tres de ellas, MemoQ, MateCat y Fluency, con el fin de descubrir cuáles se pueden utilizar de forma productiva con ayuda de un lector de pantalla y cuáles, por el contrario, ralentizan el proceso de traducción o, sencillamente, son imposibles de usar. Para ello, comprueba si estas herramientas permiten crear un proyecto, llevar a cabo una traducción, mantener el formato del texto origen, trabajar con memorias de traducción, emplear bases de datos terminológicas y alinear los textos (2016a: 1).

Según su estudio, MemoQ es completamente inaccesible para los traductores con DV que, una vez creado el proyecto, encuentran grandes dificultades a la hora de navegar entre los distintos segmentos del texto origen y no tienen la opción de leer el contenido de la columna del texto meta ni de identificar las características del formato (Dold, 2016c: 1).

En MateCat, una herramienta en línea gratuita que funciona con Google Chrome y Safari, es posible realizar una traducción con éxito, aunque no sin dificultades. El problema es que los traductores con DV precisan de la ayuda de un vidente para empezar a trabajar, a menos que sea la propia agencia de traducción la que cree el proyecto y les envíe el enlace. Por ello, Dold (2016b: 1) no recomienda, por ahora, su uso como herramienta principal, pero confía en que podría convertirse en una opción interesante para los traductores con DV si se solucionaran estas cuestiones.

En la tercera y última de las herramientas que analiza, Fluency de Western Standard, los usuarios de lectores de pantalla pueden crear un proyecto, traducir un texto, conservar el formato del original y trabajar con memorias de traducción y bases de datos

terminológicas a través de los atajos de teclado; la única función inaccesible es la alineación de textos (Dold, 2016a: 1). Figiel (2015: 202), Owton (2011: 1) y Rodríguez y Mileto (2016: 129) suscriben esta observación y destacan el interés mostrado por los desarrolladores de la herramienta en recibir opiniones de la comunidad de traductores con DV y hacer su programa lo más accesible posible.

Owton (2011: 1) y Rodríguez y Mileto (2016: 129) mencionan también otras herramientas: Déjà Vu, Transit NXT, Metatexis, Wordfast Pro y Wordfast Classic, Catalyst, Across, Omega T, MultiTrans, Wordbee y Passolo. De acuerdo con Owton (2011: 1), las más accesibles son Wordfast Classic, que funciona con MS Word, y Transit NXT, en la que predomina el uso del teclado.

Existen, pues, herramientas TAO que permiten a los traductores con DV ser productivos. El inconveniente reside en que, a pesar de que Fluency es la más accesible, no es popular en el mercado laboral, lo que reduce la competitividad de estas personas en la búsqueda de empleo (Rodríguez y Mileto, 2016: 129). Se trata, por lo tanto, de una solución a mitad de camino: el objetivo debería ser lograr que los softwares líderes del sector sean accesibles y no tanto buscar salidas alternativas para los traductores ciegos o deficientes visuales (Figiel, 2015: 196, 200). Esto coincide con lo manifestado por Rodríguez y Mileto (2016: 131), que instan a los desarrolladores de las herramientas más demandadas a tener en cuenta la accesibilidad en el momento de diseñar sus productos e incluir a las personas con DV en la fase de prueba. Hasta que esto ocurra, los traductores con DV tendrán que seguir recurriendo a sus estrategias habituales, a saber: la colaboración con compañeros videntes, el uso de comandos de simulación de ratón y la creación de comandos; esta última es la que menos se utiliza, debido a que resulta poco económica y requiere tiempo, paciencia y conocimientos de programación (Owton, 2011: 1).

2.3.5 Promoción y visibilidad

Dadas las dificultades para acceder a puestos en plantilla, no se debe descartar la posibilidad de trabajar por cuenta propia, alternativa que permite al traductor elegir su lugar de trabajo, gestionar su tiempo de la manera que considere oportuna y ofrecer sus servicios a diferentes agencias de traducción, empresas multinacionales e individuos (Semerikov, 2017: 1).

Owton (2011: 1) afirma que algunas herramientas disponibles en internet pueden ser de gran utilidad para encontrar trabajos de traducción, revisión y transcripción. La más utilizada es LinkedIn, que se lanzó en 2003 y cuenta ya con más de 150 millones de usuarios pertenecientes a diversos sectores laborales. En esta red social, el traductor puede exponer su información profesional actualizada y consultar la de otras personas, relacionarse con otros traductores, solicitar a sus contactos que redacten un breve resumen de su opinión profesional sobre él que figurará en la sección de recomendaciones de su perfil y contribuirá a aumentar su reputación, localizar empresas que podrían interesarle y contactar con ellas, recibir información sobre los trabajos que se ofertan, etcétera (López, 2018: 1). Otras plataformas como ProZ y Translators Cafe también son populares, pero las escasas fuentes que abordan el tema de las salidas laborales de los traductores con DV no recogen información sobre si constituyen o no una ayuda para ellos.

3 Materiales y métodos

Antes de emprender la búsqueda de información en internet, se ha contactado con el encargado de la Biblioteca Fundación ONCE para consultar si disponían de algún tipo de bibliografía acerca de las salidas laborales del traductor con DV. Este experto ha facilitado la dirección de la página web del Fondo Bibliográfico sobre Discapacidad Visual de la ONCE, a través de la cual se ha podido acceder a varios artículos y actas de congresos que describen la situación laboral de las personas con DV pero que no hacen referencia a aquellas que trabajan en el ámbito de la traducción.

Con el fin de conocer la realidad de estas últimas, se han revisado fuentes especializadas sobre el tema y se ha descubierto que no parece que la comunidad académica lo haya estudiado en profundidad. Una vez leída y analizada toda la bibliografía que se ha logrado reunir, se ha decidido llevar a cabo un estudio de casos con el objetivo de comparar la experiencia personal de los traductores con DV con las circunstancias expuestas en el § 2 y comprobar hasta qué punto se corresponden.

En primer lugar, se ha enviado un correo electrónico a la lista *The Round Table* para establecer un primer contacto con sus miembros, explicarles en qué consistía el trabajo de investigación y preguntarles si alguno de ellos estaría dispuesto a participar en el estudio; tras unos días, se han recibido tres respuestas afirmativas. Asimismo, se ha

contactado con una traductora española a la que se conoció un tiempo atrás por mediación de la ONCE, y esta también se ha mostrado interesada en colaborar.

A continuación, se ha diseñado la encuesta (véase Anexo): se han planteado diecisiete preguntas; la mayoría se han dejado abiertas para que cada persona tuviera la opción de expresar sus percepciones y de extenderse en los aspectos que le parecieran más relevantes.

Después, se ha vuelto a escribir, esta vez de forma individual, a las cuatro personas que habían acordado hacer la encuesta para confirmar su participación y preguntarles si conocían a algún otro traductor con DV; una de ellas ha conseguido contactar con un compañero, que también ha accedido a responder. Además, se ha mandado otro correo a la lista con el fin de reunir a más participantes, pero dadas las urgencias temporales de este tipo de trabajos, solo se ha podido esperar a las respuestas de dos personas, las más raudas.

Así, finalmente se ha contado con siete informantes de diferentes nacionalidades: dos alemanes, una española, una inglesa, una italiana, una portuguesa y un serbio. Los informantes tienen edades comprendidas entre los 30 y los 50 años, si bien la mayoría (5 de 7) están en la franja de los 30-40; hay más mujeres (5 de 7) y todos tienen estudios universitarios (de grado o posgrado) relacionados con la traducción.

Se les ha dado la oportunidad de elegir tanto el medio (correo electrónico o Skype) como la lengua (español o inglés): tres han optado por responder a la encuesta por escrito, en español, y remitirla por correo electrónico, mientras que los cuatro restantes han preferido hacer una entrevista vía Skype, dos en inglés y dos en español; en cualquier caso, las preguntas han sido siempre las mismas y se han planteado en el mismo orden.

En el apartado que sigue se exponen los resultados del estudio. A fin de preservar el anonimato de los informantes, se los ha categorizado con sus iniciales: CC, MA, MP, RC, SJ, NH y TO.

4 Resultados

Los resultados se presentan en el orden marcado por la encuesta y se dividen en cuatro subapartados, que corresponden al perfil profesional de los informantes, la relación entre su DV y su trabajo, su experiencia con las herramientas TAO y la manera en la

que acostumbran a buscar proyectos de traducción. No se recoge la respuesta de cada informante, sino una visión más general; solo se registran las opiniones individuales que se considera importante destacar.

4.1 EXPERIENCIA PROFESIONAL

Las preguntas 1- 4 estaban dirigidas a conocer el perfil profesional de los sujetos.

Para empezar, se inquirió sobre el tiempo que llevan dedicándose a la traducción de manera profesional. CC, MP y TO tienen menos de tres años de experiencia; MA y SJ, entre tres y diez; y RC y NH, más de diez. Cabe aclarar, no obstante, que SJ y TO ya no trabajan como traductoras, sino que ejercen de intérprete y profesora de inglés, respectivamente.

A continuación, se les pidió que explicaran qué tipo de trabajos de traducción han tenido en sus carreras. En su vida profesional han prevalecido los proyectos individuales frente al trabajo en equipo, y han traducido todo tipo de documentos legales, manuales y correspondencia.

Después, se les preguntó por los ámbitos temáticos en los que trabajan; las modalidades más comunes son la traducción jurídica, técnica y económica, aunque también se han enfrentado, en menor medida, a textos turísticos, literarios, médicos y divulgativos.

Finalmente, se buscaba saber si trabajan en una agencia de traducción o por cuenta propia y conocer las razones por las que se decantaron por esa opción. A excepción de MP, que trabaja para el estado serbio, y RC, a quien contrataron como traductora de software en una empresa, todos son autónomos. A pesar de que agradecen la oportunidad de gestionar su tiempo y no tener que ceñirse a un horario establecido, reconocen que el trabajo en plantilla es más seguro y que el principal motivo por el que optaron por ser *freelance* fue la falta de otro tipo de oportunidades laborales. TO mantiene que para los hablantes nativos del inglés, como ella, resulta especialmente complicado acceder a una plaza en una agencia de traducción en el Reino Unido, ya que la mayor parte de los textos se escriben en inglés y predomina la traducción inversa; por ello, los traductores ingleses, tanto los que padecen DV como los que no, se ven obligados a buscar empleo en empresas internacionales o trabajar por cuenta propia.

En resumen, destaca la heterogeneidad de los tipos de textos y los ámbitos temáticos a los que han hecho frente durante su etapa profesional, que revela que no parece haber

una única especialidad adecuada para las personas con DV, sino que existen varias alternativas. Asimismo, pese a que muchas agencias se muestran reacias a contratar a estas personas y solo una de las informantes ha logrado un puesto en plantilla, las respuestas sugieren que trabajando por cuenta propia o para el estado también es posible dedicarse a la traducción, si bien algunos no lo consiguen y optan por buscar empleo en el campo de la interpretación o la docencia.

4.2 TRADUCCIÓN Y DISCAPACIDAD VISUAL

En el siguiente grupo de preguntas se quiso conocer la realidad profesional de los traductores en relación con su DV.

Por un lado, se abordó la adaptación del puesto de trabajo. Todos coinciden en que, por norma general, se les proporcionan los productos de apoyo que precisan. Además, MA explica que, en Alemania, existe la posibilidad de recibir asistencia por parte del estado para garantizar la accesibilidad de los documentos y las correcciones del empleador y asegurarse de que se cumplen las instrucciones del encargo en lo referente al contenido visual.

Por otro lado, tuvieron que indicar cuáles son los productos de apoyo que suelen utilizar. Todos usan lectores de pantalla como Jaws o NVDA y, en caso de tenerlas a su alcance, líneas braille; MA hace hincapié en la utilidad de esta última herramienta, pues piensa que muchas personas se sienten más cómodas leyendo los textos que escuchándolos.

También se habló sobre las dificultades con las que se encuentran durante el proceso de documentación y sobre los recursos que les parecen particularmente accesibles. En este sentido, los informantes no creen estar en situación de desventaja con respecto a sus compañeros videntes, debido a que un alto porcentaje de los diccionarios, las bases de datos terminológicas y los corpus que están disponibles en internet, como Linguee, Word Reference, Reverso, Dict.cc, Iate o el Diccionario de la Real Academia Española, son accesibles. Con todo, denuncian que hay algunos diccionarios y sitios web a los que no pueden recurrir porque no siguen los criterios de accesibilidad; sin embargo, las opiniones acerca del grado de accesibilidad de determinados recursos varían de una persona a otra: SJ, por ejemplo, menciona Eur-Lex al hablar de los servicios más accesibles, mientras que CC lo describe como «poco o nada accesible». Por otra parte, SJ subraya la dificultad que supone la documentación en el ámbito de la traducción

jurada, en el que resulta indispensable recurrir a un gran número de fuentes de derecho comparado y acostumbrarse a la disposición de cada página nueva que se consulta, todo ello con la presión añadida de unos plazos ajustados.

Otro de los temas que se trató fue el de los problemas relacionados con los elementos visuales y la manera de afrontarlos. A pesar de que las herramientas TAO, de las que se hablará más adelante, ayudan a mantener la apariencia del texto original, cuando se trata de documentos de disposición o formato complejo, los sujetos que han participado en el estudio suelen preferir que lo revise una persona vidente, ya sea un familiar o amigo, un asistente del estado, su empleador o un estudiante o trabajador al que contratan expresamente para esa tarea. En cuanto a las imágenes que complementan al texto, piden que se les describan de forma detallada y, si aun así no sienten que pueden ofrecerle al cliente un producto de calidad, rechazan el encargo.

Por último, se les preguntó si los empleadores tienen en cuenta estas cuestiones a la hora de asignarles los proyectos. Los siete están de acuerdo en que son los propios traductores los que deben analizar el texto original, identificar los posibles problemas y, si así lo deciden, informar a sus empleadores al respecto, puesto que, por lo general, estos no conocen los métodos de trabajo de las personas con DV ni son conscientes de que podría ser necesario realizar adaptaciones. MP asegura que este primer paso agiliza mucho el proceso y que, una vez que se rompe la barrera del desconocimiento, la mayoría de los empleadores suelen intentar mantener una mentalidad abierta y ayudarles en lo que necesiten. MA y TO, en cambio, se muestran más escépticas y solo informan de su discapacidad a los empleadores o clientes con los que llegan a establecer una relación fluida y cercana; en el resto de los casos, buscan otros medios (como los descritos más arriba) para obtener el mismo resultado que sus compañeros videntes.

Así pues, los informantes se muestran satisfechos, en general, con la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de muchos de los recursos de los que disponen para documentarse, y coinciden en que los productos de apoyo más útiles son los lectores de pantalla y las líneas braille, en que es su responsabilidad analizar el texto original a conciencia para detectar posibles problemas y en que la mejor manera de lidiar con los elementos visuales es contar con la ayuda de un vidente que les describa las imágenes y revise el formato y la disposición del texto meta. No obstante, la opinión sobre el nivel de accesibilidad de determinados recursos y sobre si se debe o no implicar a los

empleadores o clientes en el proceso de adaptación varía de una persona a otra. Lo primero podría deberse a que los informantes hayan consultado los recursos en momentos diferentes, ya que estos evolucionan en función de los requisitos que se imponen y las actualizaciones que se aplican para responder a las necesidades de los usuarios; la reticencia de algunas personas a informar de su DV y pedir ayuda, por su parte, podría ser el resultado del miedo al rechazo.

4.3 HERRAMIENTAS TAO

En las preguntas 11-14 se aludió a la accesibilidad de las herramientas TAO y su relación con la actividad profesional y las oportunidades laborales. En líneas generales, su experiencia ha sido negativa debido a la gran inversión de tiempo, esfuerzo y dinero que les ha supuesto el probar diferentes herramientas para, en el mejor de los casos, encontrar una que satisficiera todas sus necesidades.

Entre las que cumplen este requisito y permiten al traductor con DV ser productivo destaca Fluency Now, la cual califican de manera unánime como útil y accesible las cuatro personas que la han utilizado, aunque no es la única: MP hace una valoración positiva de Wordfast Anywhere, la herramienta con la que acostumbra a traducir; MA se muestra satisfecha con el funcionamiento de Wordfast Classic, si bien aclara que contó con la ayuda de un programador que hizo los ajustes necesarios para que pudiera usarla con sus productos de apoyo habituales; y RC utiliza Trados 2007, pero señala que lleva tiempo sin ser completamente accesible.

Con respecto a las herramientas que no son accesibles o que son demasiado difíciles de usar y, por consiguiente, no resultan útiles para llevar a cabo las traducciones dentro de los plazos establecidos, mencionan MemoQ, Déjà Vu, Multiterm, todas las versiones de Trados posteriores a la de 2007 y, en el caso de MP, Wordfast Classic. RC afirma que ha probado algunas otras a lo largo de su carrera y que todas le han parecido poco o nada accesibles, por lo que hace dos o tres años decidió dejar de intentarlo. Por otra parte, SJ reconoce que nunca se ha lanzado a experimentar debido a las opiniones negativas que le han transmitido sus colegas con DV.

Para concluir con este tema, se les preguntó si alguna vez han perdido una oportunidad laboral por no poder utilizar una herramienta TAO determinada. Tres de las informantes, CC, RC y SJ, están convencidas de que no, y uno de ellos, NH, no permite que ocurra, pues nunca se pone en contacto con clientes que mencionan Trados u otras

herramientas a las que no puede acceder. MA y TO, en cambio, mantienen que es algo que sucede a menudo, sobre todo con las agencias que usan Trados. Por último, MP explica que pese a que nunca le han dicho abiertamente que sea esa la razón por la que no lo contratan, cuando revela que es ciego, siempre le preguntan por su experiencia con las herramientas TAO y, en caso de que la que se emplee en esa agencia no sea accesible, no vuelven a llamarle.

Por lo tanto, su experiencia con las herramientas TAO no ha sido positiva, si bien la mayoría han localizado alguna que les permite ser productivos. La falta de accesibilidad de muchas de ellas, especialmente de Trados, los ha llevado, en algunos casos, a perder oportunidades laborales; ahora bien, la actitud de los propios traductores también parece influir en esta cuestión: dos de las informantes renunciaron a la búsqueda de herramientas accesibles por no haber obtenido buenos resultados en el pasado o por haber recibido opiniones desalentadoras por parte de otros compañeros con DV, y un tercero nunca contacta con clientes que exigen el manejo de herramientas que no puede utilizar; otra de las informantes, en cambio, consiguió trabajar con una herramienta previamente inaccesible gracias a la colaboración de un programador.

4.4 OPORTUNIDADES LABORALES Y OTRAS CUESTIONES

En la pregunta 15 se inquirió sobre la forma en la que suelen conseguir trabajos de traducción y se obtuvieron varias respuestas: CC y RC acostumbran a apoyarse en conocidos que remiten su currículum a empleadores potenciales; MA está inscrita en una lista alemana de traductores jurados a través de la que recibe trabajo de empresas o personas privadas, tiene una página web para promocionarse y a veces escribe a las agencias de las que ha oído hablar para ofrecerles sus servicios; MP recurre a plataformas locales de ofertas de empleo; SJ empezó a trabajar gracias a la lista del MAE para traductores jurados, tuvo a la ONCE como cliente principal durante mucho tiempo por haber trabajado con ellos como becaria y a lo largo de los años ha ido recibiendo encargos que le ha derivado su círculo de colegas de la universidad; TO siempre se ha valido de internet, sobre todo de plataformas como Translators Cafe y freelancer.com; y NH hace uso de su red profesional.

En la 16 se quiso saber si alguna vez han recurrido a redes sociales como LinkedIn o a páginas web como ProZ.com para buscar trabajo y, en caso de haberlo hecho, si les parecen útiles o no. CC, RC y NH no tienen experiencia y, por ello, no se pronuncian

sobre el tema. El resto de los informantes subrayan la utilidad de recursos como TRADUguide y freelancer.com, pero sus percepciones sobre la accesibilidad de ProZ no coinciden: MP y SJ la descartaron hace tiempo por los problemas de accesibilidad que presentaban los formularios de inscripción y la creación de perfiles, mientras que MA la considera útil y accesible.

Las maneras de postularse para proyectos de traducción son, pues, diversas, e incluyen contactos personales, listas de traductores, plataformas de ofertas de empleo, redes sociales, etcétera. También en esta ocasión se han encontrado opiniones contradictorias con respecto a la accesibilidad de una de las páginas web, lo que podría atribuirse, como se ha propuesto en el subapartado 4.2, a la evolución de los recursos de internet.

Finalmente, se les pidió que indicaran su grado de DV (ceguera total, ceguera parcial, deficiencia visual severa o deficiencia visual moderada), aunque se les dio la opción de no responder. Los siete tienen ceguera total.

5 Conclusiones

Con el presente trabajo se ha pretendido conocer la situación laboral de los traductores con DV. Para ello, se ha partido de una revisión bibliográfica con la que se ha introducido el concepto de DV y se ha descrito la realidad que viven los trabajadores y, más concretamente, los traductores ciegos y deficientes visuales. Además, se ha llevado a cabo un estudio de casos que ha dado la oportunidad de registrar las experiencias de cinco traductoras y dos traductores de diferentes nacionalidades y edades.

Los resultados han permitido acreditar muchas de las ideas expuestas en las fuentes consultadas. Por una parte, ha quedado patente que los traductores con DV deben tener presente la posibilidad de trabajar por cuenta propia, ya que acceder a una plaza en plantilla es complicado. Por otra parte, en lo que se refiere a la adaptación del puesto de trabajo, se ha subrayado la utilidad de los productos de apoyo, que se les suelen proporcionar siempre que los solicitan. Asimismo, se ha corroborado la observación de que, a pesar de los avances que han tenido lugar en el ámbito de la informática y la tiflotecnología, hay determinadas áreas en las que su trabajo sigue repleto de obstáculos: en cuanto a la labor de documentación, la mayoría de los recursos que están disponibles en internet son accesibles, pero los creadores de algunas páginas web no cumplen las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web; con respecto a los elementos visuales, es imprescindible contar con la ayuda de una persona vidente para garantizar

que se cumplen las instrucciones del encargo; y en lo referente a las herramientas TAO, la más utilizada en el mercado, Trados, no es accesible, lo que reduce su competitividad en la búsqueda de empleo. En relación con esto último, en ocasiones, la falta de oportunidades que se deriva de los problemas de accesibilidad afecta a la autoestima de estas personas y hace que opten por no presentarse a las entrevistas de trabajo. Finalmente, los informantes han reafirmado la utilidad de las herramientas de internet a la hora de postularse para proyectos de traducción, y algunos han recalcado también la importancia de los contactos.

Por otro lado, las respuestas han sacado a la luz algunos matices que no se mencionan en la bibliografía. En primer lugar, la diversidad de los tipos de textos y los ámbitos temáticos a los que se han enfrentado a lo largo de sus carreras sugiere que su abanico de oportunidades es, en este sentido, amplio, pues estas personas no parecen estar concentradas en una única especialidad. En segundo lugar, sus opiniones sobre el grado de accesibilidad de determinados recursos de internet divergen, quizá porque la accesibilidad de dichos recursos es variable y evoluciona según los requisitos que se van imponiendo y las actualizaciones que se van haciendo para satisfacer las necesidades de los usuarios; esto pone de manifiesto la importancia de monitorizar los avances tecnológicos, ya que puede ocurrir que los recursos que no eran accesibles en el momento en el que se consultaron lleguen a serlo en algún momento, y viceversa. En tercer lugar, una de las informantes ha planteado una solución interesante a la falta de accesibilidad de las herramientas TAO, que constituye sin duda el mayor obstáculo para los traductores ciegos y deficientes visuales: si bien lo ideal sería que, tal y como se propone en la bibliografía, los desarrolladores tuvieran en cuenta este problema a la hora de diseñar sus productos e incluyeran a las personas con DV en la fase de prueba, existe otra alternativa que consiste en buscar la manera de hacer accesibles las herramientas que, a priori, no lo son, lo que en el caso de esta informante en concreto se ha logrado gracias a las adaptaciones realizadas por un programador. Esta idea está relacionada también con la actitud que muestran estos traductores ante los retos: algunos han conseguido localizar una herramienta que les permite trabajar de manera productiva, como Fluency Now, gracias al esfuerzo que han dedicado a la búsqueda; otros, por el contrario, se han dejado disuadir por las experiencias negativas de sus colegas y han decidido no intentarlo o se han resignado a utilizar herramientas que no cumplen todos los requisitos debido a que en su día no encontraron ninguna mejor. Por

último, se ha detectado una tendencia a la autoprotección, pues dos de las participantes no informan a sus empleadores o clientes de su DV a menos que la relación entre ambos sea cercana y fluida, y un tercero nunca se pone en contacto con clientes que exigen el uso de Trados o de alguna otra herramienta a la que no puede acceder, con lo que, en cierto modo, estas personas se esconden o autocensuran para evitar el rechazo.

En definitiva, la encuesta ha ayudado a construir una perspectiva más completa que la que arrojaba la bibliografía consultada. Con todo, teniendo en cuenta que la lista *The Round Table* supera ya los 200 miembros y que hay muchos otros traductores que no están suscritos, las experiencias y opiniones de estos siete informantes son difícilmente generalizables. Si, de cara al futuro, se quisiera profundizar en los temas que se han esbozado aquí, resultaría conveniente emprender iniciativas con un mayor número de sujetos, contar con la participación de traductores con deficiencia visual severa y moderada, cuyos métodos de trabajo difieren de los de los ciegos totales y parciales, y llevar a cabo recogidas de datos cuantitativos. Sería interesante, a su vez, registrar las percepciones de las agencias de traducción que hayan empleado a personas con DV en algún momento y compararlas con las ideas preconcebidas de aquellas que no tienen experiencia con este tipo de trabajadores.

Si se consigue que los empleadores y el resto de agentes a los que se ha aludido a lo largo del trabajo conozcan las verdaderas circunstancias y características de los trabajadores con DV y los acompañen en la lucha por la integración, se estará más cerca de dejar atrás la discriminación y crear un mundo en el que, como se planteaba en la introducción, todas las personas dispongan de las mismas oportunidades y opten, así, a ser autónomas y tener una vida plena y digna.

6 Bibliografía

- Alonso, G., Llobis, N., González, M. L. y Mas, A. (2010). Reflexiones sobre la orientación académica y profesional referida a las personas con ceguera y deficiencia visual grave. En *Integración: revista sobre ceguera y deficiencia visual*, (57), 41-55.
- Benito-Martínez, E. (2013). *La importancia de documentarse para traducir*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2Zd>.
- Berrutti, P. (2010). *Inclusión laboral para personas con discapacidad visual*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2ap>.
- Cazallas, C. (2008). Ocupación profesional de las personas con discapacidad visual en el mercado de trabajo ordinario: un estudio de la Bolsa de Empleo para Afiliados a la Organización Nacional de Ciegos Españoles. En *Integración: revista sobre ceguera y deficiencia visual*, (54), 7-16.
- Cebrián de Miguel, M. D. (2008). Discapacidad visual y traducción. En *Actas del IV Congreso «El Español, Lengua de Traducción» El español, lengua de traducción para la cooperación y el diálogo*, 219-234. Toledo: ESLETRA Madrid.
- Chazal, P. (1996). Cómo favorecer la integración profesional de los discapacitados visuales. En *Congreso estatal sobre prestación de servicios para personas ciegas y deficientes visuales*, 6, 106-108. Madrid: ONCE.
- Conell, K. (1996). Elementos claves para el éxito de la integración profesional de las personas ciegas y deficientes visuales: perspectiva internacional. En *Congreso estatal sobre prestación de servicios para personas ciegas y deficientes visuales*, 6, 97-105. Madrid: ONCE.
- Dold, D. (2016a). Cat tool accessibility test: Fluency Now. [Blog] *The blind translator*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2kK>.
- . (2016b). Cat tool accessibility test: MateCat. [Blog] *The blind translator*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2kk>.
- . (2016c). Cat tool accessibility test: MemoQ 2015. [Blog] *The blind translator*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2l>.

- . (2016d). Cat tools and their accessibility for blind translators. [Blog] *The blind translator*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2k->.
- Educación Inclusiva. (s. f.). *Tiflotecnología*. Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-F2n9>.
- Figiel, W. (2015). Teaching translation and interpreting to students with vision impairments. En P. Pietrzak y M. Deckert (eds.), *Łódź Studies in Language: v. 39. Constructing Translation Competence*, 193-207. Fráncfort: Peter Lang.
- García, O. (2015). *Comunicación accesible para discapacidad visual*. Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-F2oP>.
- Gil, I. (2017). *Contratar personas con discapacidad es rentable, justo y responsable*. Recuperado el 21 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-FFrO>.
- Gómez-Ulla de Irazazábal, F. y Ondategui-Parra, S. (2012). *Informe sobre la ceguera en España*. Madrid: Fundación Retinaplus+, Ernst & Young. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2PT>.
- Jiménez, I. (2015). Discapacidad visual y estudios de Traducción e Interpretación. Dificultades de alumnos con discapacidad visual en las asignaturas de recursos informáticos aplicados a la Traducción e Interpretación y de traducción especializada. En *Actas del VI Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación*, 457-475. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones y Difusión Científica.
- López, B. (2018). *Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona*. Recuperado el 21 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-F2pT>.
- Luján, S. (2012). *Accesibilidad web: ¿Qué es una línea/teclado braille?* Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2M2>.
- Maciá, F. (2019). *Qué es la accesibilidad web (WCAG) y cuáles son sus directrices*. Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-IpqH>.
- Miller, R. y Clark, D. (2014). *Jaws and magic Reading commands and cursors used by Jaws*. Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-F2qa>.

- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). (2019a). *Accesibilidad y herramientas accesibles para todos*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2QV>.
- . (2019b). *Características de la discapacidad visual y ceguera*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2Ps>.
- . (2019c). *Contratación de personas con ceguera y deficiencia visual*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2QN>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Ceguera y discapacidad visual*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2Qz>.
- Owton, T. (2011). *The difficulties encountered by blind and visually impaired translators when using translation tools*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2R5>.
- Por Talento. (2016). *¿Qué ventajas tiene contratar a personas con discapacidad?* Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-FFs0>.
- RCN Radio. (2017). *Desempleo de personas con discapacidad visual es siete veces el del país, según estudio*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2sA>.
- Reyes, D. y Rubio, J. (2014). *Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual*. Tesis. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Rodríguez, S. y Mileto, F. (2016). On the Lookout for Accessible Translation Aids: Current Scenario and New Horizons for Blind Translation Students and Professionals. En *Journal of Translator Education and Translation Studies*, 1(2), 115-135.
- Sánchez, F. (2000). «Una aproximación al modelo de integración laboral de la ONCE desde las experiencias de sus profesionales». Jornadas Técnicas de Formación. En *Integración: revista sobre ceguera y deficiencia visual*, (32), 58-60.
- Semerikov, O. (2017). *What does it mean to be a freelance translator?* Recuperado el 7 de febrero de 2019 de <http://cort.as/-IpxU>.

Theroundtable. (s. f.). *Theroundtable: A List for Blind and Low Vision Translators and Interpreters and their Interested Professors*. Recuperado el 29 de enero de 2019 de <http://cort.as/-F2RL>.

7 Anexo

1.- ¿Cuántos años llevas traduciendo de manera profesional?

A) Menos de tres años

B) Entre tres y diez años

C) Más de diez años

2.- ¿Qué tipo de trabajos de traducción has tenido a lo largo de tu carrera?

3.- ¿En qué ámbito de la traducción trabajas (científica, literaria, técnica, jurídica, económica, divulgativa, turística, etc.)?

4.- ¿Trabajas en una agencia de traducción o por cuenta propia? ¿Por qué te decantaste por esa opción?

5.- Si trabajas o has trabajado en una agencia de traducción, ¿han adaptado el puesto de trabajo de alguna manera para ajustarse a tus necesidades? ¿Te han proporcionado los productos de apoyo que precisas?

6.- ¿Qué tipo de productos de apoyo utilizas en tu trabajo?

7.- ¿Con qué dificultades (en caso de que las haya) te encuentras a la hora de documentarte? ¿Hay algún recurso que a tus compañeros videntes les resulte especialmente útil y al que no puedas acceder?

8.- ¿Qué recursos te parecen los más accesibles?

9.- ¿Cómo afrontas los problemas relacionados con los elementos visuales tales como las imágenes, el formato y la disposición?

10.- ¿Crees que los empleadores tienen en cuenta estas cuestiones a la hora de asignarte los proyectos?

11.- ¿En general, cómo ha sido tu experiencia con las herramientas TAO? ¿Hasta qué punto las consideras accesibles?

12.- ¿Has encontrado alguna herramienta TAO que te permita trabajar de manera productiva?

13.- ¿En tu opinión, cuáles no son accesibles o son demasiado difíciles de utilizar y, por lo tanto, no resultan útiles para llevar a cabo las traducciones dentro de los plazos establecidos?

14.- ¿Has perdido alguna vez una oportunidad laboral por no poder utilizar una herramienta TAO determinada?

15.- ¿Cómo sueles encontrar trabajos de traducción?

16.- ¿Has recurrido alguna vez a redes sociales como LinkedIn o a páginas web como ProZ.com para buscar trabajo? Si es así, ¿te parecen útiles?

17.- (Opcional) ¿Cuál es tu grado de discapacidad visual?

A) Ceguera total

B) Ceguera parcial

C) Deficiencia visual severa

D) Deficiencia visual moderada