



INCLUDED

WP2/A1 Lyginamoji ataskaita ir Įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje VADOVAS

Parengė: VINCO & SYNTHESIS Center for Research and Education



Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Co-funded by
the European Union

Turinys

Lentelių sąrašas.....	2
Paveikslėlių sąrašas.....	4
Įvadas.....	5
Metodika.....	6
i. Duomenų rinkimas.....	7
ii. Analizė.....	7
iii. Apribojimai.....	8
1 dalis: SISTEMINĖ LITERATŪROS APŽVALGA.....	9
1. Apibrėžtys.....	9
1.1 Neįgalieji.....	9
1.2 Įtraukusis užimtumas.....	10
2. Teisinė sistema ir politika.....	11
2.1 Neįgaliųjų teisių konvencija, jos įtaka ir reglamentai.....	11
Austrija.....	14
Kipras.....	15
Lietuva.....	17
Italija.....	19
Graikija.....	21
Lyginamoji santrauka.....	24
2.2 Neįgaliųjų socialinė ir darbo rinkos politika.....	24
Austrija.....	25
Kipras.....	29
Lietuva.....	34
Italija.....	38
Graikija.....	43
Lyginamoji santrauka.....	48
2.3 Praktika ir institucinė politika.....	49
Austrija.....	49
Kipras.....	52



Lietuva.....	55
Italija.....	56
Graikija	57
2 dalis: PIRMINIAI TYRIMAI	64
Atvejų tyrimai.....	64
Austrija	64
Kipras.....	69
Lietuva.....	72
Graikija	77
Išvados	80
Klausimyno apklausa dėl įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje	80
Išvados ir rekomendacijos.....	93
3 DALIS: ĮTRAUKIOJO UŽIMTUMO GLAM SEKTORIUJE VADOVAS	94
Neįgaliųjų integracija į darbą	94
Socialiniai tikslai	94
GLAM sektoriaus organizacinės charakteristikos darbo integracijos požiūriu	94
Bendradarbiavimas	95
Konkrečioms institucijoms skirtos priemonės	95
Darbuotojų su negalia įdarbinimas ir pritaikymas	95
Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių gerinimas.....	96
Mokymas.....	96
Karjeros ir paaukštinimo galimybės.....	96
Ribojantys veiksniai ir teisinės paskatos bei politika	97
Išvados	97
Nuorodos	97
Priedai	103
1 PRIEDAS: INTERVIU GAIRĖS.....	103
2 PRIEDAS: INTERVIU PROTOKOLAS	105
3 PRIEDAS: APKLAUSOS KLAUSIMYNAS	108



Lentelių sąrašas

- 1 lentelė: Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Austrija
- 2 lentelė: Užimtumo lygis Austrijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumas - Austrija
- 3 lentelė: Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija.
- 4 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija
- 5 lentelė: Nedarbo lygis Austrijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Austrija
- 6 lentelė: Nedarbo lygio tendencijos šalyje pagal negalios statusą (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija
- 7 lentelė: Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Kipras
- 8 lentelė. Užimtumo lygis Kipre pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras
- 9 lentelė: Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Kipras
- 10 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras
- 11 lentelė. Nedarbo lygis Kipre pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras
- 12 lentelė. Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Kipras
- 13 lentelė. Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva
- 14 lentelė: Užimtumo lygis Lietuvoje pagal negalią ir amžiaus grupes. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



15 lentelė. Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva

16 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva

17 lentelė: Nedarbo lygis Lietuvoje pagal negalią ir amžiaus grupes. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva

18 lentelė. Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva

19 lentelė: Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Italija

20 lentelė: Užimtumo lygis Italijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumo šalies informacinė lentelė - Italija

21 lentelė. Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Italija

22 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Italija

23 lentelė: Nedarbo lygis Italijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Italija

24 lentelė: Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Italija

25 lentelė: Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras - Graikija.

26 lentelė: Užimtumo lygis Graikijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras - Graikija.

27 lentelė: Šaltinis: Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal neįgalumo statusą (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Graikija

28 lentelė: Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) - Graikija

29 lentelė: Nedarbo lygis Graikijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Graikija

30 lentelė: Nedarbo lygio tendencijos šalyje pagal negalios statusą (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras - Graikija.

31 lentelė: Neįgaliųjų užimtumo atotrūkis (%), 2019 m. (Šaltinis: Eurostatas, EU-SILC)



Co-funded by
the European Union

Paveikslėlių sąrašas

- 1 pav. Koks jūsų amžius?
- 2 pav. Kokia jūsų lytis?
- 3 pav. Kokioje šalyje gyvenate?
- 4 pav. Kiek metų patirties turite GLAM sektoriuje?
- 5 pav. Koks jūsų išsilavinimas?
- 6 pav. Kokioje institucijoje dirbate?
- 7 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Austrijos
- 8 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Kipro
- 9 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Graikijos
- 10 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Italijos
- 11 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Lietuvos
- 12 pav. „Žodžių debesis“ su atsakymais į klausimą - Koks yra jūsų institucinis vaidmuo ar darbas?
- 13 pav. Kiek darbuotojų dirba jūsų įstaigoje?
- 14 pav. Ar žinote apie kokius nors teisės aktus ir (arba) politikos pagrindus, susijusius su įtraukiuoju užimtumu jūsų šalyje?
- 15 pav. Kokias teises ir (arba) politines sistemas žinote?
- 16 pav. Kurie parametrai apibūdina įtraukią darbo vietą?
- 17 pav. Kokias teises ir (arba) politines sistemas žinote?
- 18 pav. Ar dalyvaujate priimant sprendimus dėl įtraukiojo užimtumo?
- 19 pav. Kiek neįgalių darbuotojų dirba jūsų įstaigoje?
- 20 pav. Ko reikia, kad apskritai būtų galima siekti / pagerinti įtraukįjį užimtumą GLAM sektoriuje ir konkrečiai jūsų institucijoje?
- 21 pav. Kokie yra didžiausi profesiniai ir asmeniniai iššūkiai įgyvendinant įtraukiojo įdarbinimo praktiką/politiką jūsų įstaigoje?



Įvadas

Įtraukaus užimtumo skatinimas GLAM sektoriuje pasitelkiant atvirąsias inovacijas (INCLUDED) - tai 24 mėnesių trukmės projektas, bendrai finansuojamas pagal Europos Sąjungos (ES) programą "Erasmus+", kuriame dalyvauja 6 partnerių organizacijos iš Austrijos, Kipro, Graikijos, Italijos ir Lietuvos.

Projekto tikslas - sukurti lygių galimybių ir nediskriminavimo mąstyseną, kad suaugusieji su negalia galėtų įsidarbinti galerijų, bibliotekų, archyvų ir muziejų (GLAM) sektoriuje. Siekiant šio tikslo, INCLUDED projektu ketinama įtakoti suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjus užtikrinti lanksčias ir kokybiškas mokymosi galimybes suaugusiems neįgaliesiems. Šis dokumentas yra vienas iš pagrindinių projekto darbo paketo Nr. 2 rezultatų: išsami ataskaita, kurioje analizuojama metodologinė medžiaga ir tiriamuoju etapu partnerių surinkta medžiaga.

Darbo paketas Nr. 2 savo metodologiniu požiūriu į mokslinius tyrimus ir praktiką duoda toną visam projektui. Atitinkamai konkretus šio paketo tikslas - sukurti atviromis inovacijomis grindžiamą įtraukiojo užimtumo sistemą ir išsamią tarpvalstybinę ataskaitą apie esamą įtraukiojo užimtumo status quo GLAM sektoriuje. Tai buvo daroma renkant ir interpretuojant esamas intervencijas ir derinant kokybinius ir kiekybinius metodus, po to atliekant metaanalizę partnerių šalyse, nacionaliniu lygmeniu; taip pat remiantis 2021-2030 m. ES neįgaliųjų teisių strategija.

Darbo paketas Nr. 2, ypač ši išsami ataskaita, yra projekto pagrindas, nes ji suteiks konkrečios naudos bendriems projekto tikslams:

- Išnagrinėti nacionalinio lygmens status quo įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje partnerių šalyse.
- stiprinti suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjų gebėjimus, kad būtų sudarytos lankstesnės ir kokybiškesnės mokymosi galimybės suaugusiems neįgaliesiems.

Šioje ataskaitoje pateikiama visų iš nacionalinių ataskaitų surinktų duomenų santrauka ir pasiūlymai, kaip toliau dirbti, kuriant Darbo paketo Nr. 3 medžiagą - skaitmeninius išteklius. Ataskaitos pabaigoje pateikiamas specialus įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje vadovas.

Atskirų Austrijos, Kipro, Graikijos, Italijos ir Lietuvos sistemų pristatymas ir apibendrinimas, atsižvelgiant į parengtas nacionalines šalių ataskaitas, yra šios ataskaitos pradinis taškas, kuriuo bandoma gauti pagrindinę informaciją apie teisinę sistemą ir politiką, susijusią su neįgaliųjų, ypač turinčių autizmo spektro sutrikimų (ASS), įtraukioju įdarbinimu darbo rinkoje apskritai ir ypač galerijų, bibliotekų,



archyvų ir muziejų (GLAM) sektoriuje. Bendrieji paaiškinimai yra pagrindas suprasti išvardytus gerosios praktikos pavyzdžius.

Pirmiausia pateikiama sisteminė literatūros apžvalga, kurioje pristatoma ir aptariama negalios sąvoka ir nacionalinės įtraukiojo užimtumo apibrėžtys. Toliau aprašomas skyrius apie neįgaliųjų teisinę sistemą ir politiką (1.1 skirsnis) ir JT Neįgaliųjų teisių konvencijos (NTKPD) įtaką konsorciame dalyvaujančių šalių nacionaliniams teisės aktams (1.2 skirsnis).

Vėliau aptariama vietos praktika ir institucinė politika (2.2 skirsnis), įskaitant gerosios praktikos pavyzdžius, gautus atlikus antrinius tyrimus partnerių šalyse (2.3 skirsnis). Kiekvienas atskiras skyrius baigiamas lyginamąja santrauka.

2 dalyje pristatomi pirminiai tyrimai ir konkrečių atvejų tyrimai penkiose šalyse partnerėse. Šio tyrimo tikslas - supažindinti su atrinktais atvejo tyrimais iš GLAM sektoriaus institucijų ir asmenų, apklaustų per projekto pirminį tyrimą partnerių šalyse, pasakojimų. Konkrečiai apklaustos tikslinės grupės:

- personalo sprendimų priėmėjai nacionaliniame GLAM sektoriuje (direktoriai, personalo skyrių vadovai, GLAM institucijų valdybų nariai ir kt.).
- Suaugusieji, turintys ASS, dirbantys arba ieškantys darbo GLAM sektoriuje.

Pastarajame 2 dalies skirsnyje aptariami apklausos klausimyno, kuris buvo platinamas internetu šalyse partnerėse, rezultatai, siekiant išsiaiškinti padėtį, susijusią su įtraukiojo užimtumu GLAM sektoriuje. Ši dalis baigiama vertinimu ir rekomendacijomis dėl skaitmeninių išteklių plėtojimo.

Ataskaita baigiama trečiaja dalimi, į kurią įtrauktas įtraukiojo užimtumo vadovas GLAM sektoriui, padedantis priimti ir pritaikyti 2021-2030 m. ES neįgaliųjų teisių strategiją. Pagrindimas - pasiūlymai GLAM sektoriaus kultūros įstaigoms, kaip įtraukti įtraukesnius metodus į įdarbinimo procedūras, įdarbinimui ir neįgaliųjų darbo vietos sąlygoms.

Išsami ir (arba) lyginamoji ataskaita bus parengta visomis kalbomis ir bus plačiai išplatinta, kad būtų praturtintos žinios ir supratimas apie įtraukį užimtumą GLAM sektoriuje.

Metodika

Atskira metodika, tokia kaip atvirų inovacijų paradigma, padeda sklandžiai įgyvendinti projektą ir maksimaliai padidinti jo poveikio potencialą projekto gyvavimo ciklo metu ir po jo. Išsamios ataskaitos tikslas - tapti pagrindu pirmajam numatyto projekto proceso etapui, apimančiam preliminarią situacijos nustatymo analizę, projekto elementus, kuriais remiantis būtų galima rasti galimą sprendimą. Siekdami nustatyti situaciją, atlikome konteksto analizę, tyrimus ir literatūros apžvalgą.

Išsami ataskaita buvo parengta atlikus toliau nurodytus veiksmus:

- Pirminių ir antrinių tyrimų gairių nustatymas. Tai grindžiama dizainu grindžiamų tyrimų principais, kaip priemone įsitraukti į intervenciją kuriant sprendimų prototipus.



- Duomenų rinkimas ir analizė; renkant duomenis buvo surinkta informacija, kuri yra labai svarbi nustatant reikalavimus, spragas ir poreikius, kad būtų galima sukurti tinkamas skaitmenines priemones, susijusias su šia tema.
- Penkių nacionalinių ataskaitų rengimas: Atitinkamos nacionalinės ataskaitos padeda partneriams susidaryti visapusišką vaizdą apie integracinio užimtumo padėtį GLAM sektoriuje. Duomenis nacionalinėms ataskaitoms kiekviena partnerė rinko atlikdama pusiau struktūruotus interviu ir naudodama apklausos klausimyną. Toliau skyriuje išsamiai aprašomas pirminių duomenų rinkimas.
- Penkių nacionalinių mokslinių tyrimų ataskaitų apžvalga ir analizė
- Lyginamojo tyrimo rengimas

Šis etapas projektui turi ir praktinės, ir teorinės reikšmės. Teoriniu požiūriu svarbu apibrėžti tarptautinio konteksto iššūkius, nurodyti ilgalaikius tikslus, nustatyti projekto reikalavimus ir pradines gaires. Kalbant apie praktiką, preliminarioje analizėje pateikiamas aprašomasis ir kontekstualus dabartinės padėties, susijusios su įtraukiuoju užimtumu GLAM sektoriuje šalyse partnerėse ir už jų ribų, aprašymas.

i. Duomenų rinkimas

Prieš pradėdama rinkti duomenis išsamiai ataskaitai, SYNTHESIS, bendradarbiaudama su koordinatoriumi VINCO, parengė keletą dokumentų:

- Pagrindų dokumentas, skirtas pirminiems ir antriniams tyrimams planuoti
- Dokumentinių tyrimų gairės
- Pirminių tyrimų gairės - interviu ir klausimynai
- Informuoto sutikimo ir duomenų privatumo forma

Kartu SYNTHESIS pateikė nacionalinių ataskaitų ir interviu protokolo šablonus. VINCO parengė apklausos klausimyną MS formose, kuris buvo platinamas 2022 m. lapkričio - 2023 m. vasario mėn. Kiekviena šalis partnerė surinko ne mažiau kaip 10 atsakymų ir atliko 2 interviu su GLAM institucijų personalo darbuotojais arba (ir) žmonėmis su negalia, ypač AŠD, dirbančiais arba norinčiais įsidarbinti GLAM sektoriuje. Nacionalinės ataskaitos buvo parengtos per 2 mėnesius, 2023 m. vasario-balandžio mėn. 5 nacionalinės ataskaitos (VINCO ir Brainplus bendradarbiavo rengiant Austrijos ataskaitą) ir preliminarios išvados, buvo perduotos konsorciui ir buvo išanalizuotos SYNTHESIS, kad koordinatorių galėtų jas peržiūrėti ir parengti šią išsamią ataskaitą.

ii. Analizė

Išsamioje ataskaitoje pateikiama lyginamoji analizė, kurioje apibendrinamos penkių nacionalinių ataskaitų išvados. Pasirinkta metodika primena lyginamojo atvejo tyrimo dizainą - metodą, plačiai taikomą įvairiose disciplinose ir tyrimų srityse (Goodrick, 2014; Bartlett ir Vavrus, 2017). Pagrindimas, kodėl taikyti šį metodą, slypi galimybėje palyginti modelių panašumus ir skirtumus įvairiuose kontekstuose, kuriems būdingas didelis kintamumas. Šioje išsamioje ataskaitoje GLAM vartojama kaip skėtinė sąvoka, reiškianti galerijas, bibliotekas, archyvus, muziejus, taip pat apskritai kultūros institucijas ir įstaigas.



iii. Apribojimai

Nacionalinėse ataskaitose pateikta skirtingo išsamumo ir kartais nepakankamai informacijos apie tam tikrus įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje aspektus, nes šalyse partnerėse trūko informacijos, ypač apie šį sektorių. Tai pasitvirtino per pokalbius ir iš apklausos klausimynų - duomenų apie neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes GLAM sektoriuje yra nedaug.

Kitas svarbus aspektas, į kurį reikia atkreipti dėmesį, yra susijęs su negalios sąvoka ir duomenų rinkimu. 2015 m. balandžio mėn. pranešime "Duomenų apie negalią ir statistikos tobulinimas: tikslai ir iššūkiai" JT Neįgaliųjų teisių konvencijos sekretoriatas pažymėjo, kad "negalia yra sudėtinga ir daugialypė problema, kelianti nemažai iššūkių renkant ir vertinant duomenis. Dėl to, kad šalys neturi vienodos negalios apibrėžties ir supratimo, o matuojant ir renkant duomenis bei statistiką taikomos nelygiavertės metodikos, duomenys tarp šalių nėra nuoseklūs ir palyginami" (CRPD, 2015, p. 3).

Todėl tiek duomenys, surinkti rengiant nacionalines ataskaitas, tiek Europos lygmeniu, pavyzdžiui, Eurostato, ANED, SEE Socialinės ekonomikos ir negalios darbo grupės ir Europos Sąjungos statistikos apie pajamas ir gyvenimo sąlygas (EU-SILC), pateikti duomenys.

2015 m. balandžio mėn. pastaboje "Duomenų apie negalią ir statistikos tobulinimas: tikslai ir iššūkiai" (CRPD, 2015, p. 3-5), be sunkumų apibrėžiant negalią, taip pat nurodyta nemažai duomenų rinkimo iššūkių, pvz:

- Statistiniai duomenys apie negalią dažnai remiasi savireklama apie negalią ir tokiais atvejais daugelis asmenų gali manyti, kad jų padėtis nėra pakankamai sunki, kad būtų laikoma negalia, nors jų kasdienė veikla yra ribota. Tokiais atvejais negalios statistika apima tik didelę arba sunkią negalią.
- Žodis "negalia" gali turėti neigiamą atspalvį ir respondentai gali nenorėti savęs įvardyti kaip neįgaliųjų, o tai vėlgi lemia nepakankamą informacijos pateikimą.
- Neįgalumo ir diagnozuojamos sveikatos būklės ryšys taip pat gali kelti problemų, pavyzdžiui, jei žmonės nežino savo diagnozės. Be to, medicininė diagnozė gali iškreipti surinktus duomenis, jei diagnozės buvimas susijęs su tam tikromis socialinėmis ir ekonominėmis charakteristikomis arba galimybe naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis.

Pasaulinėje ataskaitoje apie negalią siūloma naudoti universalią duomenų apie negalią rinkimo sistemą, vadinamą ICF. Tarptautinė funkcionavimo, negalios ir sveikatos klasifikacija (TKS) yra sistema, skirta informacijai apie funkcionavimą ir negalią aprašyti ir organizuoti. TLK nėra nei matavimo priemonė, nei apklausos instrumentas - tai klasifikacija, kuri gali būti sveikatos ir negalios statistikos standartas ir padėti atlikti sudėtingą užduotį - suderinti metodus įvairiuose negalios duomenų šaltiniuose (PSO, 2011). Svarbu pažymėti, kad, atsižvelgiant į tai, jog Konvencijoje dėl neįgaliųjų teisių ir laisvių apsaugos konvencijoje pabrėžiama lygybė darbo rinkoje, daugiausia dėmesio skiriame žmonių su negalia ir be jos užimtumo lygio skirtumui (procentiniais punktais) - *neįgaliųjų užimtumo atotrūkiui* (angl. *disability*



Co-funded by
the European Union

employment gap, DEG), o ne pačių neįgalųjų užimtumo lygiui. Tai leidžia geriau suprasti santykinę nelygybę, o ne absoliučius užimtumo rodiklius, kurie gali būti aukšti neįgalųjų šalyse, kuriose vis dėlto yra didelis DEG.

1 dalis: SISTEMINĖ LITERATŪROS APŽVALGA

1. Apibrėžtys

1.1 Neįgalieji

Apskaičiuota, kad šiuo metu maždaug 1,3 mlrd. žmonių - apie 16 proc. pasaulio gyventojų, t. y. kas šeštas iš mūsų - patiria didelę negalią. Šis skaičius iš dalies didėja dėl visuomenės senėjimo ir neinfekcinių ligų paplitimo didėjimo (PSO, 2023 m.). Kaip jau minėta, neįgalumo sąvoka yra sudėtinga, nes ji yra kintanti ir daugialypė sąvoka. Neįgalumas yra bendras terminas, apimantis sutrikimus, veiklos apribojimus ir dalyvavimo apribojimus, reiškiantis neigiamus asmens (turinčio sveikatos būklę) ir to asmens kontekstinių veiksnių (aplinkos ir asmeninių veiksnių) sąveikos aspektus (PSO, 2011).

CRPD preambulėje pripažįstama, kad negalia yra "besivystanti sąvoka", tačiau taip pat pabrėžiama, kad "negalia atsiranda dėl sutrikimų turinčių asmenų sąveikos su požiūrio ir aplinkos kliūtimis, kurios trukdo jiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su kitais asmenimis" (CRPD, 2015, 5). Ši apibrėžtis atsirado atsižvelgiant į naujausius neįgalųjų judėjimo siekius ir socialinių bei sveikatos mokslų tyrėjų, kurie nustatė socialinių ir fizinių kliūčių vaidmenį neįgalumui, darbus. Perėjimas nuo individualios (medicininės) perspektyvos prie struktūrinės, socialinės perspektyvos buvo apibūdintas kaip perėjimas nuo "medicininio modelio" prie "socialinio modelio", kai žmonės laikomi neįgaliais dėl visuomenės, o ne dėl savo kūno (PSO, 2011). Tokiu teiginiu pripažįstama, kad "negalia" nėra asmens savybė. Šia prasme manoma, kad pažangą gerinant socialinį dalyvavimą galima pasiekti šalinant kliūtis, kurios trukdo neįgaliesiems gyventi kasdienį gyvenimą. Negalia daro įtaką žmonių gyvenimui daugelyje sričių, pavyzdžiui, kalbant apie: judėjimą ir naudojimąsi transporto priemonėmis; galimybę patekti į pastatus; dalyvavimą švietime ir mokyme, darbo rinkoje ir laisvalaikio praleidime; dalyvavimą politiniame gyvenime, socialinius ryšius ir ekonominę nepriklausomybę. Be to, COVID-19 pandemija dar labiau padidino esamą nelygybę (PSO, 2023).

Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijos (CRPD, 2015) 27 straipsnyje teigiama, kad "valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta neįgalųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; tai apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinktu ar priimtiniu darbu darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, įtrauki ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, saugo ir skatina teisės į darbą įgyvendinimą, įskaitant asmenų, kurie neįgalumą įgyja dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant teisės aktus, kad, inter alia: (...)"



Co-funded by
the European Union

1.2 Įtraukusis užimtumas

Kalbant apie įtraukųjį užimtumą, ši sąvoka reiškia, kad asmuo pats pasirenka darbą tokioje vietoje, kur:

- Žmonės su negalia ir žmonės be negalios dirba kartu ir yra traktuojami kaip lygūs.
- Kiekvienas gauna reikiamą paramą, kad galėtų atlikti savo darbą.
- Kiekvienas žmogus yra vertinamas ir su juo elgiamasi taip, kaip priklauso.
- Žmonėms su negalia ir be jos už darbą mokamas teisingas atlyginimas, kuris yra toks pat kaip ir neįgaliųjų.

Įtraukusis užimtumas - tai visa veikla, kuri suteikia asmeniui galimybę gauti deramai apmokamą darbą (Leymat A., 2011). Šia prasme įtraukųjį užimtumą galima laikyti glaudžiai susijusiu su bendresne darbo įtraukties sąvoka. Kaip praneša Hafsteinsdóttir ir Hardonk (2023), darbo įtraukties sąvoka savo ruožtu buvo sukurta iš bendresnės socialinės įtraukties sąvokos ir yra skirta kaip priemonė, padedanti suprasti procesus, kurie lemia marginalizaciją, taip pat galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Todėl įtraukųjį užimtumą galima suprasti kaip sąvoką, apibūdinančią veiklą, procedūras ir politiką (susijusią su darbo paieška, samdymo ir įdarbinimo procedūromis ir t. t.), kuria siekiama maksimaliai padidinti galimybes gauti deramai apmokamą darbą, taip pat sumažinti marginalizaciją ir atskirtį tų grupių ir (arba) asmenų, kurie dėl neigiamos reikšmės, suteikiamos vienai ar kelioms jų savybėms socialiniu ir kultūriniu lygmeniu, gali būti suvokiami kaip besiskiriantys nuo standartizuoto ir socialiai priimtino idealaus darbuotojo ir (arba) darbuotojo įvaizdžio.

"Neįgaliųjų integracinis užimtumas" - tai įdarbinimo ir darbo vietos politika ir praktika, kuria neįgalieji priimami ir įgalinami kaip kandidatai ir darbuotojai ir suteikia jiems tokias pačias galimybes, kaip ir kitiems asmenims, gauti "padorų" darbą (TDO, 2015), atitinkantį jų siekius ir įgūdžius (Shaw ir kt., 2022). Įtraukiojo užimtumo koncepcija numato, kad žmonės bus įdarbinami "įprastose" darbo vietose, o ne atskirose ar segreguotose, kurios prieštarauja JT neįgaliųjų teisių konvencijai (JT neįgaliųjų teisių konvencija, 27 straipsnis ir kiti, 2015). Priimant žmones su negalia į įprastas darbo vietas, gali prireikti pritaikyti aplinką (fizinę, bendravimo ir požiūrio), kad žmonės galėtų veiksmingai ir patogiai dirbti. Galima sakyti, kad įtraukiojo užimtumo ir darbo įtraukties požiūrio esmė yra dvi pagrindinės idėjos, kurias verta čia pabrėžti. Pirmoji yra ta, kad darbo rinkoje gali būti asmenų ar grupių, kurie yra marginalizuojami ne dėl savo menkų gebėjimų ir (arba) įgūdžių, bet paprasčiausiai dėl to, kad standartinė veikla, procedūros ir politika, paprastai taikoma siekiant patekti į darbo rinką, gali apimti neigiamas socialines ir kultūrinės reikšmes, susijusias su viena ar keliomis jų savybėmis (prisiminkime, pavyzdžiui, prietarus, susijusius su odos spalva arba lytimi ir lytine tapatybe). Kitaip tariant, šia sąvoka pripažįstama, kad darbo rinkoje, taigi ir kiekvienoje ekonomikos šakoje, gali būti energijos ir galimybių augti ir vystytis, kurioms gresia nepataisomas praradimas.

Antroji mintis yra ta, kad įtraukimas į darbo rinką nereiškia integracijos į darbo rinką. Užimtumo procedūros, veikla ir politika negali būti laikoma įtraukia vien tik tuo atveju, jei ji veiksmingai atlieka užduotį suteikti galimybę dirbti apmokamą darbą kuo didesniam skaičiui vadinamųjų nepalankioje padėtyje esančių grupių narių. Atvirkščiai, įtraukusis užimtumas ir (arba) darbo integracija taip pat reikalauja, kad taikomos įdarbinimo procedūros, veikla ir politika būtų kuriamos kiek įmanoma



Co-funded by
the European Union

individualiai, atsižvelgiant į konkrečius susijusių asmenų - tiek darbdavių, tiek darbuotojų - poreikius, kuriuos jie patys išreiškė, stengiantis užtikrinti, kad darbo ieškantys asmenys rastų darbą, kuriame galėtų visiškai realizuoti savo galimybes ir profesinius siekius, nepaneigiant ar neslepiančių jų įvairovės ir aktyviai prisidedant prie juos įdarbinančių organizacijų augimo.

Todėl akivaizdu, kad įtraukiojo užimtumo ir (arba) darbo įtraukties sąvoka turėtų reikšti kitokį ir platesnį požiūrį nei tas, kuris būdingas analizei, politikai ir moksliniams tyrimams, susijusiems su kliūčių patekti į darbo rinką nustatymu, pavyzdžiui, su negalia susijusiais prietaisais visuomenėje. Neįgalumo studijų mokslininkai (Barnes, 2000)¹ pasiūlė darbo įtrauktį kaip pagrindinę sąvoką, kuria siekiama plėtoti supratimą apie neįgaliųjų dalyvavimą užimtume, kaip dalį pastangų iš esmės permąstyti, ką reiškia darbas ir kaip jis gali būti organizuojamas, kad būtų atsižvelgta į įvairovę. Kaip pastebi Hafsteinsdóttir ir Hardonk (2023): "Žvelgiant iš neįgaliųjų įtraukimo į darbą perspektyvos, negalima tikėtis, kad neįgalieji prisitaikys prie dominuojančių su darbu susijusių normų, kurios atspindi, pavyzdžiui, standartinius veiklos lūkesčius ir išankstines dalyvavimo užimtume sąlygas. Vietoj to, įtrauktis į darbą remiasi žmonių įvairovės pripažinimu ir reiškia situaciją, kai žmonės turi visas galimybes atlikti vertingus profesinius vaidmenis, o galimybės prasmingai dalyvauti yra prieinamos. Tai apima profesinės kompetencijos ir indėlio pripažinimą, priklausymo didesniajam socialiniam dariniui suvokimą ir geros kokybės santykius su kitais darbo vietoje, kuriems būdingas abipusis pasitikėjimas ir parama." Vadinasi, tikimasi, kad įtraukiojo požiūrio į darbą ir (arba) užimtumą priėmimas reikš reikšmingą darbo ir (arba) užimtumo taisyklių ir reglamentavimo pokytį taip pat ir neįgaliesiems.

2. Teisinė sistema ir politika

2.1 Neįgaliųjų teisių konvencija, jos įtaka ir reglamentai

ES ir tarptautinis kontekstas

Jungtinių Tautų (JT) Neįgaliųjų teisių konvencija buvo priimta 2006 m. gruodį, pateikta pasirašyti 2007 m. kovą, o įsigaliojo 2008 m. gegužę. Konvencijoje aiškiai pabrėžiamas socialinio vystymosi aspektas, nes ja siekiama "skatinti, apsaugoti ir užtikrinti, kad visi neįgalieji galėtų visapusiškai ir lygiomis teisėmis naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, ir skatinti pagarbą jų prigimtiniam orumui"; joje taip pat nustatytas įgyvendinimo kodeksas.

Konvencijos 1 straipsnyje neįgalieji apibrėžiami kaip "asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie, veikiami įvairių kliūčių, gali trukdyti jiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su kitais asmenimis".

Konvencija yra žmogaus teisių priemonė, kuria siekiama užtikrinti, kad visos šalys darytų viską, kas būtina, kad neįgalieji galėtų naudotis savo prigimtinę teisę į gyvenimą lygiai su kitais asmenimis (10 straipsnis), nepriklausomai nuo amžiaus ir lyties (6 ir 7 straipsniai).



Co-funded by
the European Union

Konvencijoje aptariamas esminis prieinamumo klausimas (9 straipsnis) ir nurodoma, kad šalys turi nustatyti ir pašalinti kliūtis bei barjerus ir užtikrinti, kad neįgalieji galėtų naudotis visomis paslaugomis ir produktais, kad galėtų gyventi lygiomis sąlygomis su kitais visuomenės nariais. Neįgalieji turi turėti galimybę gyventi savarankiškai, būti įtraukti į bendruomenę, pasirinkti, kur ir su kuo gyventi, ir turėti galimybę naudotis pagalbos namuose, gyvenamojoje vietoje ir bendruomenėje teikiamomis paslaugomis (19 straipsnis). Konvencijoje taip pat reikalaujama, kad neįgaliesiems būtų sudarytos vienodos galimybės įgyti išsilavinimą ir mokytis (24 straipsnis), lygios teisės dirbti ir užsidirbti pragyvenimui be diskriminacijos (27 straipsnis), dalyvauti politiniame ir visuomeniniame gyvenime (29 straipsnis), dalyvauti kultūriniame gyvenime, poilsio, laisvalaikio ir sporto srityse (30 straipsnis). Be to, Konvencijoje nurodoma, kad neįgalieji turi teisę į aukščiausią įmanomą sveikatos lygį be diskriminacijos ir teisę gauti sveikatos priežiūros paslaugas, kurių reikia dėl jų negalios, ir nebūti diskriminuojami sveikatos draudimo srityje (25 straipsnis).

Konvencija ne tik gina neįgaliųjų teises konkrečiose srityse, bet ir reikalauja kovoti su stereotipais ir prietarais bei skatinti neįgaliųjų informuotumą apie jų galimybes (8 straipsnis).

Konvencija yra pirmasis tarptautinis teisiškai privalomas dokumentas, kuriame nustatyti būtiniausi neįgaliųjų teisių standartai. Tai taip pat buvo pirmoji žmogaus teisių konvencija, kurios šalimi tapo ES: 2009 m. lapkričio 26 d. Taryba priėmė sprendimą dėl Konvencijos sudarymo, o 2011 m. sausio 22 d. Konvencija įsigaliojo ES. Konvenciją pasirašė ir ratifikavo visos ES valstybės narės. Iš viso 24 ES valstybės narės (visos, išskyrus Airiją, Nyderlandus ir Lenkiją) taip pat pasirašė arba prisijungė prie Fakultatyvaus protokolo (JT Fakultatyvus protokolas, 2006 m.), 21 iš jų jį ratifikavo (išskyrus Bulgariją, Čekiją ir Rumuniją). Pagrindiniai Konvencijos elementai atsispindėjo 2010-20 m. Europos strategijoje dėl negalios (Europos strategija dėl negalios, 2010 m.).

ES pagrindinių teisių chartija

ES Komisija nuo 2000-ųjų siekia skatinti aktyvią neįgaliųjų integraciją ir visapusišką dalyvavimą visuomenėje, vadovaudamasi ES žmogaus teisių požiūriu į negalios klausimus. Tai įgyvendinama ES pagrindinių teisių chartijoje (2000 m.), kurią sudaro pagrindinių teisių, kurios turėtų būti saugomos ES, rinkinys. Chartijoje teisės ir laisvės išdėstytos šešiomis antraštinėmis dalimis: orumas, laisvės, lygybė, solidarumas, piliečių teisės ir teisingumas. Iš pradžių ji buvo paskelbta 2000 m. gruodžio mėn. ir neturėjo privalomos teisinės galios, o vėliau, 2009 m. gruodžio mėn. įsigaliojus Europos Sąjungos sutarties Lisabonos sutarties pakeitimui, tapo teisiškai privaloma. ES pagrindinių teisių chartijoje draudžiama diskriminacija dėl negalios ir pripažįstama neįgaliųjų teisė į integraciją.

2010-20 ir 2021-30 m. Europos strategija dėl negalios

Europos strategija dėl negalios - tai Europos Sąjungos (ES) sukurta sistema, kuria siekiama skatinti neįgaliųjų teises ir įtrauktį visose valstybėse narėse. Joje išdėstyti ES prioritetai ir veiksmai neįgaliųjų



politikos srityje konkrečiam laikotarpiui. Buvo parengtos dvi Europos negalios strategijos: pirmoji - 2010-2020 m., o antroji - 2021-2030 m.

2010-2020 m. Europos strategija dėl negalios: 2010-2020 m. Europos strategija dėl negalios buvo pirmoji išsami ES priimta sistema, skirta neįgaliųjų teisėms ir poreikiams tenkinti. Ja buvo siekiama skatinti lygias galimybes, visapusišką dalyvavimą ir prieinamumą neįgaliesiems visose gyvenimo srityse. Strategijoje daugiausia dėmesio skirta aštuonioms prioritetinėms sritims:

- a. Prieinamumas: Didinti prekių, paslaugų ir fizinės aplinkos prieinamumą.
- b. Dalyvavimas: Skatinti aktyvų neįgaliųjų dalyvavimą ir įtrauktį į visuomenę.
- c. Lygybė: Kova su diskriminacija ir lygių galimybių neįgaliesiems skatinimas.
- d. Įdarbinimas: Skatinti lygias galimybes patekti į darbo rinką ir remti neįgaliųjų užimtumą.
- e. Švietimas ir mokymas: Užtikrinti įtraukįjį švietimą ir mokymosi visą gyvenimą galimybes neįgaliesiems.
- f. Socialinė apsauga: Socialinė apsauga: socialinės apsaugos sistemų tobulinimas ir tinkamos paramos neįgaliesiems užtikrinimas.
- g. Sveikata: Sveikata: sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumo skatinimas ir sveikatos netolygumų mažinimas.
- h. Išorės veiksmai: Neįgaliųjų teisių ir įtraukties į ES išorės politiką skatinimas.

2021-2030 m. Europos strategija dėl negalios. 2021-2030 m. Europos strategija dėl negalios - tai ankstesnės strategijos tęsinys, kuriuo siekiama remtis jos pasiekimais. Joje išdėstyti ES prioritetai ir veiksmai, kuriais per ateinantį dešimtmetį bus toliau skatinamos neįgaliųjų teisės ir įtrauktis. Nors strategijoje išlaikytos kai kurios ankstesnės prioritetinės sritys, joje taip pat numatyta naujų aspektų. Pagrindinės strategijos dėmesio sritys yra šios:

- a. Nediskriminavimas ir lygios galimybės: Kova su diskriminacija ir lygių galimybių užtikrinimas neįgaliesiems.
- b. Prieinamumas: Fizinės aplinkos, informacinių ir ryšių technologijų bei viešojo transporto prieinamumo gerinimas.
- c. Dalyvavimas: Skatinti aktyvų neįgaliųjų dalyvavimą ir socialinę integraciją visose gyvenimo srityse.
- d. Įdarbinimas: Didinti neįgaliųjų užimtumą ir gerinti jų darbo sąlygas.
- e. Švietimas ir mokymas: Užtikrinti įtraukįjį švietimą ir mokymosi visą gyvenimą galimybes neįgaliesiems.



f. Socialinė apsauga: Socialinė apsauga: socialinės apsaugos sistemų stiprinimas ir tinkamos paramos neįgaliesiems užtikrinimas.

g. Sveikata: Sveikata: sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumo skatinimas ir sveikatos netolygumų mažinimas.

h. Išorės veiksmai: Neįgaliųjų teisių ir įtraukties į ES išorės politiką skatinimas.

2021-2030 m. Europos strategija dėl negalios siekiama suderinti ją su Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir prisidėti prie jos nuostatų įgyvendinimo ES.

Neįgaliesiems vis dar gresia didesnė skurdo ir socialinės atskirties rizika nei neįgaliesiems. Viena iš didžiausių nelygybių yra susijusi su darbo rinka: "Tik 50 proc. neįgaliųjų turi darbą, palyginti su 75 proc. neįgaliųjų, neturinčių negalios. Komisija ragina valstybes nares atskleisti neįgaliųjų potencialą ir pagerinti jų padėtį darbo rinkoje". Nurodoma, kad Komisija sieks bendradarbiauti su neįgaliesiems atstovaujančiomis organizacijomis, kad būtų parengtas geresnių neįgaliųjų darbo rinkos rezultatų paketas. Be to, strategijoje bus siūlomi veiksmai, kuriais siekiama pagerinti neįgaliųjų socialinę apsaugą ir remti (potencialius) neįgaliosius socialinius verslininkus. Jau 2023 m. Europos Komisija paskelbs gaires dėl neįgaliųjų dalyvavimo rinkimų procese. Ji taip pat remia įtrauktį demokratiniame dalyvavime, įskaitant neįgaliųjų dalyvavimą, pagal naują Pilietybės, lygybės, teisių ir vertybių programą.

2021 m. Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane nustatyti trys nauji pagrindiniai ES tikslai, kurie turi būti pasiekti iki dešimtmečio pabaigos užimtumo, įgūdžių ir socialinės apsaugos srityse (Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, 2021 m.).

Į žmonių funkcinę būklę reikia atsižvelgti daugelyje politikos sričių, pavyzdžiui, sveikatos, socialinės apsaugos, būsto, transporto, kultūros, švietimo ir užimtumo. Šiose srityse formuojant politiką galima pasinaudoti patikimais duomenimis apie gyventojų funkcinę būklę.

Austrija

Austrijoje pagrindinė problema yra ta, kad neįgalumo politika ir politika vis dar suvokiama ir įgyvendinama kaip papildoma, o ne kaip kompleksinis politikos klausimas. JT neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatos ir jos komiteto rekomendacijos įgyvendinamos tik iš dalies (jei apskritai įgyvendinamos). Todėl neįgalieji, palyginti su kitais Austrijos visuomenės nariais, ir toliau susiduria su sunkumais, kurie COVID-19 kontekste gali tapti dar problemiškesni.

Austrijos federalinė socialinių reikalų ministerija yra pagrindinė institucija, sprendžianti su neįgaliaisiais susijusius socialinės įtraukties klausimus (pvz., neįgaliųjų pažymėjimai) Austrijoje. Nuo 2006 m. ministerija yra atsakinga už "Bundes-Behindertengleichstellungsrecht" (Neįgaliųjų lygybės įstatymo) įgyvendinimą ir priežiūrą visoje šalyje. (sozialministeriumservice, n.d.) Tačiau devynios skirtingos regioninės vyriausybės taip pat vadovauja savo įstaigoms ir strategijoms, skatinančioms socialinę įtrauktį darbo ir asmeninio gyvenimo srityje. Todėl bendrą situaciją Austrijoje galima suskirstyti į federalinius ir regioninius įstatymus, reglamentus ir veiklą. Tokia situacija lemia plusus ir minusus praktinio



pritaikomumo veiklos lygmeniu požiūriu; pavyzdžiui, skirtingos finansavimo sistemos yra teigiamas veiksnys siekiant gauti daugiau paramos, tačiau darbdaviams tenka daugiau administracinio darbo.

Pagrindinių kito Austrijos nacionalinio veiksmų plano "Negalia 2022-2030 m." punktų įgyvendinimas yra labai svarbus 2021 m. Europos semestru (pavyzdžiui, užimtumo, socialinės įtraukties ir švietimo srityse). Be finansinių išteklių, koordinavimo ir aiškios atsakomybės, rodiklių ir sistemingo duomenų rinkimo teigiamą potencialą turinti politika nebus įgyvendinta.

Kai kurie pagrindiniai Austrijos teisinės sistemos ir politikos aspektai:

Antidiskriminaciniai teisės aktai: Federalinis neįgaliųjų įdarbinimo įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl negalios visose įdarbinimo srityse, įskaitant įdarbinimą, priėmimą į darbą, paaukštinimą ir darbo sąlygas. Darbdaviai privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad neįgalieji galėtų atlikti savo darbo pareigas.

Profesinės rehabilitacijos ir integracijos priemonės: Austrijos valstybinė užimtumo tarnyba (Arbeitsmarktservice, AMS) teikia profesinės rehabilitacijos ir integracijos priemones, kuriomis siekiama padėti neįgaliesiems susirasti ir išlaikyti darbą. Šios priemonės gali apimti profesinį mokymą, profesinį mokymą, darbo vietų pritaikymą ir finansinę paramą.

Kvotų sistema: Austrijoje galioja kvotų sistema, vadinama Neįgaliųjų įdarbinimo įstatymu (Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG), pagal kurį darbdaviai, turintys 25 ir daugiau darbuotojų, privalo tam tikrą procentą darbo vietų rezervuoti neįgaliesiems. Šiuo metu ši kvota sudaro 4 % visų darbuotojų, o didesniems darbdaviams taikoma didesnė kvota.

Įdarbinimas su parama: Remiamojo įdarbinimo programų tikslas - padėti neįgaliesiems gauti ir išlaikyti konkurencingą darbą. Šiose programose neįgaliesiems teikiama individuali parama, darbo vietų parinkimas ir pagalba darbo vietoje.

Išmokos ir socialinė apsauga: Neįgalūs asmenys, kurie negali dirbti arba patiria didelių darbo apribojimų, gali turėti teisę į įvairias išmokas ir socialinės apsaugos nuostatas pagal Bendrąjį socialinės apsaugos įstatymą. Šios išmokos apima neįgalumo pensijas, rehabilitacijos pašalpas ir sveikatos priežiūrą.

Prieinamumo reikalavimai: Austrijos įstatymuose taip pat kalbama apie prieinamumą darbo vietoje. Federaliniame neįgaliųjų įdarbinimo įstatyme reikalaujama, kad darbdaviai užtikrintų tinkamas prieinamumo priemones darbo vietoje, pavyzdžiui, prieinamas patalpas, pagalbines technologijas ir bendravimo pagalbą.

Kipras

Kipro saloje, remiantis 2008 m. vasario 6 d. Ministrų tarybos sprendimu Nr. 66.763, nuo 2009 m. sausio 1 d. įsteigtas Neįgaliųjų socialinės integracijos departamentas kaip naujas Socialinio draudimo ministerijos departamentas (Kipro Respublika, Socialinės gerovės ministerijos pavduotojas, 2023).



Co-funded by
the European Union

Departamento misija: Skatinti neįgaliųjų socialinę apsaugą, socialinę integraciją ir užimtumą.
Departamento vizija: Gerinti neįgaliųjų gyvenimo kokybę, rengiant ir įgyvendinant tokias reformas, kurios sukurtų naujas socialinės įtraukties perspektyvas.

Pagrindinės Neįgaliųjų socialinės integracijos departamento veiklos sritys ir (arba) pareigos yra šios:

1. Neįgalumo ir darbingumo įvertinimas ir patvirtinimas.
2. Socialinių išmokų teikimas neįgaliesiems.
3. Tiesioginės ir netiesioginės profesinės rehabilitacijos ir kitų pagalbinių paslaugų teikimas.
4. Veiksmingo JT neįgaliųjų teisių konvencijos ir Nacionalinio neįgaliųjų veiksmų plano įgyvendinimo koordinavimas.

DSID strateginiame plane (Strateginis planas, DSID, 2015 m.) teigiama, kad svarbų posūkį negalios istorijoje žymi Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija, kurioje apibrėžiami valstybių įsipareigojimai priimti visas tinkamas teises, administracines ir kitas priemones neįgaliųjų teisėms įgyvendinti visuose gyvenimo sektoriuose. Kipro Respublika Konvenciją ratifikavo 2011 m. (Neįgaliųjų teisių konvencijos ir susijusių klausimų (ratifikavimo) įstatymas, L.8(III)/2011), o 2013 m. suformulavo ir priėmė savo pirmąjį Nacionalinį neįgaliųjų veiksmų planą (2013-2015 m. Nacionalinis neįgaliųjų veiksmų planas, www.mlsi.gov.cy/dsid). Pagrindiniai su negalia susiję teisės aktai apima 3 tarptautinių konvencijų ratifikavimo įstatymus, 5 bendruosius įstatymus ir 30 specialiųjų įstatymų ir kitų teisės aktų (Pirmoji Kipro ataskaita dėl JT konvencijos įgyvendinimo, 1 priedėlis, www.mlsi.gov.cy/dsid). Nuolat stengiamasi toliau tobulinti teisinę sistemą, kad būtų užtikrintos neįgaliųjų teisės. Vis dėlto pastebėta keletas veiksmingo įstatymų ir kitų teisės aktų įgyvendinimo spragų. Siekiant teoriją paversti veiksmais, reikia geresnio strateginio planavimo, viešųjų tarnybų ir privataus sektoriaus koordinavimo ir bendradarbiavimo. Taip pat būtina griežtesnė priežiūra ir sankcijų taikymas už įstatymų nevykdymą. Dar sunkiau iš visų yra pagerinti suvokimą, požiūrį ir elgseną žmonių įvairovės atžvilgiu ir Kipro visuomenės pagarbos neįgaliųjų teisėms lygį.

2013 m. JT Neįgaliųjų teisių komitetui buvo pateikta pirmoji Kipro Respublikos ataskaita apie Neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimą. 2017 m. kovo 22-23 d. (...) išnagrinėjo JT Neįgaliųjų teisių komitetas, vyko Komiteto ir Kipro delegacijos dialogas. (...)

Atsižvelgdamas į (pirmiau minėtas) rekomendacijas, Neįgaliųjų socialinės integracijos departamentas (DSID), kuris yra pagrindinis Konvencijos įgyvendinimo centras, bendradarbiaudamas su kitomis valstybės tarnybomis, koordinavo pirmosios Nacionalinės negalios strategijos 2017-2027 m. ir antrojo Nacionalinio negalios veiksmų plano 2017-2020 m. rengimą, kuriais siekiama apibrėžti Kipro Respublikos viziją, vertybes, strateginius tikslus ir uždavinius, kad būtų galima įgyvendinti papildomus veiksmus, kuriais toliau užtikrinamos neįgaliųjų teisės visose jų gyvenimo srityse.

Apskritai Nacionalinė strategija dėl negalios ir Antrasis veiksmų planas buvo kritikuojami dėl to, kad į juos įtraukta jau daugelį metų taikoma politika ir praktika. Neatsižvelgta į neįgaliųjų organizacijų, veikiančių per Kipro neįgaliųjų organizacijų konfederaciją (CCOD)⁵, taip pat akademinę ekspertų⁶,



Co-funded by
the European Union

rekomenduojamus veiksmus. Kol kas nepaskelbta ir nesikonsultuota dėl trečiojo nacionalinio neįgaliųjų veiksmų plano rengimo, nes antrasis planas apėmė laikotarpį iki 2020 m. gruodžio mėn.

Kai kurie pagrindiniai Kipro teisinės sistemos ir politikos aspektai:

Nediskriminavimas ir vienodas požiūris: Vienodo požiūrio į neįgaliuosius įstatymas draudžia diskriminaciją dėl negalios visose įdarbinimo srityse, įskaitant įdarbinimą, priėmimą į darbą, paaukštinimą ir darbo sąlygas. Darbdaviai privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad neįgalieji galėtų įsidarbinti ir siekti pažangos.

Įdarbinimo kvotų sistema: Kipre galioja įdarbinimo kvotų sistema, vadinama Neįgaliųjų įdarbinimo (kvotų) įstatymu (Įstatymas 98(I)/2002). Tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbdaviai, turintys 20 ir daugiau darbuotojų, privalo tam tikrą procentą savo darbo jėgos rezervuoti neįgaliesiems. Šiuo metu ši kvota sudaro 3 proc. visos darbo jėgos.

Profesinė rehabilitacija: Neįgaliųjų socialinės integracijos departamentas prie Darbo, gerovės ir socialinio draudimo ministerijos teikia profesinės rehabilitacijos programas ir paslaugas, skirtas padėti neįgaliesiems susirasti ir išlaikyti darbą. Šios programos apima profesinį mokymą, įdarbinimą ir profesinį orientavimą.

Įdarbinimas su parama: Remiamojo įdarbinimo programų tikslas - palengvinti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką. Šiose programose neįgaliesiems teikiama individualizuota parama, darbo vietų parinkimas ir mokymas darbo vietoje, siekiant padėti jiems užsitikrinti ir išlaikyti konkurencingą darbą.

Prieinamumas: Įstatyme pabrėžiama, kad darbo vietoje turi būti užtikrintas prieinamumas. Darbdaviai privalo užtikrinti tinkamas prieinamumo priemones, pavyzdžiui, prieinamas patalpas ir pagalbines technologijas, kad neįgalieji galėtų veiksmingai ir savarankiškai dirbti.

Išmokos ir socialinė apsauga: Neįgalūs asmenys, kurie negali dirbti arba patiria didelių darbo apribojimų, gali turėti teisę į įvairias išmokas ir socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant neįgalumo pašalpas, sveikatos priežiūrą ir kitas socialinės paramos paslaugas.

Lietuva

Lietuvoje galioja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurį pirmiausia reglamentuoja Neįgaliųjų lygių galimybių įstatymas (Įstatymas dėl galimybių asmenims su negalia). Šiuo įstatymu siekiama užtikrinti neįgaliųjų lygias teises, nediskriminavimą ir visavertį dalyvavimą visose gyvenimo srityse, įskaitant ir užimtumą. Pažymėtinas 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas dėl kitų priežasčių. Šiame straipsnyje taip pat apibrėžiamos lygios neįgaliųjų teisės ir draudžiama diskriminacija įdarbinimo procedūrose. Pagrindiniai punktai:

- Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe nustatyta Lygių galimybių įstatyme.
- Darbo kodekse įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą principas, todėl neįgalieji turi teisę už tokios pat vertės darbą gauti tokį patį atlyginimą kaip ir kiti žmonės.
- Neįgaliųjų darbo kodekse numatyta nemažai garantijų, susijusių su darbo vietos išsaugojimu ir pritaikymu darbui.



- Darbo kodekse yra nuostatų dėl neįgaliųjų darbo valandų, viršvalandžių ir atostogų.
- Dirbančių neįgaliųjų saugą ir sveikatos apsaugą užtikrina Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

Numatytas ir pabrėžiamas neįgaliųjų užimtumas ir jų užimtumo rėmimas. Specialios priemonės neįgaliųjų integracijai į darbo rinką numatytos Socialinių įmonių įstatyme. Siekiant integruoti neįgaliuosius į atvirą darbo rinką, ir yra Užimtumo rėmimo įstatymas, kuriame numatytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

- Darbdaviams, įdarbinusiems neįgaliuosius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną įdarbintą asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms apdraustojo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Subsidija darbo užmokesčiui mokama iki 12 mėnesių, kai darbo sutartis sudaroma su neįgaliaisiais, kuriems nustatytas 45-55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis. Įdarbinus neįgaliuosius, turinčius sunkų neįgalumo lygį (iki 40 proc. darbingumo lygį arba sunkų, vidutinį neįgalumo lygį), subsidija mokama neterminuotai visą jų įdarbinimo laikotarpį.
- Neįgaliųjų darbo vietų steigimo subsidijavimas gali būti organizuojamas siekiant paremti jų neterminuotą užimtumą steigiant naujas (pritaikant esamas) darbo vietas, atsižvelgiant į bedarbio negalios pobūdį.
- Parama savarankiškam darbui organizuojama neįgaliesiems, turintiems iki 40 proc. darbingumo lygį arba sunkų ar vidutinį neįgalumą, kurie siekia pradėti savo verslą ir įsteigti savo darbo vietą.
- Siekiant suteikti kvalifikaciją ar įgyti kompetencijų, jei tai būtina įsidarbinant, neįgaliesiems gali būti organizuojamas profesinis mokymas.
- Viešieji darbai organizuojami siekiant suteikti neįgaliesiems darbo ieškantiems asmenims galimybę užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir susirasti laikiną darbą.
- Subsidija neįgalaus darbuotojo darbo vietos įrengimo (pritaikymo) ir darbo priemonių įsigijimo ar pritaikymo išlaidoms kompensuoti gali būti skiriama tik tuo atveju, jei šios išlaidos yra būtinos siekiant pašalinti įmonėje dėl darbuotojų negalios atsirandančias kliūtis, trukdančias atlikti darbo funkcijas.

Darbdavio teisiniai reikalavimai

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas reikalauja, kad, jei neįgalusis turi reikiamą kvalifikaciją", darbdaviai "negali atsisakyti jį įdarbinti ar kitaip diskriminuoti vien dėl neįgalumo" (17 straipsnis). Įstatymas taip pat reikalauja, kad darbovietėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, būtų ne mažiau kaip 2 proc. neįgaliųjų (18 skirsnis).

2019 m. rugsėjį Lietuva atnaujino Socialinių įmonių įstatymą, kuriuo siekiama suvienodinti sąlygas neįgaliesiems dirbti tiek socialinėse įmonėse, tiek atviroje darbo rinkoje. Komisijos darbuotojai turėtų



Co-funded by
the European Union

konkrečiai orientuotis į statistinę informaciją apie atviroje darbo rinkoje ir socialinėse įmonėse dalyvaujančių neįgaliųjų skaičiaus pokyčius ir palyginti valstybės paramos dydį. Iki 2019 m. tik 4 proc. darbingo amžiaus neįgaliųjų dirbo socialinėse įmonėse, o tai kainavo 30 mln. eurų, palyginti su 26 proc. darbingo amžiaus neįgaliųjų, kurie dirbo atviroje darbo rinkoje, o valstybės parama siekė tik 3 mln. eurų. Po Socialinių įmonių įstatymo pakeitimų neįgaliųjų organizacijos paskelbė apie dar didesnę neįgaliųjų diskriminaciją darbo rinkoje. Dabartiniais duomenimis, socialinių įmonių skaičius sumažėjo nuo 173 (2019 m.) iki 149 (2020 m.).

Italija

Italijos Konstitucija (2 str. 1) teigiama, kad "Respublika garantuoja visišką pagarbą žmogaus orumui, neįgaliųjų laisvės ir savarankiškumo teisėms ir skatina jų visišką integraciją į šeimą, mokyklą, darbą ir visuomenę; užkerta kelią ir šalina neįgalumą mažinančias sąlygas, trukdančias vystytis žmogui, siekti kuo didesnio savarankiškumo ir dalyvauti visuomenės gyvenime, taip pat įgyvendinti pilietines, politines ir turtines teises; siekia fizinių, psichinių ir jutimo sutrikimų turinčio asmens funkcinio ir socialinio atsigavimo, užtikrina neįgalumo prevencijos, gydymo ir reabilitacijos paslaugas ir veiklą, taip pat teisinę ir ekonominę neįgalaus asmens apsaugą; rengia intervencijas, kuriomis siekiama įveikti marginalizacijos ir socialinės atskirties būsenas". Nuo 1990 m. Italijoje pradėtas normų, suteikiančių specialią apsaugą neįgaliesiems, peržiūrėjimo ir įgyvendinimo procesas.

Nuo XX a. dešimtojo dešimtmečio pabaigos Italijoje taip pat pradėtas teisės aktų, susijusių su neįgaliųjų profesine veikla, persvarstymo procesas. Įstatyme Nr. 68/1999 daug dėmesio skiriama neįgaliųjų įdarbinimui ir integracijai į darbą, kartu užtikrinant pagarbą jų gebėjimams ir požiūriams. Pakeitus Įstatymą 104/1992, Įstatymu 68/1999 išplečiama speciali apsauga psichikos ligomis sergantiems asmenims (kuriems ankstesni teisės aktai nebuvo taikomi) ir sukuriama specialiai skirta įdarbinimo tarnyba (itališkai - collocamento mirato), kurią turi įgyvendinti kiekvienas regionas kiekvienoje provincijoje esančiuose įdarbinimo centruose. Tačiau pagal įstatymą ši paslauga nėra skirta išimtinai neįgaliesiems, o veikiau yra prieinama pagal pageidavimą vadinamosioms saugomoms nepalankioje padėtyje esančių asmenų kategorijoms, tarp kurių yra ir neįgalieji (įstatyme pripažįstama, kad panaši apsauga taip pat taikoma našlaičiams ir našlėms asmenų, mirusių dėl teroristinių išpuolių padarinių, asmenų, žuvusių dirbant ar vykdant karines operacijas, Italijos pabėgėliams, atvykusiems į Italiją iš kitų šalių, ir t. t.).

Kai kurie pagrindiniai Italijos teisinės sistemos ir politikos aspektai:

Nediskriminavimas ir vienodas požiūris: Įstatymas 68/1999 draudžia diskriminaciją dėl negalios visais įdarbinimo aspektais, įskaitant įdarbinimą, priėmimą į darbą, paaukštinimą ir darbo sąlygas. Darbdaviai privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad neįgalieji galėtų dirbti ir atlikti savo darbo pareigas.

Įdarbinimo kvotų sistema: Italijoje galioja įdarbinimo kvotų sistema, vadinama "įpareigojimu įdarbinti" (Obbligo di Assunzione), taikoma darbdaviams viešajame ir privačiąjame sektoriuose. Darbdaviai,



turintys 15 ar daugiau darbuotojų, privalo tam tikrą procentą savo darbo jėgos rezervuoti neįgaliesiems. Šiuo metu ši kvota sudaro 7 proc. visų darbuotojų.

Profesinė rehabilitacija ir parama užimtumui: Nacionalinis socialinės apsaugos institutas (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, INPS) teikia profesinės rehabilitacijos programas ir užimtumo rėmimo paslaugas neįgaliesiems. Šios programos apima profesinį mokymą, įdarbinimo paslaugas ir finansinę paramą darbo vietai pritaikyti.

Įdarbinimas su parama: Remiamojo įdarbinimo programų tikslas - palengvinti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką. Šiose programose teikiama individualizuota parama, darbo instruktažas ir pagalba integruojantis į darbo rinką.

Prieinamumas: Italijos įstatymuose pabrėžiama, kad darbo vietoje turi būti užtikrintas prieinamumas. Darbdaviai privalo užtikrinti tinkamas prieinamumo priemones, pavyzdžiui, prieinamas patalpas, pagalbines technologijas ir komunikacijos pagalbą, kad palengvintų neįgaliųjų įtraukimą į darbo rinką.

Išmokos ir socialinė apsauga: Neįgalūs asmenys, kurie negali dirbti arba patiria didelių darbo apribojimų, gali turėti teisę į įvairias išmokas ir socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant neįgalumo pašalpas, sveikatos priežiūrą ir kitas socialinės paramos paslaugas.

Įtraukusis švietimas ir mokymas: Italija skatina įtraukųjį švietimą ir mokymą, kad neįgalieji būtų pasirengę įsidarbinti. Stengiamasi užtikrinti lygias galimybes įgyti išsilavinimą ir mokymosi visą gyvenimą galimybes, kad asmenys galėtų įgyti darbo rinkai reikalingų įgūdžių ir kvalifikaciją.

Tikslinės įdarbinimo paslaugos visų pirma teikiamos šių kategorijų neįgaliesiems: a) darbingo amžiaus asmenys, turintys fizinių, protinių ar jutimo sutrikimų, kurių darbingumas sumažėjęs daugiau kaip 45 %, patvirtintų specialių neįgalumo nustatymo komisijų (italų kalba - invalidi civili); b) pramoniniai neįgalieji, kurių neįgalumo laipsnis didesnis kaip 33 %, patvirtinti Nacionalinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe instituto (INAIL) (italų kalba - invalidi ordinari); c) kurtieji arba aklieji, išskyrus akluosius telefonistus, masažuotojus ir fizioterapeutus, reabilitologus ir mokytojus; d) neįgalūs buvę kariškiai, registruoti neįgalūs civiliai ir teisiškai neįgalūs asmenys, turintys sutrikimų pagal Respublikos Prezidento dekretą Nr. 915/1978. Visais šiais atvejais gydytojų komisijos turi pateikti antrą pažymą, leidžiančią naudotis tikslinėmis įdarbinimo paslaugomis, ir turėtų būti integruotos su socialinių tarnybų atstovais, kurie įvertintų ir apibūdintų tiriamųjų asmenų darbinis gebėjimus, taip pat tai, kokio pritaikymo galbūt reikia darbo vietoje, kad padidėtų jų produktyvumas ir dalyvavimas pagal Tarptautinę neįgalumo klasifikaciją ir bio-psicho-socialinį neįgalumo modelį, pagal kurį pagrindiniu veiksniu, lemiančiu nepalankią padėtį, laikoma sutrikimo ir aplinkos sąveika, o ne vien medicininis sutrikimo įvertinimas.

Kitas svarbus duomenų šaltinis yra 9-oji ataskaita apie Įstatymo 68/1999 dėl neįgaliųjų įtraukimo į darbą įgyvendinimą (IX Relazione sull'attuazione della legge 68/1999 per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, italų kalba), kurią 2019 m. Parlamentui pateikė Darbo ministerija. Minėtoje 2019 m. ISTAT ataskaitoje, kuri grindžiama tiesiogiai piliečių apklausų metu surinktais duomenimis, pirmą kartą priimtas Pasaulinės veiklos apribojimo priemonės (GALI) standartas, o 9-ojoje ataskaitoje priimta Italijos



Co-funded by
the European Union

įstatymuose, visų pirma Įstatyme Nr. 104/1992, pateikta negalios apibrėžtis, kuri yra priimtų priemonių pagrindas ir kuri grindžiama 2016, 2017, 2018 m. duomenimis, surinktais kiekvienoje Italijos provincijoje esančių nacionalinių užimtumo tarnybų. 9-ojoje ataskaitoje pateiktas vaizdas gerokai skiriasi nuo ISTAT ataskaitoje pateikto vaizdo. Tikslinių įdarbinimo tarnybų sąrašuose užsiregistravusių, taigi bent hipotetiškai aktyviai ieškančių darbo neįgaliųjų skaičius 2018 m. pabaigoje siekė daugiau kaip 900 000 vienetų, iš kurių pietiniuose regionuose gyvenantys asmenys sudarė daugiau kaip 60 proc. visų neįgaliųjų. Vaizdas nėra džiuginantis, nes, palyginti su ankstesne 6-ąja ataskaita, parengta remiantis 2010 ir 2011 m. duomenimis, padėtis, atrodo, nedaug pagerėjo. 2011 m. pabaigoje tikslinėse įdarbinimo tarnybose buvo užsiregistravę 644 029 asmenys, kurių dauguma (60 proc.) gyveno šalies pietuose. Nors 9-osios ataskaitos duomenys atskleidžia didėjantį dėmesį tiksliniam įdarbinimui - nes išaugo užsiregistravusių asmenų skaičius - tačiau pastebimi dideli regionų gebėjimų organizuoti veiksmingas tikslines įdarbinimo paslaugas skirtumai, o tai taip pat rodo, kad nacionalinei sistemai apskritai sunku patenkinti visus prašymus.

Graikija

Graikijoje konkretūs užimtumo ir profesinio mokymo veiksmai yra prioritetiniai pagal siūlomą 2019 m. Nacionalinės neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo programos (p. 22) 2.3 konkretų tikslą "Lygios galimybės visiems" (3,4,8,9,11,16), įskaitant siūlomas priemones, pvz:

- Neįgalumo aspekto integravimas į visas užimtumo ir profesinio mokymo politikos kryptis, priemones ir programas bei geresnis Graikijos valstybinės užimtumo tarnybos teikiamų elektroninių ir fizinių paslaugų prieinamumas.
- Teigiamų priemonių, skirtų palengvinti neįgaliųjų įdarbinimo galimybes, reforma ir modernizavimas.
- tarpusavio paramos programų kūrimas, pavyzdžiui, neįgaliųjų mokslinių konsultantų mokymas, siekiant padėti neįgaliesiems įsidarbinti, ir aktyvios įtraukties politikos kūrimas.
- persvarstyti galimas užimtumo paskatas, pavyzdžiui, atskirti piniginių išmokų teikimą nuo užimtumo statuso, ir numatyti paskatas, skatinančias patekti į privatų sektorių, (socialinį) verslumą ir savarankišką darbą.
- Stiprinti darbo inspekcijos institucijos vaidmenį siekiant užtikrinti, kad būtų visiškai laikomasi vienodo požiūrio direktyvos dėl negalios ir (arba) lėtinių ligų ir pagrįsto pritaikymo.

Užimtumas ir švietimas yra pagrindiniai neįgaliųjų integracijos į visuomenę svertai, o išsamios intervencinės politikos stoka šiose srityse yra viena iš pagrindinių socialinės atskirties priežasčių.

Kalbant apie teisės aktus, neįgaliųjų padėties darbo vietoje reglamentavimo pagrindas yra dvi konstitucinės nuostatos, įtvirtintos Graikijos Konstitucijos 4 ir 25 straipsniuose. Pirmojoje įtvirtintas lygybės principas, o antrojoje - socialinės teisinės valstybės principas.

Pagal 4 straipsnį *"1. Graikai yra lygūs prieš įstatymą. 2. Graikų vyrai ir moterys turi lygias teises ir pareigas"*. Lygybė pasireiškia proporcinga lygybe, kuri draudžia savavališkai diferencijuoti panašias



Co-funded by
the European Union

situacijas (paskirstomasis teisingumas). Nors Konstitucijoje kalbama tik apie piliečių lygybę prieš įstatymą, akivaizdu, kad joje taip pat įtvirtinta įstatymo lygybė piliečių atžvilgiu.

Pagal 25 straipsnį "1. Valstybė garantuoja žmogaus, kaip individo ir visuomenės nario, teises, taip pat gerovės valstybės principą. Visos valstybės institucijos privalo užtikrinti netrukdomą ir veiksmingą jų įgyvendinimą. Šios teisės taikomos asmenų tarpusavio santykiams, kurie laikomi tinkamais. Bet kokie apribojimai, kurie pagal Konstituciją gali būti nustatyti šioms teisėms, turi būti numatyti tiesiogiai Konstitucijoje arba įstatyme, jei yra tam palanki išankstinė nuostata, ir turi būti laikomasi proporcingumo principo. 2. Valstybė, pripažindama ir gindama pagrindines ir neatimamas žmogaus teises, siekia socialinės pažangos laisvėje ir teisingume".

Neįgalųjų integracinio įdarbinimo teisinę sistemą ir politiką visų pirma reglamentuoja Įstatymas 4483/2017, kuriuo nustatomos neįgalųjų integracijos į darbo rinką priemonės. Prezidento dekretas Nr. 6/1996 buvo parengtas pagal Direktyvą 89/654/EEB ir jame raginama imtis priemonių darbo vietoje, kad būtų patenkinti neįgalų darbuotojų poreikiai ir palengvintos jų galimybės įsidarbinti ir dirbti. Jį galima aiškiai taikyti kartu su Įstatymo Nr. 3304/2005 10 straipsniu, kuriame numatyta, kad darbdavys privalo imtis visų reikiamų priemonių, kad neįgalieji galėtų įsidarbinti, tobulėti profesinėje srityje ir dalyvauti profesiniame mokyme ("pagrįsto pritaikymo priemonės"). Jis taip pat gali būti taikomas kartu su Įstatymo Nr. 3996/2011 2 straipsniu, kuriame nustatyta, kad Graikijos darbo inspekcijos įstaiga (SEPE) yra atsakinga už vienodo požiūrio principo įgyvendinimo peržiūrą pagal Įstatymo Nr. 3304/2005 19 straipsnio nuostatas ir pagal Įstatymo Nr. 3304/2005 10 straipsnį. Jis taikomas ir tiems, kurie buvo įdarbinti pagal Įstatymą Nr. 2643/1998, ir tiems, kurie nebuvo įdarbinti.

Įstatymu Nr. 2643/1998 (3 straipsnis, Oficialusis Vyriausybės leidinys 220/A', paskelbta 1998-09-28), remiantis Konstitucijos 22 straipsnio 1 dalimi ir 21 straipsnio 6 dalimi, nustatyta neįgalųjų įdarbinimo siaurame viešajame (2 straipsnis) ir privačiame bei viešajame sektoriuose (3 straipsnis) kvotų sistema. Įstatyme numatyta, kad 5 proc. visų laisvų darbo vietų, kurias skelbia bet kuri valstybinė įmonė (turinti daugiau kaip 50 darbuotojų), viešosios teisės subjektas, vietos savivaldos organizacija ir privačios teisės juridinis asmuo, įdarbinantis darbuotojus per Aukščiausiąją civilinio personalo atrankos tarybą, turi būti rezervuota neįgaliesiems. Graikijos įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, nustatyta 8 %. Žmonėms, turintiems minimalų 50 proc. neįgalumo procentą, kurie yra registruoti Graikijos valstybinės užimtumo tarnybos (DYPA) bedarbių registruose, taikoma speciali įdarbinimo procedūra.

Siekiant racionalizuoti kvotų sistemos objektyvumą, įstatymu skatinama su žiniomis susijusi kvalifikacija ir įvedama socialinių kriterijų, tokių kaip šeimyninė ir ekonominė padėtis, balų sistema. Konkrečiai šie kriterijai yra amžius, kvalifikacija (diplomai), neįgalumo lygis, šeimyninė padėtis ir ekonominė situacija.

Vėlesniais teisės aktais (Antidiskriminaciniu įstatymu Nr. 4443/2016, Įstatymu Nr. 3699/2008 dėl neįgalųjų socialinės integracijos ir Įstatymu Nr. 4765/2021) atitinkamos nuostatos buvo modernizuotos ir pritaikytos prie naujesnių darbo rinkos sąlygų. Tačiau rezultatai, kuriuos rodo neįgalųjų užimtumas,



rodo, kad reikia toliau reformuoti ir modernizuoti institucinę sistemą, susijusią su nacionaline neįgaliųjų ir (arba) sergančiųjų lėtinėmis ligomis kvotų sistema.

Įstatymas Nr. 4019/2011 yra pirmasis įstatymas, kuriuo Graikijoje institucionalizuojama socialinė ekonomika ir nurodoma, koks turėtų būti miesto kooperatyvas (socialinė kooperatinė įmonė - KoinSEp). Juo siekiama sudaryti palankesnes sąlygas didelei gyventojų daliai įsidarbinti ir įgyti profesiją, kovoti su diskriminacija ir socialine atskirtimi, teikti modernias ir kokybiškas socialines paslaugas, esamas netvarias socialinės apsaugos ir gerovės institucijas paversti socialinėmis įmonėmis.

Be to, Įstatyme 4488/2017, dar vadinamame Neįgaliųjų prieinamumo ir įdarbinimo įstatymu, išdėstytos nuostatos, kuriomis siekiama skatinti neįgaliųjų įdarbinimą viešajame ir privačiajame sektoriuose, įskaitant GLAM sektorių. Pagal šį įstatymą viešojo ir privatačiojo sektorių darbdaviai, turintys daugiau kaip 50 darbuotojų, privalo įdarbinti tokią neįgaliųjų dalį, kuri sudarytų ne mažiau kaip 5 proc. jų darbo jėgos. Jie taip pat privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad neįgaliesiems būtų užtikrintos lygios galimybės darbo vietoje, įskaitant įdarbinimo ir priėmimo į darbą procesus. Įstatyme taip pat numatytos paskatos darbdaviams įdarbinti neįgaliuosius, įskaitant mokesčių lengvatas, dotacijas ir subsidijas darbo vietoms ir įrangai pritaikyti. Įstatymu įsteigtas Nacionalinis neįgaliųjų registras, kurį tvarko Darbo, socialinės apsaugos ir gerovės ministerija ir kuris naudojamas darbo ieškantiems neįgaliesiems ir potencialiems darbdaviams suderinti.

Čia pateikiami pagrindiniai Graikijos teisinės sistemos ir politikos aspektai:

Nediskriminavimas ir vienodas požiūris: Įstatymu Nr. 4483/2017 draudžiama diskriminacija dėl negalios visais įdarbinimo aspektais, įskaitant įdarbinimą, priėmimą į darbą, paaukštinimą ir darbo sąlygas. Darbdaviai privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad neįgalieji galėtų dirbti ir atlikti savo darbo pareigas.

Įdarbinimo kvotų sistema: Graikijoje galioja įdarbinimo kvotų sistema, vadinama "Prievole įdarbinti neįgaliuosius" (Ergasia se Atoma me Efhēmida). Valstybinio ir privataus sektoriaus darbdaviai, turintys 50 ir daugiau darbuotojų, privalo tam tikrą procentą darbo jėgos rezervuoti neįgaliesiems. Šiuo metu ši kvota sudaro 3 proc. visos darbo jėgos.

Profesinė rehabilitacija ir parama užimtumui: Graikijos darbo jėgos įdarbinimo organizacija (OAED) teikia profesinės rehabilitacijos programas ir užimtumo rėmimo paslaugas neįgaliesiems. Šios programos apima profesinį mokymą, įdarbinimo paslaugas ir finansinę paramą darbo vietai pritaikyti.

Įdarbinimas su parama: Remiamojo įdarbinimo programų tikslas - palengvinti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką. Šiose programose teikiama individualizuota parama, darbo instruktažas ir pagalba integruojantis į darbo rinką.

Prieinamumas: Graikijos įstatymuose pabrėžiama, kad darbo vietoje turi būti užtikrintas prieinamumas. Darbdaviai privalo užtikrinti tinkamas prieinamumo priemones, pavyzdžiui, prieinamas patalpas,



pagalbines technologijas ir komunikacijos pagalbą, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos neįgaliesiems įsitraukti į darbo rinką.

Išmokos ir socialinė apsauga: Neįgalūs asmenys, kurie negali dirbti arba patiria didelių darbo apribojimų, gali turėti teisę į įvairias išmokas ir socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant neįgalumo pašalpas, sveikatos priežiūrą ir kitas socialinės paramos paslaugas.

Įtraukusis švietimas ir mokymas: Graikija skatina įtraukujį švietimą ir mokymą, kad parengtų neįgaliuosius užimtumui. Stengiamasi užtikrinti lygias galimybes įgyti išsilavinimą ir mokymosi visą gyvenimą galimybes, kad asmenys galėtų įgyti darbo rinkai reikalingų įgūdžių ir kvalifikaciją.

Lyginamoji santrauka

CRPD gali būti įgyvendinama visose tyrimo dalyvaujančiose šalyse, nes visos jos ją ratifikavo. Kipro darbo, gerovės ir socialinio draudimo ministerija įsteigė Neįgaliųjų socialinės integracijos departamentą, kuris yra atsakingas už CRPD įgyvendinimą. 2020 m. pagrindinės problemos ir iššūkiai, susiję su neįgaliųjų padėtimi Lietuvoje, išliko nepakitę, nors bendra padėtis pagerėjo. Italijoje yra keletas problemų, susijusių su sistema, naudojama renkant statistinius duomenis apie neįgaliuosius darbo rinkoje. Šį mechanizmą reikia tobulinti, kad būtų užtikrinta, jog Įstatymo Nr. 68/1999 (21 straipsnis) reikalavimas Socialinės politikos ministerijai kas dvejus metus teikti Parlamentui ataskaitas būtų vykdomas nuosekliai ir laiku.

Graikijoje galioja teisės aktai, o Konstitucijoje numatytas vienodas požiūris į visus asmenis, tačiau vis dar išlieka svarbūs iššūkiai: bendruomeninė parama ir deinstitutionalizavimas - dvi pagrindinės su negalia susijusios politikos formavimo ir finansavimo problemos. Teisės į savarankišką gyvenimą užtikrinimas yra svarbus neįgaliesiems, nes jis tiesiogiai veikia jų galimybes dirbti, mokytis ir dalyvauti bendruomenės gyvenime. Pagrindinė problema Austrijoje yra ta, kad neįgalumo politika ir politika vis dar laikoma antraeilio dalyku ir nėra laikoma bendros politikos klausimu. Tik iš dalies (jei apskritai) iš tikrųjų įgyvendinamos JT neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatos ir komiteto rekomendacijos. Todėl Austrijos visuomenėje neįgalieji ir toliau susiduria su kliūtimis, palyginti su neįgaliaisiais, kurios COVID-19 aplinkoje gali dar labiau pablogėti.

2.2 Neįgaliųjų socialinė ir darbo rinkos politika

Produktyvumo skirtumai, darbo rinkos trūkumai dėl išankstinių nuostatų ir diskriminacijos, taip pat paskatos, atsirandančios dėl kompensacijų už negalią sistemų, - tai tik keletas veiksnių, turinčių įtakos neįgaliųjų padėčiai darbo rinkoje (2, 17-19). Daugelyje šalių galioja įstatymai, draudžiantys diskriminaciją dėl negalios, siekiant spręsti darbo rinkos problemas ir skatinti neįgaliųjų užimtumą. Tikimasi, kad antidiskriminacinių teisės aktų laikymasis padidins galimybes patekti į oficialią ekonomiką ir turės platesnės socialinės naudos. Be to, kelios valstybės taiko specialią politiką, pavyzdžiui, kvotas, kuriomis siekiama padidinti neįgaliųjų darbo perspektyvas (20). Darbo mokymas, konsultavimas, pagalba ieškant



Co-funded by
the European Union

darbo ir įdarbinimas - tai profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo paslaugų pavyzdžiai, kurie gali pagerinti arba atkurti neįgaliojo gebėjimą konkuruoti darbo rinkoje ir skatinti integraciją.

Neįgalieji gali pagerinti arba atgauti gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje naudodamiesi profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo paslaugomis, tokiais kaip darbo mokymas, konsultavimas, įdarbinimas ir pagalba ieškant darbo. Šios paslaugos taip pat palengvina jų įsitraukimą į darbo rinką. Pagrindinė viso to varomoji jėga yra darbo nuostatų kaita. Pasaulinė ataskaita apie negalią

Frazė "darbo jėga" reiškia visus darbingo amžiaus asmenis, galinčius, norinčius ir galinčius dirbti (23). Sąvoka "bedarbiai" apima tuos, kurie nedirba, bet vis tiek ieško darbo. Neįgaliojo darbingumo statusui įvertinti gali būti naudojami šie kintamieji: Užimtumo lygis - tai darbo jėgos dalis, kuri dirba; nedarbo lygis - tai bedarbių skaičius, išreikštas darbo jėgos procentine dalimi.

Suaugusių gyventojų, kurie yra ekonomiškai aktyvūs, t. y. dirba arba nedirba, procentinė dalis vadinama darbo jėgos aktyvumo rodikliu (22). Užimtumo rodiklis rodo, kiek neįgaliųjų dirba, palyginti su tuo, kiek žmonių apskritai dirba (World Disability Report, 2017).

Dalyvavimas darbo rinkoje, skatinantis socialinę įtrauktį, yra pagrindinis integracijos į visuomenę veiksnys. Darbas ne tik prisideda prie visuomenės gyvenimo, bet ir atveria duris į nepriklausomybę bei suteikia galimybę gauti socialinės apsaugos išmokas. Europos neįgaliųjų forumo (EDF) duomenimis, Europos Sąjungoje dirba tik 50,8 proc. neįgaliųjų, ir tai labai skiriasi nuo 74,8 proc. žmonių be negalios.

Analizuojant Pasaulinio sveikatos tyrimo rezultatus, atlikto 51 šalyje, matyti, kad, palyginti su neįgaliais vyrais ir moterimis, kurių darbo lygis atitinkamai buvo 64,9 % ir 29,9 %, neįgalių vyrų užimtumo lygis buvo 52,8 %, o neįgalių moterų - 19,6 %. Neseniai atlikto Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) tyrimo duomenimis (2), 27 šalyse darbingo amžiaus neįgalieji patyrė didelių sunkumų darbo rinkoje ir prastesnius darbo rinkos rezultatus nei darbingo amžiaus neįgalieji. Jų užimtumo lygis buvo vidutiniškai 44 %, t. y. žemesnis nei neįgalių žmonių (75 %). Neaktyvumo procentas tarp neįgaliųjų buvo maždaug 2,5 karto didesnis (atitinkamai 49 %, palyginti su 20 %).

Austrija

2021 m. Europos semestru didelę įtaką turės svarbiausių kito Austrijos nacionalinio veiksmų plano dėl negalios 2022-2030 m. elementų įgyvendinimas (pavyzdžiui, užimtumo, socialinės įtraukties ir švietimo srityse). Didelį sėkmės potencialą turinčios politikos priemonės nebus įgyvendintos be tinkamo finansavimo, koordinavimo ir vaidmenų apibrėžimo, taip pat rodiklių ir sistemingo duomenų rinkimo

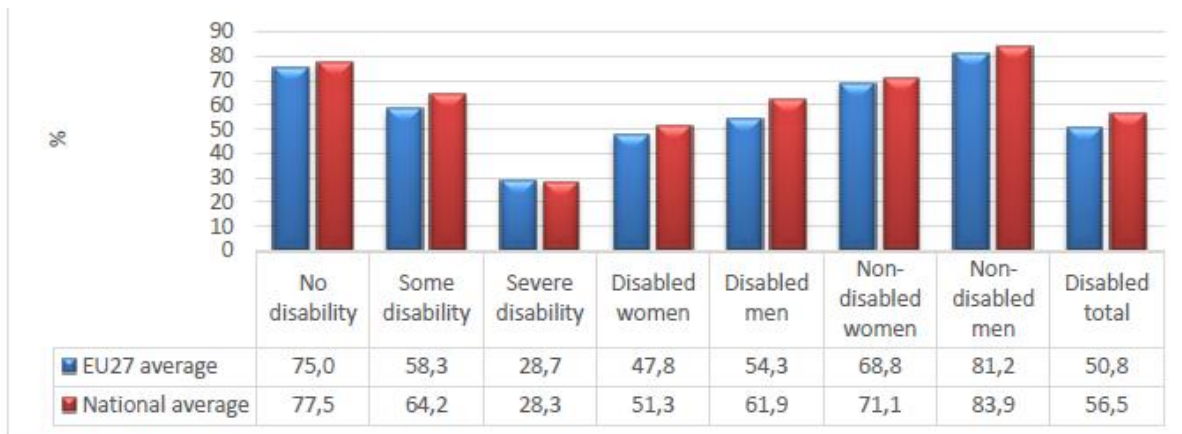
Apie 15 proc. austrų turi nuolatinę negalią. Yra tikslų duomenų apie neįgaliuosius, kuriems taikoma teisinė apsauga (šie požymiai: ne mažesnis kaip 50 proc. neįgalumo laipsnis, nesimokantys, ne vyresni kaip 65 metų). Nuo 1990 m. jų skaičius beveik padvigubėjo (viena iš priežasčių - didėjantis užimtumas). 2020 m. Austrijoje gyveno 121 889 neįgaliųjų, kuriems taikoma apsauga. Iš teisę į paramą turinčių neįgaliųjų 3 709 asmenys dirbo savarankiškai, 59 925 - dirbo ir 14 588 - buvo bedarbiai (wko.at).



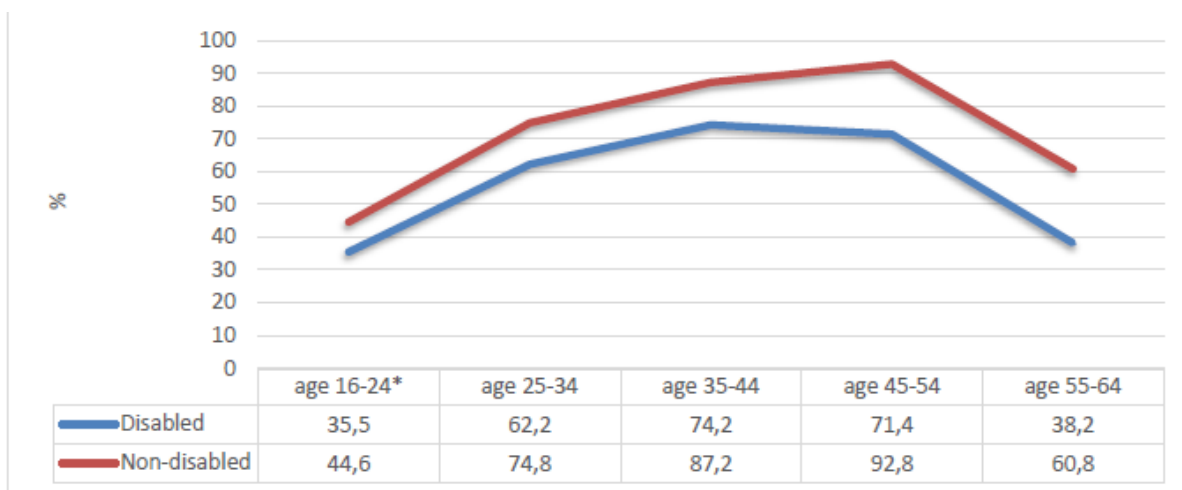
Neįgaliesiems vis dar sunku dalyvauti atviroje darbo rinkoje, ypač tiems, kurie turi sunkesnę negalią arba yra paveikti COVID-19 epidemijos. Neįmanoma įvertinti esamų intervencinių priemonių veiksmingumo, nes trūksta išsamių duomenų apie žmonių su negalia padėtį darbo rinkoje.

Atlikus oficialų Austrijos ESF įgyvendinimo veiksmų programos vertinimą nustatyta, kad prieinamumo ir negalios klausimų integravimas į ESF iniciatyvas buvo nesėkmingas. Vertinime teigiama, kad nėra pakankamai struktūros ar žinių, kad būtų galima įgyvendinti neįgalumo aspekto integravimą kaip horizontalųjį tikslą, kaip buvo numatyta. Tiek ESF, tiek KPP vertinime patariama kruopščiai rinkti duomenis ir atlikti mokslinius tyrimus su neįgaliaisiais susijusiomis temomis.

EU-SILC duomenys rodo, kad 2018 m. Austrijoje neįgalųjų užimtumo lygis buvo 56,5 %, palyginti su 77,5 % neįgalųjų ir 5,8 punkto didesnis nei ES-27 vidurkis. Dėl to apskaičiuotas neįgalųjų užimtumo atotrūkis sudaro apie 21 procentinį punktą (ES 27 vidurkis - 24,2, žr. 1-3 lenteles).



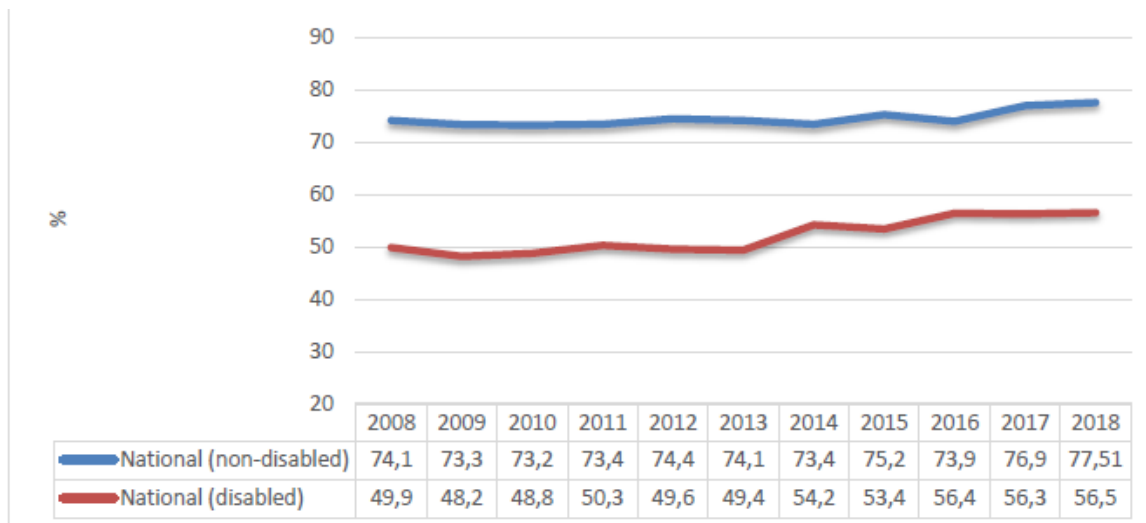
1 lentelė: Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Austrija





Co-funded by
the European Union

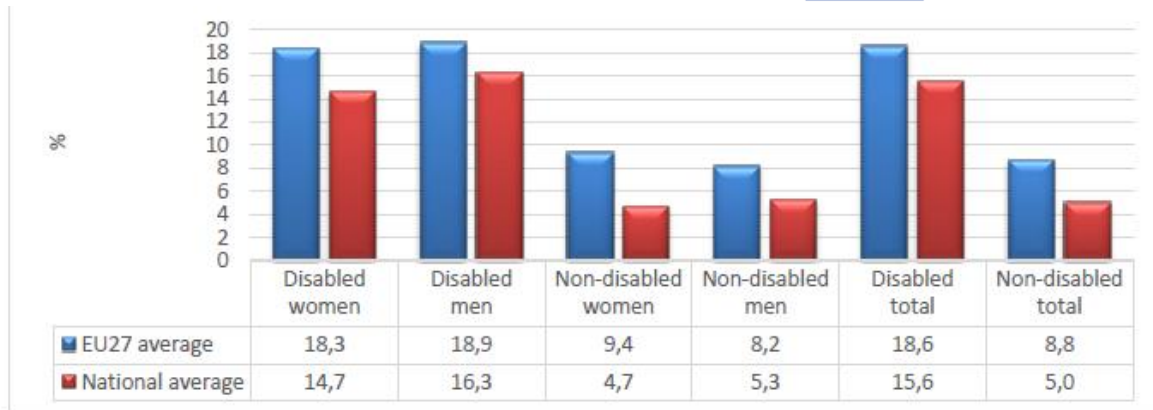
2 lentelė: Užimtumo lygis Austrijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumas - Austrija



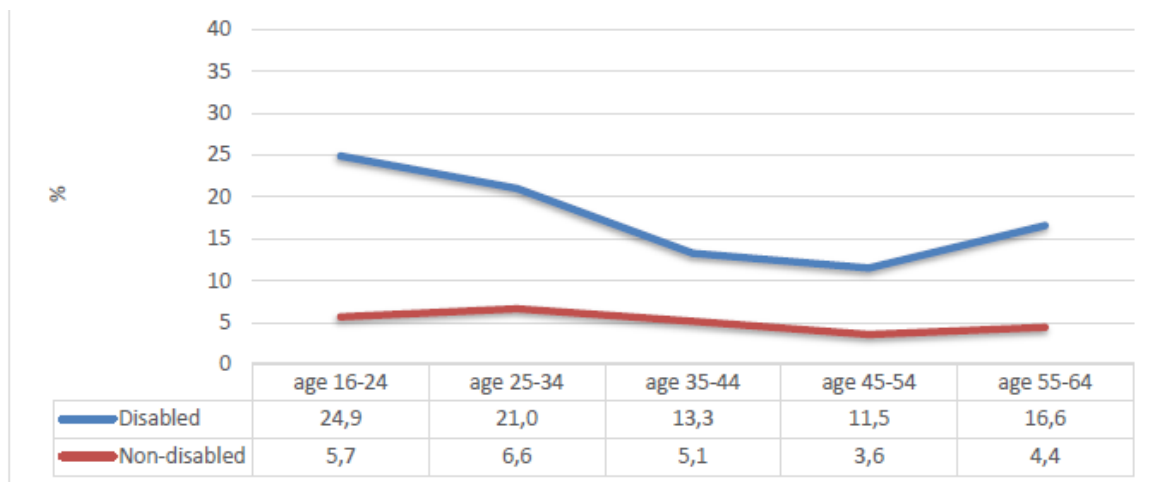
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

3 lentelė. Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija.

Tie patys duomenys rodo, kad 2018 m. buvo atitinkamai 15,6 proc. ir 5,0 proc. bedarbių (žr. 4-6 lenteles). Remiantis ES SILC duomenimis (žmonių, pranešusių apie veiklą), Austrijoje neįgaliųjų dalis yra didesnė nei vidutiniškai 27 ES šalyse.



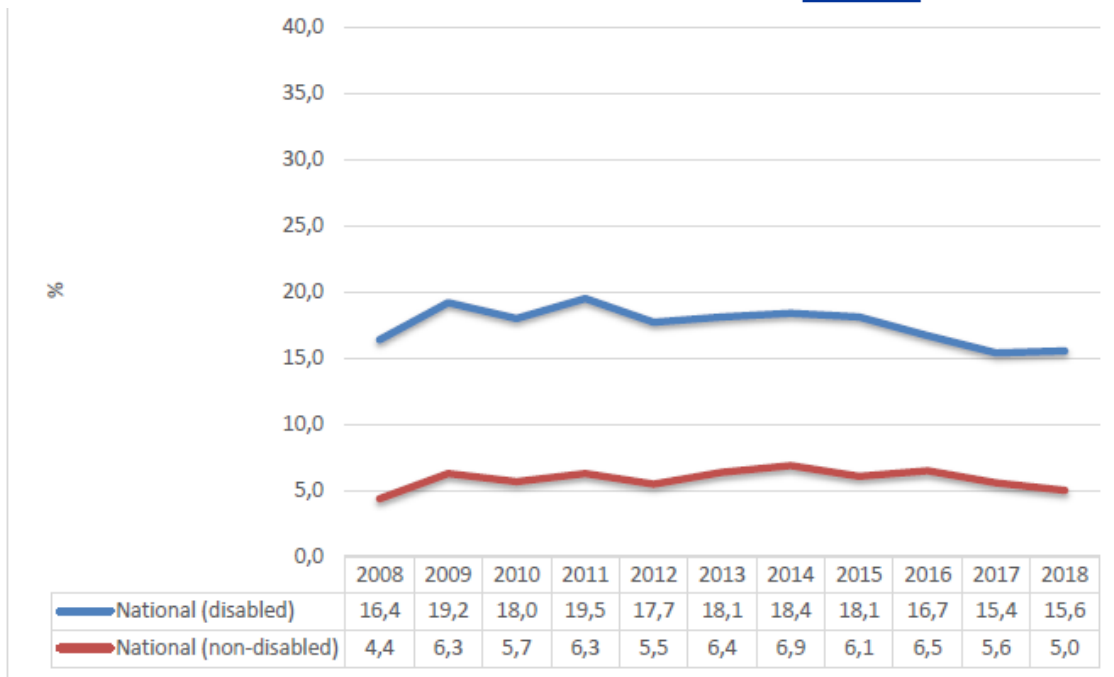
4 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija



5 lentelė: Nedarbo lygis Austrijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Austrija



Co-funded by
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

6 lentelė: Nedarbo lygio tendencijos šalyje pagal negalios statusą (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Austrija

Neįgaliųjų ir jų neturinčių asmenų užimtumo skirtumai yra didžiausi 55-64 metų amžiaus grupėje. Palyginti su jaunesniais neįgaliaisiais, vyresnio amžiaus žmonės, turintys negalią (arba sveikatos sutrikimų), turi gerokai didesnę nedarbo tikimybę.

Kipras

Kipre Neįgaliųjų socialinės integracijos departamentas (The Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities, DSIPD) ir Darbo departamentas yra dvi Darbo, gerovės ir socialinio draudimo ministerijos (MLWSI) agentūros, kurios vykdo programas, skirtas padėti neįgaliesiems įsidarbinti. DSIPD 2019 m. metinėje ataskaitoje pateikiami tokie su užimtumo didinimu susiję planų ir veiksmų rezultatai:

- 2009 m. N.146(I)/2009 įstatymo dėl neįgaliųjų įdarbinimo didesniajame viešajame sektoriuje rezultatai: 9 2018 m. papildomai įdarbinta 30 neįgaliųjų, taigi iš viso viešajame sektoriuje ir platesniame sektoriuje dirba 185 neįgalieji (140 - švietimo tarnyboje, 7 - valstybės tarnyboje, 6 - nuolatinėje valandinėje valstybės tarnyboje ir 19 - kituose sektoriuose).
- A lentelėje (žr. 2020-2021 m. Europos semestro 7.1.3 priedą "Neįgaliųjų šalių suvestinė - Kipras") apibendrinti su darbo rinka susijusių neįgaliųjų programų rezultatai per pastaruosius penkerius metus. 10 DSIPD siūlo dar dvi neįgaliųjų organizacijoms skirtas darbo rinkos programas, dėl kurių 2019 m. nebuvo pateikta paraiškų. Jos apima iniciatyvas, skirtas su negalia susijusioms nevyriausybinėms organizacijoms,



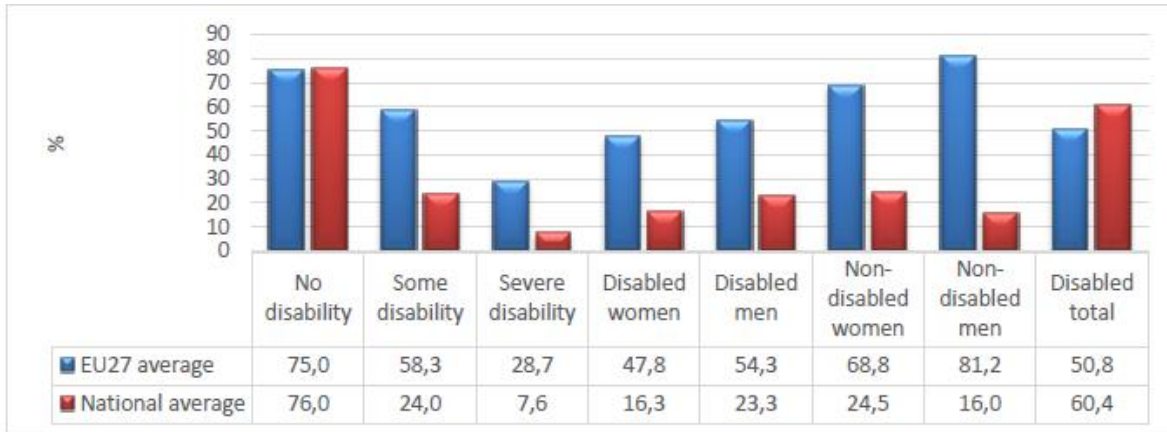
specialistams, dirbantiems su neįgaliaisiais, ir abiem šioms organizacijoms skirtoms mokymo programoms finansuoti.

daugelis neįgaliųjų, ypač neturinčių pripažinto vidurinio išsilavinimo, negalėtų pasinaudoti 2009 m. Neįgaliųjų įdarbinimo platesniame viešajame sektoriuje (specialiosios nuostatos) įstatymo (N.146(I)/2009)18 įgyvendinimu. Nors atrodo, kad nedarbo lygis per pastaruosius kelerius metus padidėjo, yra nemažai teisinių kliūčių, trukdančių pastangoms didinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes. Dvi kliūtys - kvotų įstatymo išplėtimas į privatųjį sektorių ir teisinės pagrįsto pritaikymo vykdymo apibrėžties sugriežtinimas. Reikia plačiau pripažinti alternatyvius išsilavinimo pažymėjimus arba išimtis. Be to, nėra daug tikslinių mokymo programų, pagal kurias neįgalieji galėtų įsidarbinti. Egzistuojančios programos yra gana specializuotos, jų veiksmingumo įrodymų nedaug (tik dalyvių skaičius) ir nėra įrodymų apie jų tvarumą. Nepaisant to, kad buvo įdiegta, socialinių įmonių inovacija nebenaudojama. Nors įvairios šalys su atitinkamomis institucijomis pasidalijo minėtomis problemomis ir pasiūlymais, jie dar nebuvo įtraukti nei į antrojo ir trečiojo Nacionalinio neįgaliųjų veiksmų plano rengimą, nei aptarti ir įvertinti.

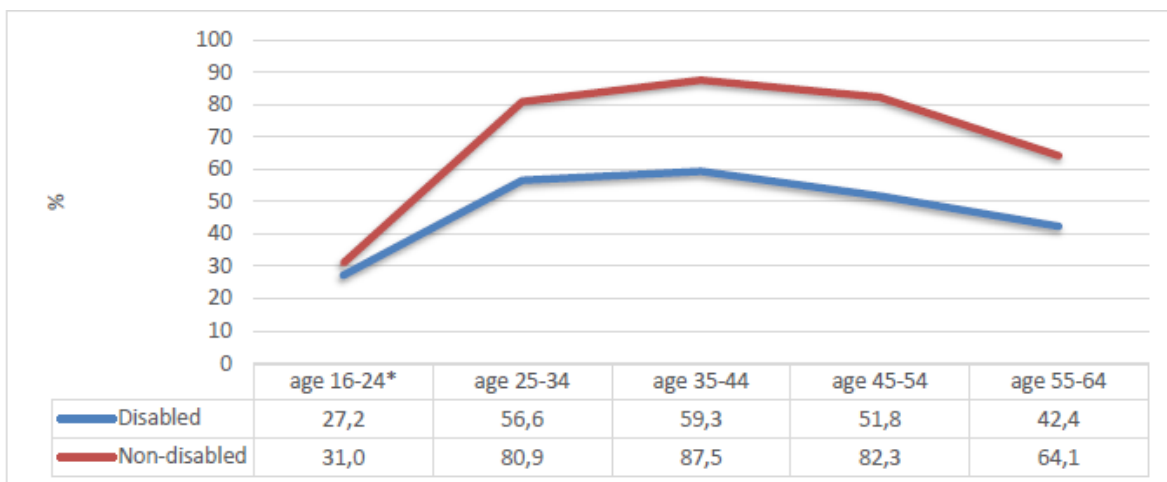
Kvotos kandidatai turi turėti visus reikiamus dokumentus, dažnai įskaitant valstybės pripažintos vidurinės mokyklos baigimo diplomą, ir išlaikyti visus būtinus egzaminus raštu ar žodžiu. Šios taisyklės netaikomos daugeliui neįgaliųjų, nes nepripažįstami specialiųjų mokyklų, specialiųjų skyrių ar bendrojo lavinimo mokyklų, turinčių stebėtojo statusą, absolventų įgaliojimai. Net ir tais atvejais, kai neįgalieji turi galimybę pretenduoti į darbo vietą didesniame viešajame sektoriuje, jie turi pereiti vertinimo procesą.

Asmenų su negalia įstatyme (. 127(I)/2000, JT komiteto klausimų sąrašė (2017 m. vasario mėn.) ir ES socialiniame ramsčiujė22 nurodyta išlyga dėl "pagrįstų priemonių" priklauso nuo finansinių sumetimų, todėl darbdaviams suteikiama teisinė laisvė išvengti teisinių įsipareigojimų neįgaliesiems.23 Pagal įstatymą "pagrįstos priemonės" gali būti vykdomos tik tiek, kiek jos nesukelia nesąžiningos finansinės naštos atitinkamam darbdaviui. Kaip teigiama 5 straipsnio c)72 I dalies 2 punkto d papunktyje, egzistavimas taip pat pateisina labdaros teikimą ir kitas dovanojimo galimybes, o ne valstybės įsipareigojimus. 24. Pankiprizinis neįgaliųjų aljansas savo Teikime teigė, kad dauguma DPO išreiškė nusivylimą, jog faktiškai įgyvendinant įstatymą neatsižvelgiama į teises prievoles užtikrinti tinkamas sąlygas potencialiems neįgaliesiems darbuotojams.

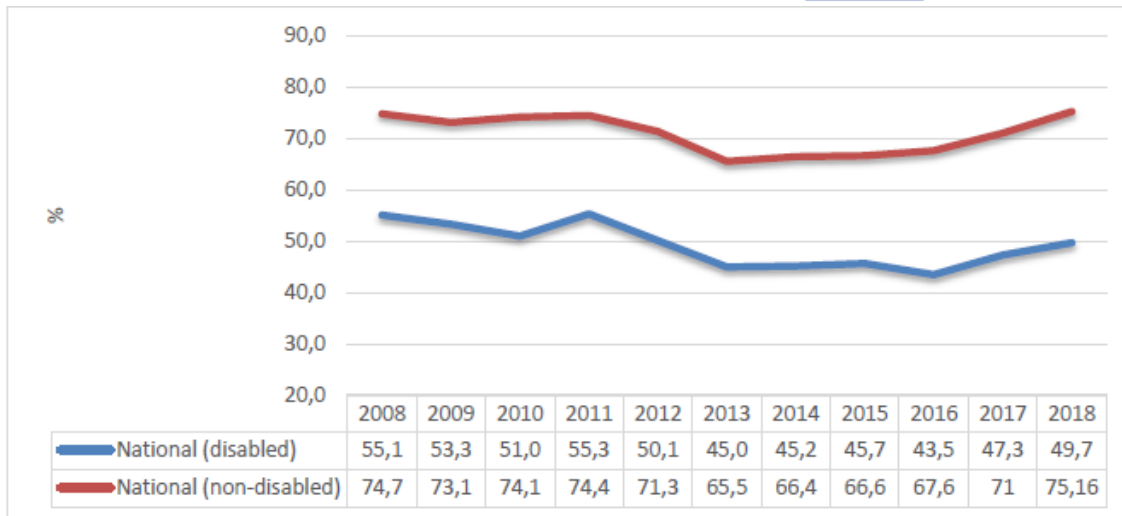
EU-SILC duomenys rodo, kad 2018 m. neįgaliųjų užimtumo lygis Kipre buvo 49,7 proc., t. y. maždaug -1,1 proc. punkto mažesnis už ES 27 vidurkį, todėl apskaičiuotas neįgaliųjų užimtumo atotrūkis yra maždaug 25 proc. punktai (ES 27 vidurkis - 24,2 proc., žr. 7-9 lenteles). Palyginimui, 2018 m. neįgaliųjų užimtumo lygis Kipre buvo 75,2 %.



7 lentelė. Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras



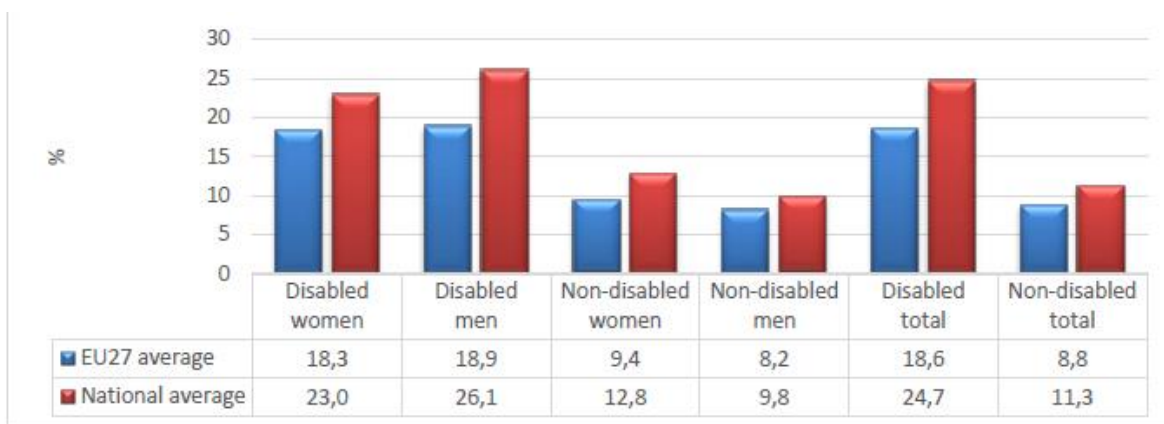
8 lentelė. Užimtumo lygis Kipre pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras



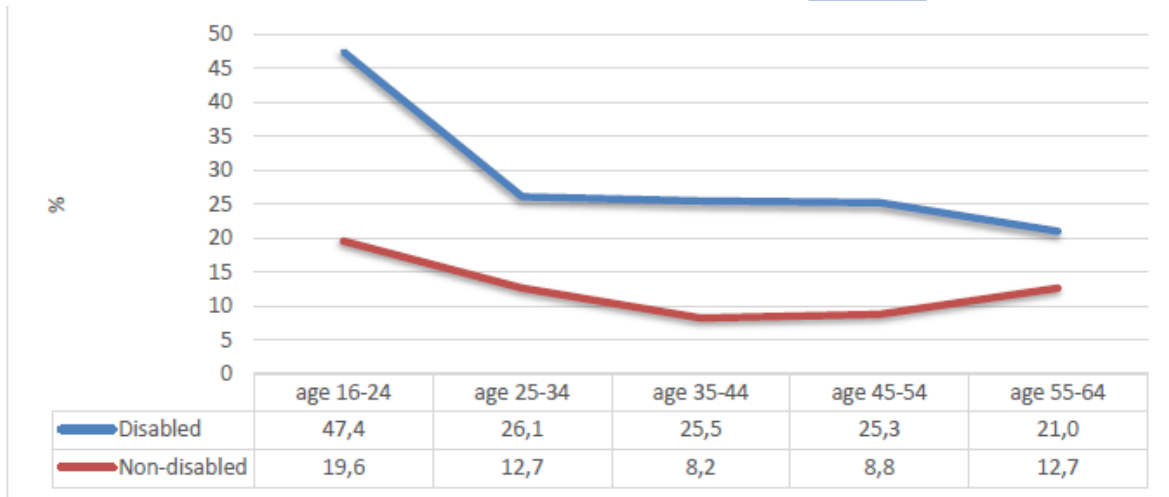
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

9 lentelė. Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras

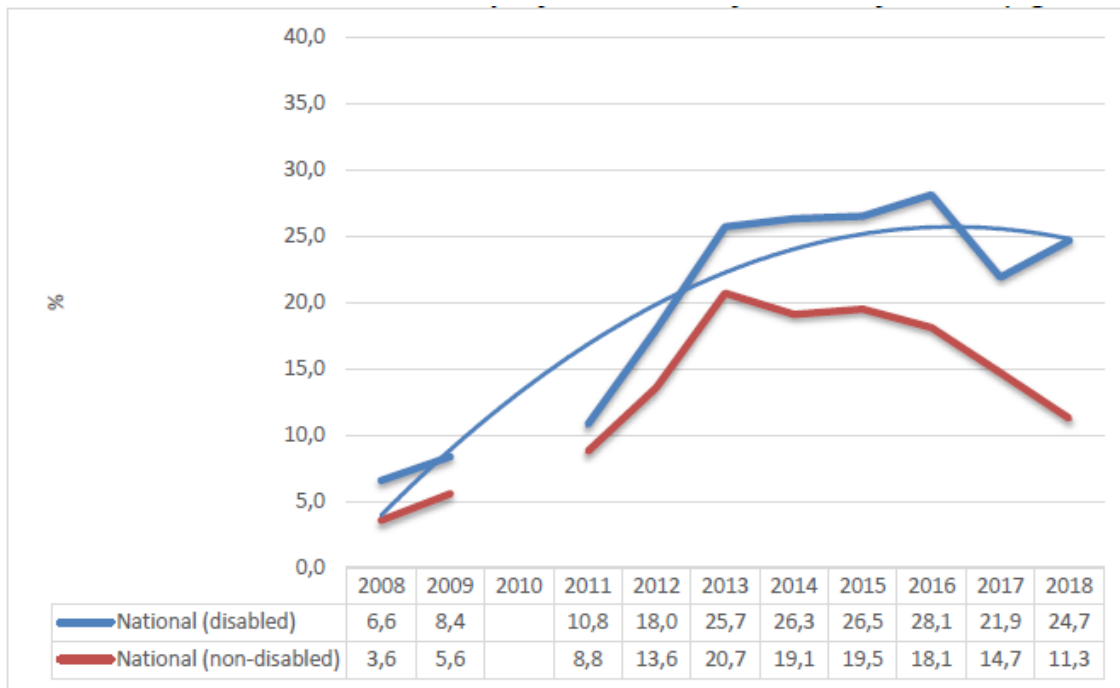
Iš tų pačių duomenų matyti, kad 2018 m. nedarbo lygis Kipre buvo atitinkamai 24,7 proc. ir 11,3 proc. (žr. 10-12 lenteles), o neįgalųjų ekonominio aktyvumo lygis Kipre buvo 66,0 proc., palyginti su 84,7 proc. visų kitų asmenų. Atitinkamose priedo lentelėse šie rodikliai suskirstyti pagal lytį ir amžių.



10 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras



11 lentelė. Nedarbo lygis Kipre pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Kipras



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

12 lentelė. Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Kipras



Kipro statistikos tarnybos darbo jėgos tyrime, taip pat ministerijos interneto svetainėje ir metinėje ataskaitoje pateikiami statistiniai duomenys⁷ apie darbo rinką, kuriuos saugo Darbo rinkos observatorija, priklausanti Darbo departamentui. Tačiau nei šiuose duomenyse, nei tyrime naudojamame klausimyne nėra jokios su negalia susijusios informacijos. Pagal JT NTKPD 27 straipsnio 54 punktą 2017 m. JT komitetas rekomendavo valstybei, Konvencijos šaliai, "rinkti duomenis apie neįgaliųjų užimtumą, suskirstytus pagal lytį, amžių ir negalios tipą". Todėl, žvelgiant iš šios perspektyvos, neįmanoma apibendrinti ir apibrėžti dabartinės neįgaliųjų darbo ir nedarbo padėties Kipre.

Lietuva

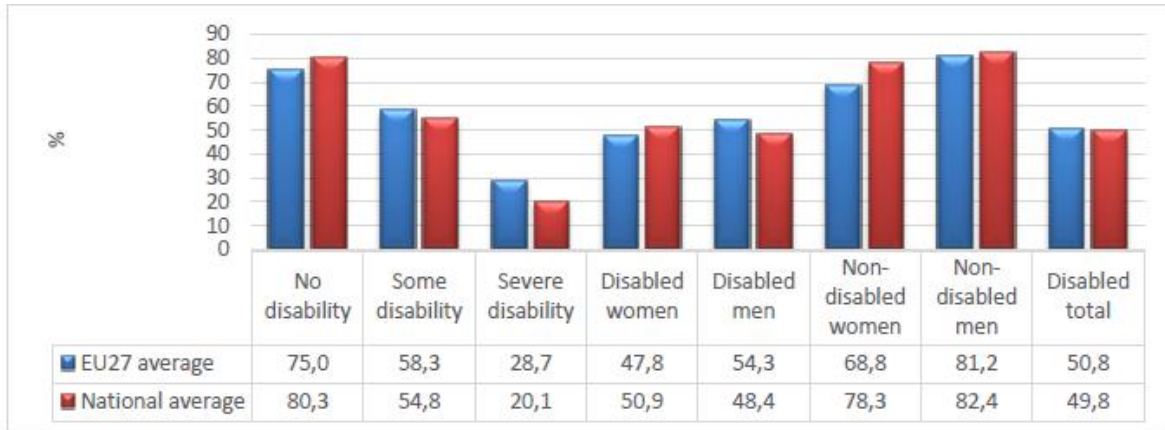
Nepaisant pagerėjusių bendrų aplinkybių, pagrindinės problemos ir susirūpinimą keliantys dalykai, susiję su neįgalumo padėtimi Lietuvoje, išliko ir 2020 m. (2020-2021 m. Europos semestro šalies suvestinė apie negalią - Lietuva) :

- Tik 29 proc. darbingo amžiaus neįgaliųjų dalyvauja darbo rinkoje.
- Lietuvoje (43,6 proc.) neįgaliųjų socialinės atskirties ir skurdo lygis yra trečias pagal dydį tarp ES šalių.
- 2019-2020 m. Lietuvos vyriausybė, siekdama sumažinti skurdą, pirmiausia rėmėsi socialinės paramos didinimu.
- Deinstitutionalizacijos procesas užtruko daugiau nei dvejus metus.
- Tik 19 proc. iš 340 sveikatos priežiūros įstaigų yra visiškai pritaikytos neįgaliesiems.
- Specialiosiose mokyklose besimokančių mokinių skaičius nepakito.

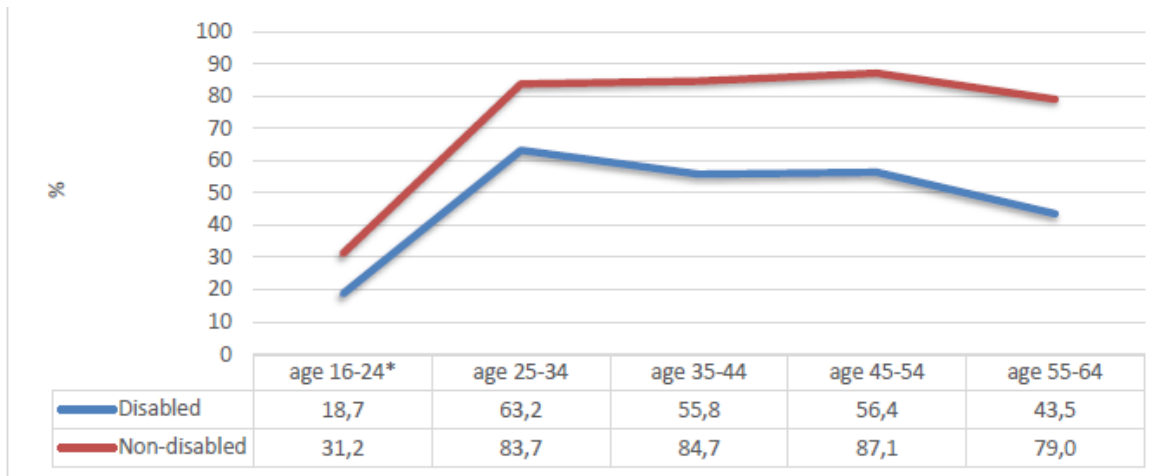
Siekiant kovoti su skurdu, 2019-2020 m. Lietuvos socialinės politikos priemonės daugiausia grindžiamos socialinėmis išmokomis ir neatitinka Europos socialinių teisių ramsčio ar darnaus vystymosi tikslų principų. Dėl lėšų ir prieinamumo trūkumo dauguma neįgaliųjų negalės naudotis naujomis socialinėmis paslaugomis (asmeninio asistento, remiamo įdarbinimo ir paramos dirbant pagalba).

Vyriausybė 2018 m. prioritetą suteikė šešioms svarbioms priemonėms. Trys iš jų susijusios su mokykliniu ugdymu. 2020-ieji buvo skirti švietimo reformos prioriteto darbams tęsti, o Lietuva 2018 m. NRP5 pademonstravo didžiulį norą keisti bendrą švietimo padėtį. Tačiau rezultatai rodo, kad švietimo reforma vargu ar turės didelės įtakos neįgaliųjų mokymosi rezultatams ir galimybėms mokykloje. Dauguma reformų siekiama didinti mokytojų darbo užmokestį, jungti universitetus ir tobulinti švietimo sistemą.

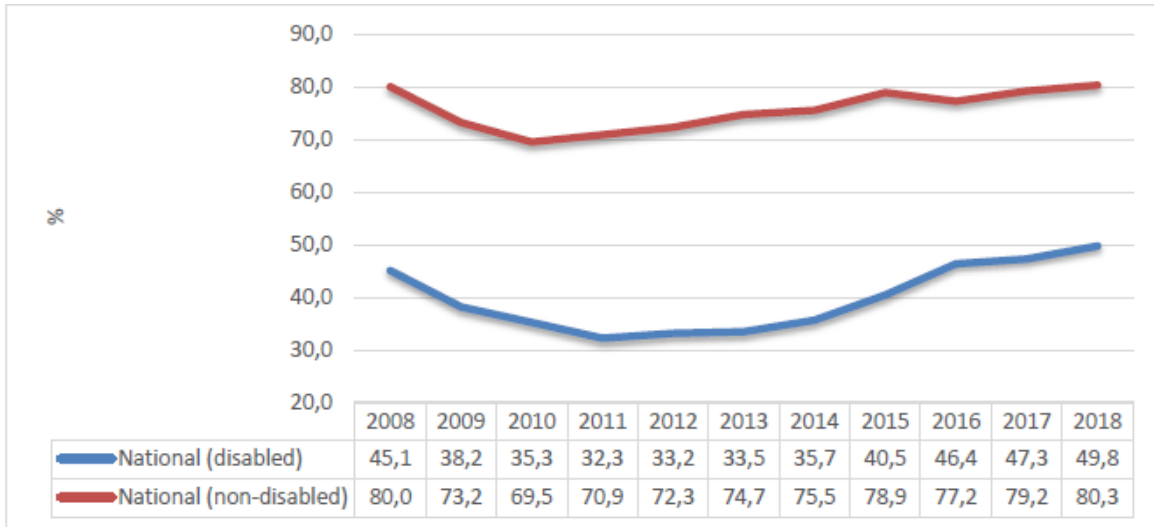
EU-SILC duomenimis, 2018 m. neįgaliųjų užimtumo lygis Lietuvoje siekė 49,8 proc., o neįgaliųjų - 80,3 proc. Tai yra vienu punktu mažiau nei ES-27 vidurkis, tačiau dėl to vis tiek susidaro didelis neįgaliųjų užimtumo atotrūkis - apie 31 procentinį punktą (palyginti su ES-27 vidurkiu - 24,2 punkto, žr. 13-15 lenteles).



13 lentelė. Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



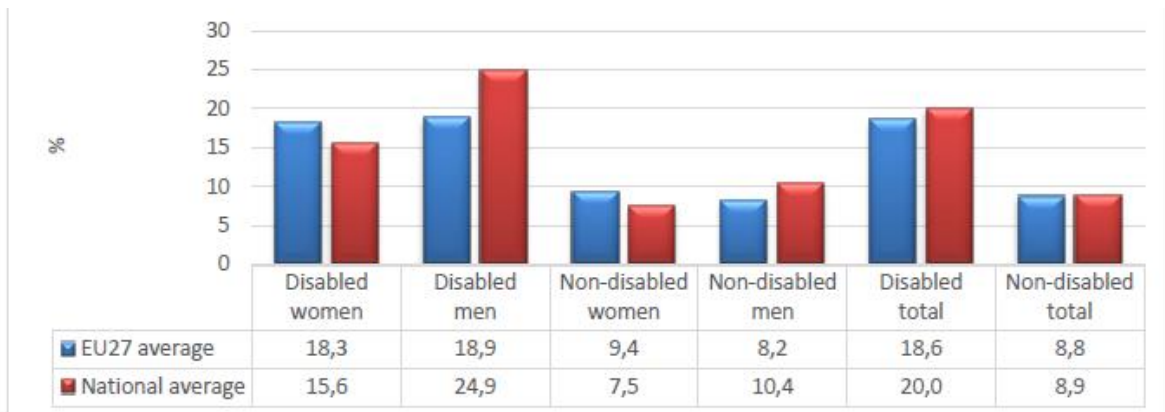
14 lentelė: Užimtumo lygis Lietuvoje pagal negalią ir amžiaus grupes. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



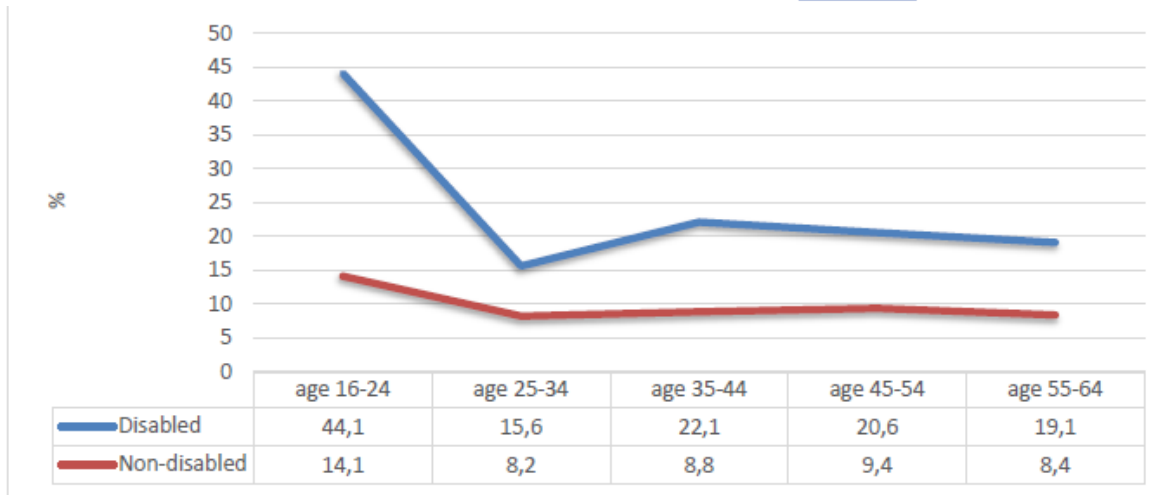
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

15 lentelė. Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva

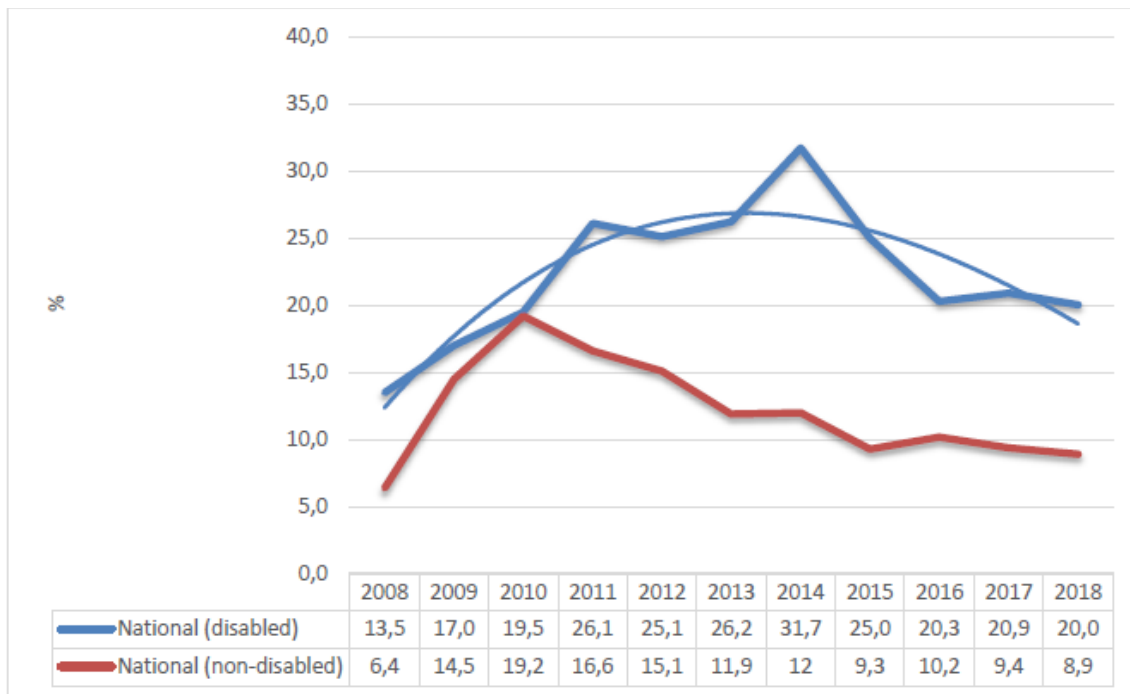
Remiantis tais pačiais duomenimis, 2018 m. nedarbo lygis buvo 20,0 proc. ir 8,9 proc. (žr. 16-18 lenteles), o Lietuvoje neįgalųjų ekonominio aktyvumo lygis buvo 62,2 proc., palyginti su 88,2 proc. visų kitų asmenų. Atitinkamose priedo lentelėse šie rodikliai suskirstyti pagal lytį ir amžių.



16 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



17 lentelė: Nedarbo lygis Lietuvoje pagal negalią ir amžiaus grupes. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

18 lentelė. Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Lietuva



Lietuvos Vyriausybė atliko pakeitimus, kad įgyvendintų JT Žmogaus teisių konvencijos komiteto (2016 m.) ir konkrečios šalies (2020 m.) ataskaitose pateiktas rekomendacijas šiuose teisės aktuose:

- Užimtumo įstatymas;
- Socialinių įmonių įstatymas;
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

Socialinių įmonių įstatymas buvo gerokai peržiūrėtas, tačiau bendros sąlygos iš esmės nepasikeitė. Lietuvoje dirbo tik 29 proc. darbingo amžiaus žmonių, kuriems buvo nustatytas ribotas darbingumas (palyginti su 208 proc. asmenų, kuriems nustatytas sunkus darbingumo apribojimas, užimtumo įverčiu pagal EU-SILC). Socialinių įmonių skaičius sumažėjo nuo 173 2019 m. iki 149 2020 m.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Užimtumo tarnybos administraciniais duomenimis, iš 46 798 riboto darbingumo asmenų, kurie 2019 m. liepos mėn. pabaigoje buvo įdarbinti socialinėse įmonėse, 6 779 asmenys dirbo socialinėse įmonėse. Tai rodo, kad iš 158 729 registruotų darbingo amžiaus asmenų dirbo tik 29 proc. Kasmet 158,18 žmonių buvo įdarbinta esamose (pritaikytose) darbo vietose.

2019 m. rugsėjį Lietuva, atsižvelgdama į esamas aplinkybes, peržiūrėjo savo socialinio verslo įstatymą. Šios pataisos buvo atliktos siekiant suvienodinti sąlygas neįgaliesiems, siekiantiems įsidarbinti tiek socialinėse įmonėse, tiek atviroje darbo rinkoje. Lietuva 2019 m. rugsėjo mėn. taip pat peržiūrėjo savo Užimtumo įstatymą ir pasiūlė neįgaliesiems papildomų darbo rinkos paslaugų, įskaitant remiamąjį įdarbinimą ir paramą dirbant.

Italija

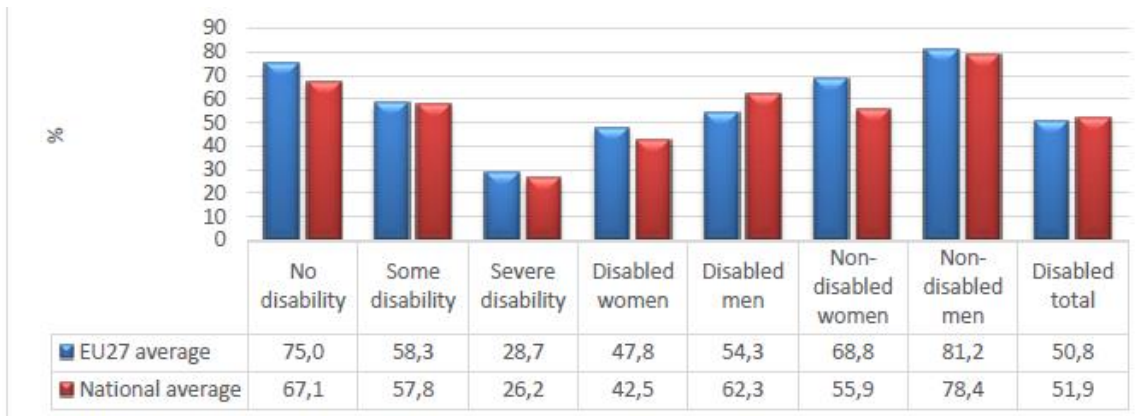
Italijos socialinės apsaugos sistemos struktūra daro didelę įtaką neįgaliųjų padėčiai šioje šalyje. Dėl didelio skaičiaus subjektų, atsakingų už gerovės intervencijų planavimą ir vykdymą, ši sistema šiuo metu yra labai fragmentiška. Dėl šio susiskaidymo teisės dažnai pažeidžiamos realiame gyvenime (arba nėra tinkamai įgyvendinamos). Svarbiausias prioritetas - įgyvendinti visapusišką ir gerai koordinuotą socialinės apsaugos sistemą, kurioje dalyvautų teritorinės valdžios institucijos ir kuri turėtų aiškią nacionalinę orientaciją.

Yra keletas problemų, susijusių su sistema, naudojama renkant statistinius duomenis apie neįgaliuosius darbo rinkoje. Šis mechanizmas turi būti patobulintas, siekiant užtikrinti, kad Įstatymo Nr. 68/1999 21 straipsnio reikalavimas Socialinės politikos ministerijai kas dvejus metus teikti Parlamentui ataskaitas būtų vykdomas nuosekliai ir laiku. Veiklos požiūriu labai svarbu užtikrinti, kad virtualios darbo vietos būtų tikrai įtraukios ir prieinamos, ypač atsižvelgiant į tebesitęsiančią Covid-19 nepaprastąją padėtį. Šiuo atžvilgiu svarbu užtikrinti, kad būtų laikomasi Įstatymo dekreto Nr. 76/2020 (dar vadinamo "Misura Urgenti Per La Semplificazione e L'Innovazione Digitale", vėliau pervadinto į Įstatymą Nr. 120/2020), kuriuo padidinta prievolė naudoti prieinamas kompiuterines laikmenas, ją išplečiant ir privatiems subjektams, teikiantiems atitinkamas paslaugas visuomenei.

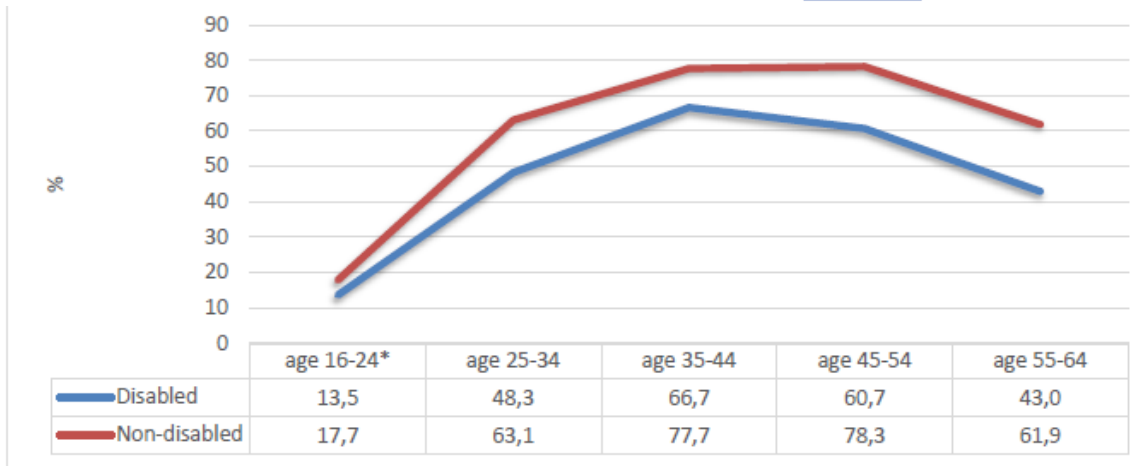


Sunkumai, su kuriais neįgalūs italai susiduria darbo rinkoje, kyla dėl sudėtingos ir plataus masto padėties, kuri pastaruoju metu dar labiau pablogėjo. Yra tam tikrų problemų, susijusių su Italijos duomenų apie užimtumą ir negalią rinkimo sistema (aprašyta 7.1.3 papildyme). Tačiau, kaip teigia ISTAT, 2020 m. antrąjį ketvirtį "darbo rinkos dinamiką dar labiau nei ankstesnį ketvirtį paveikė svarbūs sutrikimai, kuriuos sukėlė nepaprastoji padėtis sveikatos apsaugos srityje". Dirbtos valandos atskleidė, kad darbo sąnaudos gerokai sumažėjo, palyginti tiek su ankstesniu ketvirčiu (-13,1 %), tiek su palyginamuoju 2019 m. ketvirčiu (-20,0 %).

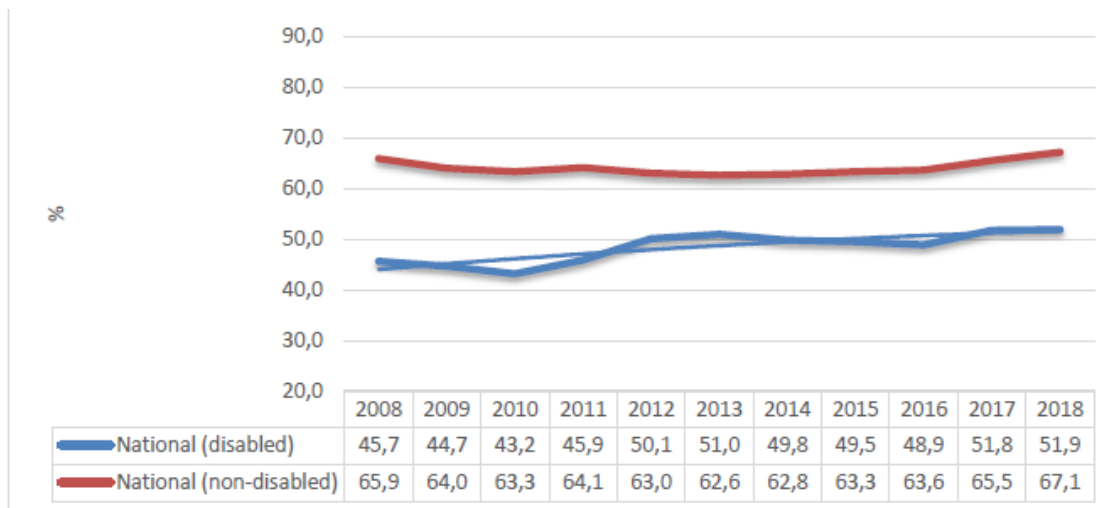
EU-SILC duomenys rodo, kad 2018 m. neįgaliųjų užimtumo lygis Italijoje buvo 51,9 %, t. y. 1,1 procentinio punkto didesnis už ES 27 vidurkį, todėl apskaičiuotas neįgaliųjų užimtumo atotrūkis yra apie 15 procentinių punktų (ES 27 vidurkis - 24,2, žr. 19-21 lenteles). Tai prieštarauja šalies 67,1 % neįgaliųjų užimtumo lygiui.



19 lentelė: Užimtumo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumo šalies informacinė lentelė - Italija



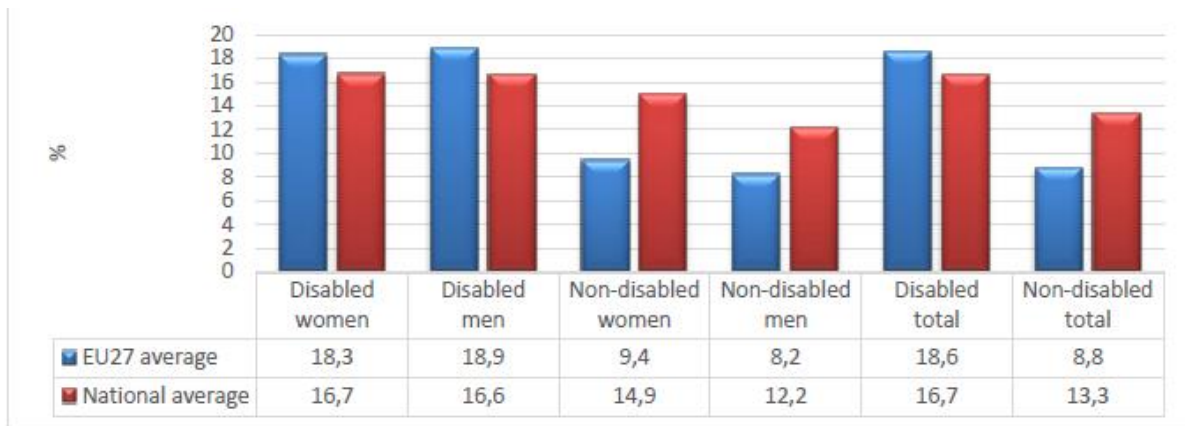
20 lentelė: Užimtumo lygis Italijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumo šalies informacinė lentelė - Italija



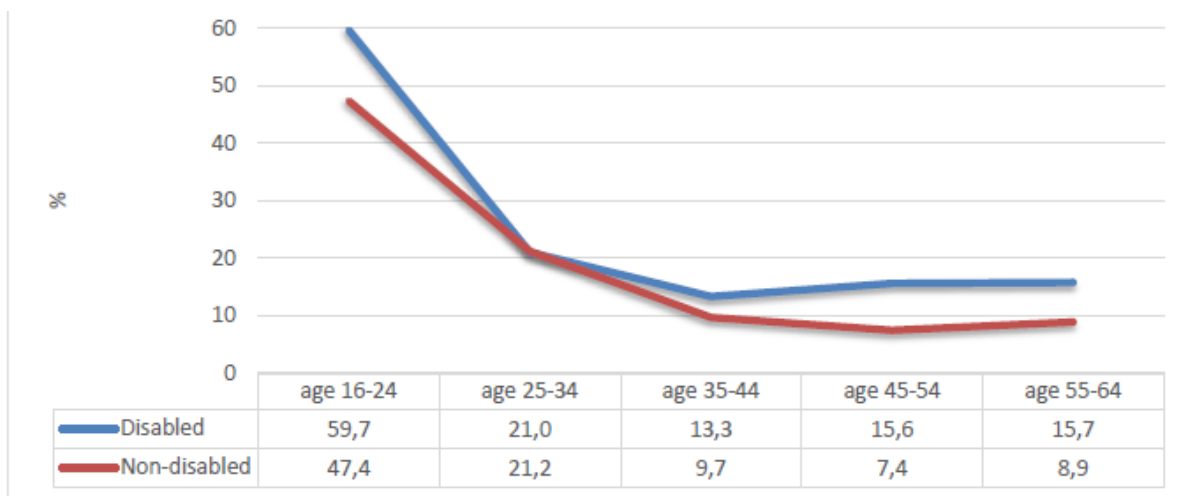
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

21 lentelė. Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Italija

Iš tų pačių duomenų matyti, kad 2018 m. Italijoje buvo atitinkamai 16,6 proc. ir 13,3 proc. bedarbių (žr. 22-24 lenteles), o neįgalųjų ekonominio aktyvumo lygis Italijoje buvo 62,3 proc., palyginti su 77,5 proc. visų kitų asmenų. Atitinkamose priedo lentelėse šie rodikliai suskirstyti pagal lytį ir amžių. Šie dėsniumai atitinka dabartinį itin didelio ekonomikos nuosmukio etapą, kai BVP per ketvirtį sumažėjo 12,8 %.



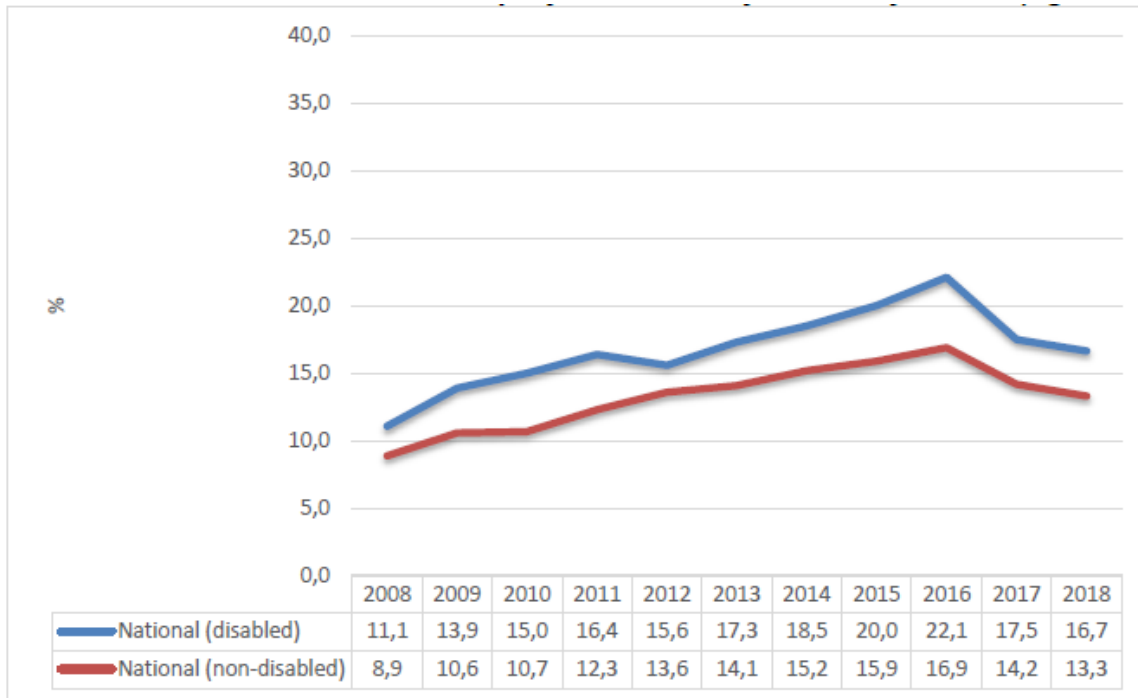
22 lentelė. Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo informacinė lentelė - Italija



23 lentelė: Nedarbo lygis Italijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, neįgalumo šalies informacinė lentelė - Italija



Co-funded by
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

24 lentelė: Nacionalinės nedarbo lygio tendencijos pagal negalios statusą (20-64 metų amžiaus) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestro šalies neįgalumo informacinė lentelė - Italija

"Pažinti negalios pasaulį: žmonės, santykiai ir institucijos" kaip elektroninę knygą ką tik išleido Nacionalinis statistikos institutas (Istituto Nazionale di Statistica, ISTAT). Elektroninei knygai surinkti duomenys rodo, kad neįgaliesiems, bandantiems įsidarbinti, vis dar kyla daug iššūkių.

ES Komisijos 2023 m. bendroje užimtumo ataskaitoje (p. 35) teigiama, kad Italija yra viena iš valstybių narių, kuriose geriau sekasi mažinti neįgaliųjų užimtumo atotrūkį, kuris yra vienas iš rodiklių, pagal kuriuos lyginamas kiekvienos šalies priimtų socialinės apsaugos ir įtraukties priemonių veiksmingumas. Tačiau Italija taip pat yra tarp valstybių, kuriose blogiau vertinamas užimtumo lygis, nedarbo lygis, ilgalaikio nedarbo lygis, GDHI vienam gyventojui augimas (tai rodikliai, apibūdinantys priemonių, kuriomis skatinamos sąžiningos darbo sąlygos, veiksmingumą) ir lyčių užimtumo atotrūkis (tai vienas iš rodiklių, kuriais vertinamos lygios galimybės).

Remiantis ISTAT (Nacionalinio statistikos instituto) pateiktais nacionaliniais duomenimis ataskaitoje "Pažinkime negalios pasaulį 2019" (it. *Conoscere il mondo della disabilità 2019*), kuri pagrįsta 2002-2015 m. surinktais duomenimis, Italijoje yra apie 3 100 000 neįgaliųjų (2/3 moterų ir 1/3 vyrų, 5,2 % visų gyventojų), iš kurių 1 500 000 yra vyresni nei 75 metų amžiaus ir nebelaikomi darbingo amžiaus žmonėmis (nustatyta 65 metų riba). Ataskaitoje, kurioje daugiausia dėmesio skiriama 15-64 metų amžiaus neįgaliesiems (apie 700 000 asmenų), nurodoma, kad tik 31,3 % jų dirba (tuo tarpu neįgaliųjų



Co-funded by
the European Union

užimtumo lygis yra 58 %); 3,6 % priskiriami prie studentų; 12,6 % negali dirbti dėl savo apribojimų sunkumo; 34,4 % arba dirba tik nemokamą darbą namuose, arba jau yra sulaukę pensinio amžiaus, net jei jiems dar nesukako 65 metai, arba apskritai nenori ieškoti darbo.

Likę 18,1 % (apie 120 000) aktyviai ieško darbo, dauguma jų gyvena viename iš pietinių šalies regionų, kurie yra skurdžiausi ir mažiau išsivystę socialinių paslaugų požiūriu. Nors apskritai beveik pusė dirbančių neįgalųjų dirba valstybinėse įstaigose, mažiausi užimtumo rodikliai (18,9 %) yra pietiniuose regionuose (Sicilija, Sardinija, Kalabrija, Bazilikata, Apulija, Molizė, Abrucai, Kampanija), o didžiausi - centriniuose (42,2 %) ir šiauriniuose regionuose (37,4 %). Didžioji dauguma neįgalųjų dirba viešojo administravimo srityje (vidutiniškai 49,7 % asmenų su sunkiais apribojimais ir 41,3 % asmenų be negalios) ir trečiajame sektoriuje (vidutiniškai 27 % asmenų su sunkiais apribojimais ir 32,3 % asmenų be negalios).

Graikija

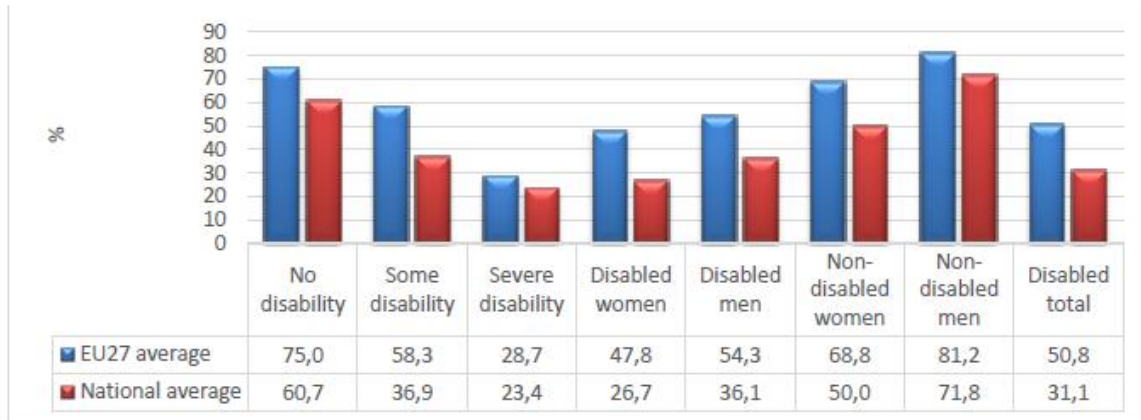
Nepaisant to, kad 2018 m. neįgalųjų užimtumo lygis Graikijoje sumažėjo, jis išliko vienas žemiausių ES, nors bendra darbo rinkos padėtis šiek tiek pagerėjo. Didelis ilgalaikio nedarbo lygis didina negalios skirtumus, kurie taip pat turi įtakos moterų ir jaunimo nedarbui, o visos šios problemos tebėra sudėtingos. Be nacionalinių teisės aktų, Graikija įgyvendina Nacionalinę aktyvios darbo rinkos politikos strategiją, kuri atitinka Europos užimtumo strategiją, Europos socialinių teisių ramstį (2017 m.) ir Porto deklaraciją (2021 m.) ir kurioje numatyta holistinė ir strateginė užimtumo politikos formavimo ir įgyvendinimo sistema, kuria siekiama didinti užimtumą ir kovoti su nedarbu, didinti darbo jėgos gebėjimus, įgūdžius ir įsidarbinimo galimybes, taip pat gerinti esamas sąlygas darbo rinkoje. Ją sudaro keturios strateginės kryptys, kurių kiekviena susijusi su atskiru strateginiu prioritetu, susijusiu su užimtumu ir darbo rinkos veikimu. Pagal 4th strateginę kryptį remiama "*Darbo rinka be išimčių*".

Konkrečiau, pagal Nacionalinio neįgalųjų teisių veiksmų plano 14 tikslo ("Darbas ir užimtumas visiems") II ramstį numatyta integruoti negalios aspektą į visas Darbo ir socialinių reikalų ministerijos, DYPA ir kitų tarnybų bei institucijų politikos sritis, kaip numatyta 4 straipsnio 4 dalyje. Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijos, kurią Graikija ratifikavo įstatymu Nr. 4074/2012, 1 dalies c punktą ir ES pagrindinių teisių chartiją. Be to, kad į užimtumo politikos formavimą ir įgyvendinimą įtraukiamas neįgalumo aspektas, naujų užimtumo galimybių neįgaliesiems ir (arba) lėtinėmis ligomis sergantiems asmenims kūrimas didinamas taikant tokias intervencines priemones kaip paskatų teikimas, kad būtų visiškai įsisavinti neįgalųjų darbo vietų kūrimo programos ištekliai. Šiuo atžvilgiu 2020 m. buvo iš dalies pakeista subsidijų programa, skirta įmonėms ir darbdaviams įdarbinti 2 000 bedarbių iš pažeidžiamų socialinių grupių visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną, numatant didesnes paskatas darbdaviams ir paramos gavėjams.

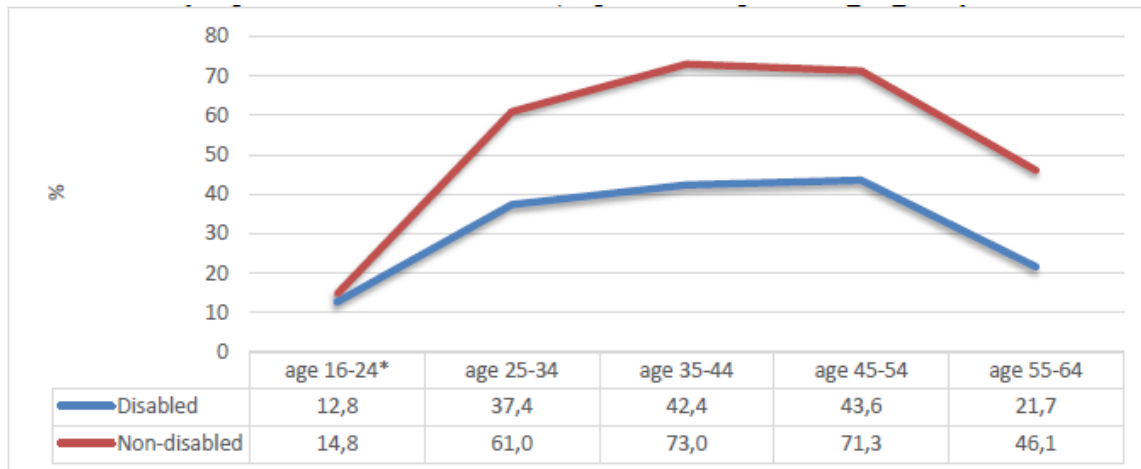
EU-SILC (2018 m.) surinkti duomenys rodo, kad neįgalųjų užimtumo lygis Graikijoje yra 31,1 proc., palyginti su 60,7 proc. kitų žmonių užimtumo lygiu, ir maždaug 19,7 proc. mažesnis už ES-27 vidurkį, todėl apskaičiuotas neįgalųjų užimtumo atotrūkis yra maždaug 30 proc. (ES-27 vidurkis - 24,2 proc.).



Užimtumo lygiui pagal lytį ir amžių taip pat turi įtakos negalia. Rodikliai rodo, kad Graikijoje neįgalios moterys turi gerokai mažesnę tikimybę įsidarbinti (26,7 %) nei neįgalios moterys (50 %) ir palyginti su neįgaliais vyrais (36,1 %). Tuo pačiu metu jų padėtis yra gerokai nepalankesnė, palyginti su bendraamžių ES vidurkiu (48 %) (25-27 lentelės).



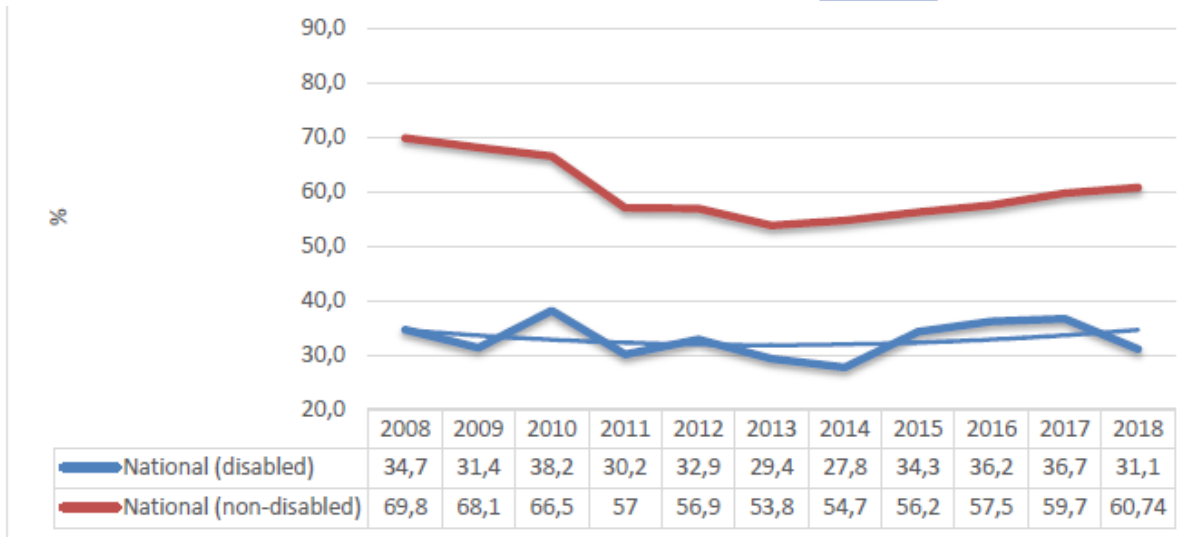
25 lentelė: Užimtumo rodikliai pagal negalią ir lytį (20-64 m.) Šaltinis: Europos semestras 2020-2021 m., šalies informacinė lentelė apie negalią - Graikija



26 lentelė: Užimtumo lygis Graikijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: Europos semestras 2020-2021 m. šalies informacinė lentelė apie negalią - Graikija.



Co-funded by
the European Union



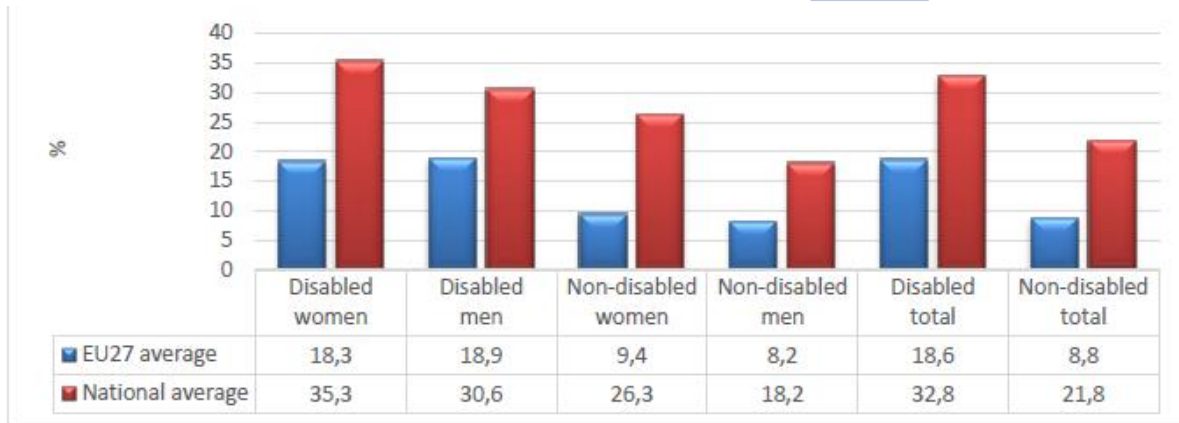
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

27 lentelė: Šaltinis: Nacionalinės užimtumo lygio tendencijos pagal neįgalumo statusą (20-64 m.) Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies informacinė lentelė apie negalią - Graikija

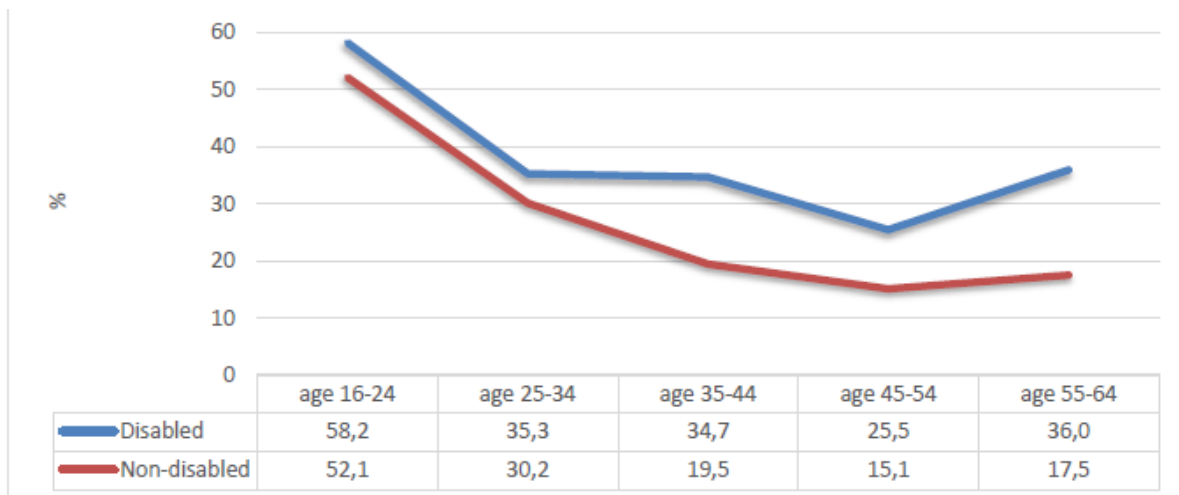
Kaip rodo ELSTAT² (2019), neįgaliųjų užimtumo lygis yra žemas (21,3 proc. 20-64 metų amžiaus grupėje). Sunkią negalią turinčių asmenų užimtumo lygis 20-64 m. amžiaus grupėje yra 41,5 punkto mažesnis už atitinkamą neįgaliųjų gyventojų vertę (57,6 %). Šis atotrūkis 2016-2019 m. padidėjo. Visų pirma, nors dirbančių neįgaliųjų skaičius padidėjo, dirbančių neįgaliųjų skaičius sumažėjo.

Sunkią negalią turinčių 20-64 metų amžiaus žmonių nedarbo lygis 2019 m. siekė 39,4 proc., o vidutinę negalią turinčių žmonių - 27,3 proc. Jaunesnėje amžiaus grupėje (25-39 m.) neįgaliųjų nedarbo lygis siekia ypač aukštą lygį (60 %), o tai rodo, kad jaunesnė neįgaliųjų populiacija susiduria su rimtomis draudžiančiomis kliūtimis, trukdančiomis jiems patekti į darbo rinką, integruotis profesinėje ir ekonominėje veikloje ir, galiausiai, gauti orų darbą ir gyventi. Be to, 64,8 % sunkią negalią turinčių gyventojų ir 43,7 % vidutinę negalią turinčių gyventojų nedalyvauja darbo rinkoje, o 95 % 20-29 metų amžiaus sunkią negalią turinčių jaunuolių ir 75 % 20-29 metų amžiaus vidutinę negalią turinčių jaunuolių ELSTAT namų ūkių pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrime nurodė, kad nėra įgiję darbo patirties, o tai dar labiau apsunkina jų galimybes įsidarbinti (28-30 lentelės).

² 2020 m. namų ūkių pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas/ Observatorija Neįgalumo problemų observatorija. 2020 m. metinė ataskaita



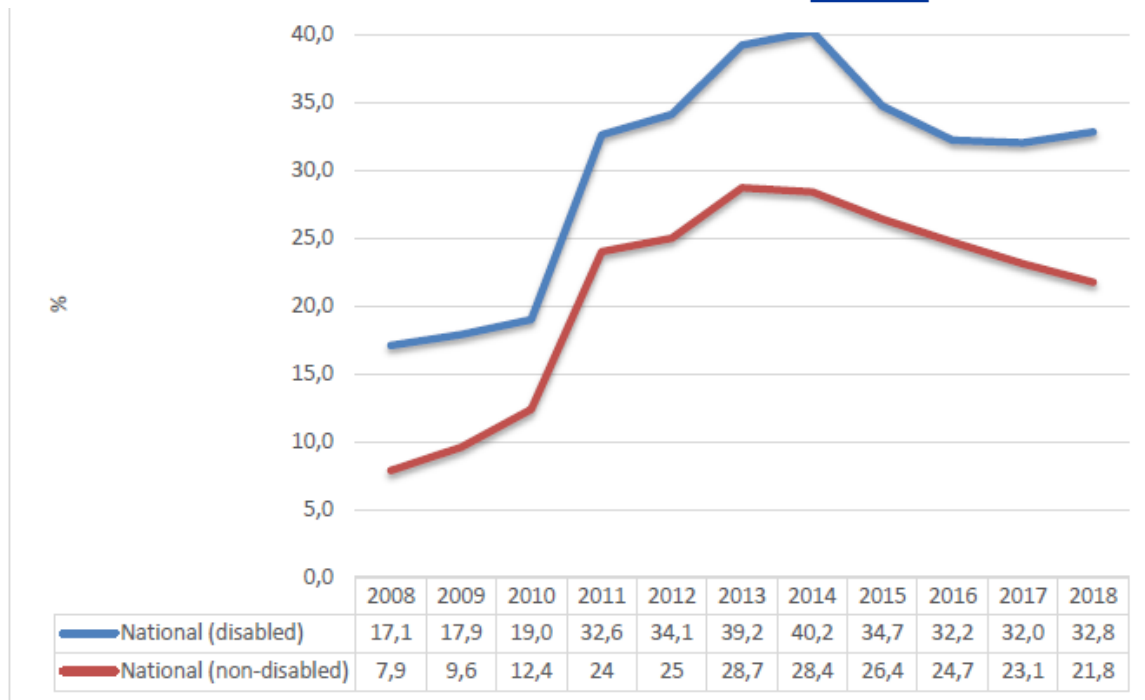
28 lentelė: Nedarbo lygis pagal negalią ir lytį (20-64 m.) - Graikija



29 lentelė: Nedarbo lygis Graikijoje pagal negalią ir amžiaus grupę. Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras, šalies neįgalumo suvestinė - Graikija



Co-funded by
the European Union



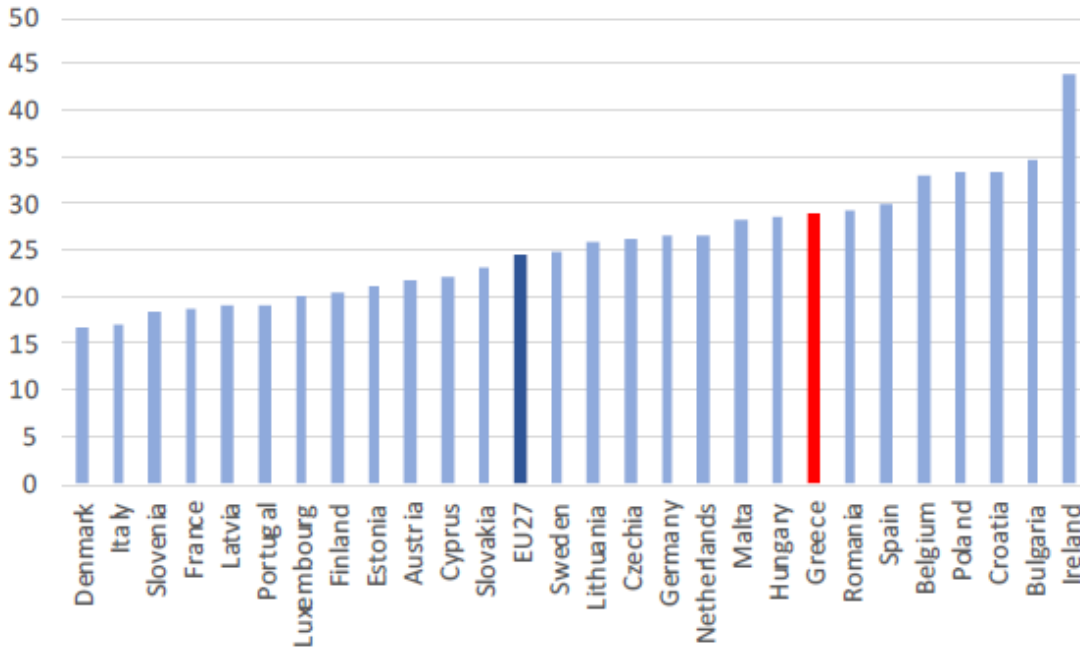
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

30 lentelė: Nedarbo lygio tendencijos šalyje pagal negalios statusą (20-64 m.). Šaltinis: 2020-2021 m. Europos semestras - Graikija.

2019 m. neįgalųjų užimtumo atotrūkis Graikijoje taip pat buvo 5 procentiniais punktais didesnis, palyginti su Europos vidurkiu.



Co-funded by
the European Union



31 lentelė: Neįgaliųjų užimtumo atotrūkis (%), 2019 m. (Šaltinis: Eurostatas, EU-SILC)

Remiantis DYPA nedarbo registro duomenimis, 2020 m. buvo registruota daugiau kaip 26 tūkst. neįgaliųjų, iš kurių 84 proc. buvo priskiriami ilgalaikiams bedarbiams, o vidutinis nedarbo ir buvimo registre laikotarpis siekė 5,5 metų, ir tik 2,3 proc. registruotų neįgaliųjų dalyvavo profesinio mokymo veiklose, skirtose reintegruoti juos į darbo rinką.

Kalbant apie neįgaliųjų įdarbinimo statistiką GLAM sektoriuje Graikijoje, šioje srityje trūksta mokslinių tyrimų, todėl nėra jokių duomenų.

Lyginamoji santrauka

Pastaraisiais metais neįgaliųjų įtraukimas į veiklą tapo vis aktualesnis. Visos penkios šiame projekte dalyvaujančios šalys, kuriose taikomi teisės aktai, priėmė įstatymus, kurių pagrindinis tikslas - užkirsti kelią visų formų diskriminacijai dėl negalios ir skatinti dalyvavimą darbo rinkoje, neišskiriant ir neribojant konkrečių negalios kategorijų.

Lietuvoje buvo sukurtos paskatos socialinėms įmonėms įdarbinti neįgaliuosius, o Kipre buvo išplėsta taikomų socialinių teisės aktų išmokų sistema, kad būtų skatinama kurti įvairias darbo galimybes neįgaliesiems, atsižvelgiant į jų gabumus ir paramos poreikius. Austrijoje dėl valdymo struktūros kyla kliūčių neįgaliųjų integracijai į darbo rinką, o Graikijoje neįgaliųjų užimtumo atotrūkis, palyginti su ES vidurkiu, buvo 5 proc. didesnis. Italijoje mažiau sistemingai buvo keičiami teisės aktai ir teikiamos paskatos siekti įtraukiojo užimtumo.



2.3 Praktika ir institucinė politika

Šioje lyginamojoje ataskaitoje nagrinėjama dabartinė padėtis, susijusi su neįgalųjų įtraukioju įdarbinimu GLAM sektoriuje.

Didžioji dauguma GLAM sektoriuje dirbančių specialistų yra kilę iš išsilavinusių vidurinėsios klasės atstovų (su keliomis išimtimis visame pasaulyje). Be to, šioje pramonės šakoje Europoje ir JAV paprastai dirba gerokai daugiau baltaodžių nei juodaodžių, azijiečių ir etninių mažumų atstovų. Nepaisant to, kad kultūros srityje dirba daug moterų, pranešama, kad moterų ir vyrų darbo užmokestis skiriasi, ypač kylant hierarchijos laiptais. Kalbant apie galios dinamiką, labiau tikėtina, kad vidutinio amžiaus, baltasis, neurotipinis vyras iš vidurinėsios klasės užims vairuotojo vietą.

Kalbant apie Europos žemyną, Jungtinėje Karalystėje, ypač prieš "Brexit", buvo keletas įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje atvejų, kurie rodo Europos modelį ir sritį. Pavyzdžiui, įtraukiojo užimtumo projektas (www.step2skills.org.uk/InclusiveEmployment), kurį iš dalies finansuoja Europos socialinis fondas, gali padėti bedarbiams Hertfordšyro gyventojams, turintiems diagnozuotą ar nediagnozuotą negalią ar kliūtį, pavyzdžiui, neurodiversitetą, psichikos sveikatos sutrikimus, sensorinius poreikius arba mokymosi ir fizinę negalią, įsidarbinti, mokytis ar mokytis. Tačiau įtrauktis į darbo rinką nėra visuotinė. Toliau pateikiami įtraukiojo įdarbinimo pavyzdžiai projekto INCLUDED šalyse partnerėse.

Austrija

Austrijoje socialinės įtraukties praktika GLAM sektoriuje yra labai plati ir daugiausia priklauso nuo individualios ir organizacinės veiklos. Daug vietinės ir regioninės veiklos sutelkta į informuotumo didinimą ir įtraukiojo užimtumo poreikį. Svarbiausia, kaip minėta, iš tikrųjų yra didelė didžiausios Austrijos visuomeninės radijo stoties "Ö3" radijo kampanija "Ich kann das" (Aš galiu tai padaryti). Trumpuose klipuose neįgalūs žmonės pasakoja apie savo negalią, o kiekvienas klipas baigiamas sakiniu "Ich kann und will arbeiten" (Aš galiu ir noriu dirbti).

Keletas nacionalinių įstaigų ir veiklos pavyzdžių:

Österreichischer Behindertenrat (Austrijos neįgaliųjų taryba)

Austrijos neįgaliųjų taryba yra skėtinė organizacija, atstovaujanti daugiau kaip 85 organizacijoms Austrijoje. Atstovaudama 1,4 mln. neįgaliųjų interesams, Neįgaliųjų taryba nacionaliniu ir tarptautiniu mastu vykdo kampanijas už neįgaliųjų teises. (behindertenrat.at)

Behindertenanwalt (neįgaliųjų gynėjas)

Neįgaliųjų ombudsmenas yra atsakingas už konsultavimą ir paramą žmonėms, kurie jaučiasi diskriminuojami pagal Federalinį neįgaliųjų lygybės įstatymą arba Neįgaliųjų įdarbinimo įstatymą.



Jei draudimas diskriminuoti pažeidžiamas, yra teisė į žalos atlyginimą, o darbo teisėje taip pat numatyta teisė į negautą paslaugą. Dėl teisinių pasekmių galima kreiptis į teismą. Prieš pateikiant ieškinį privaloma arbitražo procedūra Socialinių reikalų ministerijoje. Prireikus neįgaliųjų advokatas konsultuoja ir palaiko neįgaliuosius arbitražo procese, o prireikus gali jame dalyvauti ir kaip patikimas asmuo. (behindertenawalt.at)

dabei-Austria (skėtinė profesinės integracijos organizacija Austrijoje)

Austrijos profesinės integracijos skėtinė organizacija Austrijoje atstovauja organizacijų, teikiančių profesinio orientavimo ir integracijos paslaugas neįgaliesiems ir jaunimui, kuriam gresia atskirtis, interesams visoje šalyje.

Ji atstovauja beveik 200 projektų visoje šalyje, kuriuos įgyvendina 96 organizacijos.

Ji yra įsipareigojusi užtikrinti, kad neįgalieji turėtų sąžiningas profesines galimybes integruotis į bendrąją darbo rinką ir kad jaunimui būtų sudarytos perspektyvos, susijusios su jų būsimu profesiniu gyvenimu. (dabei-austria.at)

Jugend am Werk (Jaunimas darbe)

Asociacija "Jugend am Werk" teikia ne pelno siekiančias socialines paslaugas žmonėms. Jos tikslas - remti žmones taip, kad jie galėtų gyventi kuo savarankiškesnį ir visavertį gyvenimą.

"Jugend am Werk" visoje Austrijoje turi daugybę centrų, kuriuose vyksta profesinis mokymas ir integracija, kasdienio gyvenimo konsultacijos (bendri butai ir namai), taip pat veikia nedideli gamybos centrai, kuriuose neįgalieji gamina nedidelius produktus pardavimui.

Galiausiai asociacija siūlo platų konsultavimo ir paramos priemonių bei veiklos spektrą žmonėms įtraukiojo užimtumo srityje. (jaq.at)

Lebenshilfe Österreich

Asociacija "Lebenshilfe Österreich" atstovauja neįgaliųjų, ypač sutrikusio intelekto žmonių, interesams, siekdama aktyvesnio dalyvavimo, pasirinkimo laisvės, savarankiško gyvenimo būdo ir įtraukios visuomenės kūrimo. Ji padeda sutrikusio intelekto žmonėms ir jų artimiesiems atstovauti jų interesams visuomenėje ir su ja.

Remiantis JT Neįgaliųjų teisių konvencija, šis trišalis dialogas su



savęs gynėjai, giminaičiai ir paslaugų teikėjai. "Lebenshilfe" vizija - įtraukti visuomenė, kurioje visi žmonės pripažįstami ir vertinami dėl jų įvairovės ir skirtumų. (lebenshilfe.at)

myAbility.jobs

"myAbility.jobs" yra pirmoji ir didžiausia įtraukiojo įdarbinimo platforma Austrijoje. Neįgalūs ar lėtinėmis ligomis sergantys darbo ieškantieji turi galimybę teikti paraiškas vienodomis sąlygomis. Kaip ir kitiems darbo ieškantiems asmenims, dėmesys skiriamas įgūdžiams, o ne negaliai.

"myAbility.jobs" paslaugos skirtos ne tik darbo ieškantiems neįgaliesiems. "myAbility.jobs" siūlo darbdaviams galimybę gauti individualias konsultacijas ir patalpinti savo darbo skelbimus darbo platformoje. Darbo ieškantys neįgalieji nukreipiami į galimybę gauti ilgalaikes specialistų integracijos tarnybų konsultacijas. (myability.jobs)

pro mente Austrija

"pro mente Austria" šiuo metu vienija 25 organizacijas nares, kuriose dirba daugiau kaip 5 000 žmonių visoje Austrijoje. Apskritai mes teikiame aprūpinimo priežiūros darbus ir paslaugas žmonėms, turintiems psichikos sveikatos problemų. Daugiausia dėmesio skiriame aukštos kokybės paslaugų gerinimui medicininiu, psichologiniu, socialiniu ir ekonominiu aspektais, taip pat individualiai, į asmenį orientuotai priežiūrai, kaip mums liepia Žmogaus teisių chartija ir Jungtinių Tautų žmogaus teisių konvencija.

Tai, pavyzdžiui, profesinis mokymas, remiamasis įdarbinimas, psichosocialinės konsultacijos, priklausomybių prevencija ir priežiūra, dienos struktūrizavimo intervencijos užimtumo ir laisvalaikio srityse, taip pat įvairios gyvenamosios vietos ir būsto priežiūros paslaugos. Ypač skatiname savo tikslinės grupės, taip pat savanorių pagalbininkų įgalinimą. Kitas svarbus tikslas - neįgaliųjų integracija į visuomenę. pro mente Austria veikia atsižvelgdama į savo organizacijų narių prašymus ir rūpinasi psichikos sveikatos sutrikimų turinčių žmonių teisėmis. (promenteaustria.at)

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung FAB (Darbo ir užimtumo skatinimo asociacija)

FAB yra pelno nesiekianti asociacija, kuri sudaro sąlygas sėkmingai ir ilgalaikiai profesinei integracijai darbo ieškantiems žmonėms, suteikdama jiems kvalifikaciją, įdarbinimą, konsultacijas ir paramą. FAB, kaip socialinę ar fizinę negalią turinčių žmonių integracijos į darbo rinką specialistė, veikia visoje Austrijoje.

Jos tikslas - padidinti galimybes tiems žmonėms, kurių socialinė padėtis yra prasta, ir padėti jiems kuo visapusiškiau dalyvauti socialiniame gyvenime. Teikdama įvairias paslaugas, FAB svariai prisideda prie lygių galimybių užtikrinimo ir savo paslaugų spektru prisideda prie sėkmingos ir socialinės darbo rinkos



Co-funded by
the European Union

politikos. FAB, kaip ir jos dukterinė įmonė TEAMwork GesmbH, yra organizaciniu požiūriu integruota į BBRZ GROUP. (fab.at)

Projektas "Zero"

Austrijoje "Zero Project" daugiausia dėmesio skiriama neįgalųjų padėties darbo rinkoje gerinimui ir didesnio žmonių skaičiaus įdarbinimui. Projektas "Zero Project" Austrijoje nustato įtraukias įmones ir apie jas informuoja. Jį finansuoja Federalinė socialinių reikalų, sveikatos, priežiūros ir vartotojų apsaugos ministerija, jis organizuoja įmonių tinklus ir "Austrijos pirmaujančios įmonės apdovanojimą" už įtraukų užimtumą. (austria.zeroproject.org)

Kipras

Darbo ieškantys neįgalieji gali užsiregistruoti kaip bedarbiai provincijų ir vietos valstybinės užimtumo tarnybos (VUT) skyriuose, kurių pareigūnai jiems teiks pirmenybę. Bedarbiams, priklausantiems pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, neįgaliesiems, teikiamos individualios konsultacijos ir parama pagal individualų požiūrį, kuris apima individualaus veiksmų plano parengimą ir įgyvendinimą. Teikiant šias individualizuotas paslaugas, asmenys nukreipiami į mokymo programas, skirtas jų įsidarbinimo galimybėms didinti, ir į laisvas darbo vietas arba subsidijuojamas darbo vietas, sukurtas pagal subsidijuojamo įdarbinimo schemas.

Pažymėtina, kad bedarbiams neįgaliesiems teikiama pirmenybė siunčiant kandidatus į valandines darbo vietas viešajame sektoriuje, įtraukiant juos į Specialiųjų atvejų sąrašą. Kipre imtasi iniciatyvų, kuriomis siekiama skatinti neįgalųjų įtraukų užimtumą, tačiau jos nėra būdingos konkrečiai GLAM sektoriui, kuriame, atrodo, neįgalieji dažniausiai nepatenka. Neįgalųjų centrai (Agius Stefanos) ir NVO (Kipro paraplegikų organizacija) rūpinasi šiais žmonėmis ir padeda jiems visais įmanomais būdais: suteikia galimybę naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis, remia jų išsilavinimą ir asmeninį tobulėjimą, kad jie galėtų patekti į darbo rinką, informuoja valstybės institucijas apie paramos poreikį.

Kaip matyti iš susisiekimo ministro Yannis Karousos atsakymo į atitinkamą parlamento nario Michael Giorgalla (2020 m.) klausimą, Antikvarinių vertybių departamentas nevykdo projektų, kurie palengvintų fizinę negalią turinčių asmenų prieigą, kad nebūtų pakenkta jų autentiškumui.

Tačiau ministras teigia, kad Antikvarinių vertybių departamentas ir Susisiekimo ministerija siekia, kad visos archeologinės vietovės ir muziejai būtų prieinami žmonėms su negalia, atliekant mokslinį kiekvienos vietovės savybių vertinimą. Pasak ministro, šis tikslas jau pamažu įgyvendinamas pastaruosius kelerius metus, remiantis kiekvienos archeologinės vietovės, paminklo ir muziejaus konfigūracijos projektais, taip pat rengiant archeologinių vietovių tvarkymo planus ir muziejų studijas.

Pasak ministro, archeologinių vietovių atveju tam tikrų teritorijų neprieinamumo priežastys daugiausia susijusios su vietovės morfologija (pvz., požeminės kapavietės, nelygus natūralus reljefas su stačiu šlaitu), o muziejų ir paminklų atveju - su pačių pastatų taikomais apribojimais (pvz. pavyzdžiui, pilys ar liaudies meno namai), nes prieinamumo darbai priklauso nuo paties paminklo teikiamų galimybių (pavyzdžiui, koridorių ir patalpų dydžio, žemės nuolydžio, skirtingų lygių, mūro pobūdžio ir būklės, grindų



Co-funded by
the European Union

išvaizdos ir medžiagų ir t. t.). Senienų departamentas atsižvelgia į tai, kad prieinamumo projektai neturėtų įtakos paminklų autentiškumui.

Infrastruktūra, susijusi su prieinamumu žmonėms su negalia ir numatyta rengiamuose planuose ir studijose (pvz., specialūs pėsčiųjų tilteliai ir takai, rampų įrengimas, specialių informacinių ženklų įrengimas, eksponatų pristatymas, sanitariniai įrenginiai ir t. t.), bus kuriama atsižvelgiant į atitinkamų objektų galimybes.

Trečiajame nacionaliniame 2021-2023 m. negalios veiksmų plane nėra paminėtas įtraukusis užimtumas GLAM sektoriuje. Kipro paraplegikų organizacijos (OPAK) prezidentas pažymi ne tik pažangą, bet ir neįgaliesiems skirtų veiksmų saloje trūkumus. Tarptautinės neįgaliųjų dienos, kuri buvo 202 m. gruodžio 3 d., proga jis interviu eiliavo, kad "mūsų šalyje nesugebama įgyvendinti įstatymų ir kitų teisės aktų, nepakankamai konsultuojamasi parlamente ir nėra patenkinamos politikos, kuri padengtų neįgalumo išlaidas asmens ar šeimos gyvenime. Svarbiomis problemomis išlieka aplinkos prieinamumas, galimybė naudotis tinkamomis sveikatos priežiūros ir reabilitacijos paslaugomis, slaugos namuose politikos kūrimas ir geresnė išmokų politika."

Jo nuomone, pastaraisiais metais Kipro neįgaliųjų labai reikšmingas teigiamas poslinkis buvo Kipro paraplegikų organizacijos, remiamos Darbo ministerijos ir Europos socialinio fondo, savarankiško gyvenimo paslaugų kūrimas ir teikimas. Įgyvendindami šį projektą galėjome pasiūlyti keturkojams ir paraplegikams apmokytų slaugytojų pagalbą namuose teikiant įvairias paslaugas - nuo asmeninės priežiūros iki pagalbos mokantis ar palydėjimo už namų ribų. Su pagarba ir orumu. Siekiama, kad ši paslauga būtų taikoma visiems sunkią negalią turintiems mūsų šalies žmonėms."

"Pastaraisiais metais, ypač įgyvendinant neįgaliųjų įdarbinimo skatinimo programas, buvo įdarbinta keletas žmonių ir keletas neįgaliųjų dirba pagal specialybę. Su rimta problema susiduria neįgalieji, kurie, tapę neįgaliaisiais, negali dirbti pagal savo profesiją, ypač tie, kurie negalią įgijo ne darbo metu. Tačiau būtina sudaryti sąlygas šiems žmonėms išbandyti darbą kitame sektoriuje, o jų teisė, jei jiems nepatinka nauja išbandoma profesija, yra lengvai grįžti į invalidumo pensijos gavėjo statusą."

Keletas nacionalinių įstaigų ir veiklos pavyzdžių:

Kipro neįgaliųjų organizacijų konfederacija (CCOD)

CCOD arba KYSOA šiandien oficialiai eina socialinio partnerio pareigas tiesiogiai ar netiesiogiai su neįgaliaisiais susijusiais klausimais ir siekia skatinti priemones, kurios padeda jiems visapusiškai dalyvauti socialiniame, ekonominiame, politiniame ir kultūriniame šalies gyvenime.

"Neofytos" kultūros organizacija

Vienas iš svarbiausių Neofito kultūros organizacijos tikslų - kiek įmanoma labiau panaikinti socialinę atskirtį, kurią patiria daugelis neįgaliųjų (<https://en.neofytos.org/>). Jų misija apima:



Co-funded by
the European Union

1. "Neįgalumo kultūros" kūrimas įvairiais ir įvairiais veiksmais.
2. Socialinės atskirties, kurią patiria daugelis neįgaliųjų, panaikinimas. Kultūriniai veiksmai turi lygiagrečius tikslus, pavyzdžiui, neįgaliųjų socialinė integracija, naudingumo jausmo didinimas socialinė pasiūla, socialinis sąmoningumas ir švietimas.
3. Naujoviški pasiūlymai švietimo srityje ir neįgaliųjų mokymosi visą gyvenimą programų skatinimas.
4. Bendradarbiavimas su tarptautinėmis neįgaliųjų organizacijomis. Akcentuojamas bendradarbiavimas su Kipro turkų neįgaliaisiais, siekiant "Neįgaliųjų taikos".
5. Apklaustos ir (arba) tyrimai, skirti kiekybiniais ir kokybiniais duomenimis apie neįgaliųjų dalyvavimo visuose Kipro visuomenės sektoriuose lygį, apie valstybės infrastruktūrą, remiančią neįgaliųjų socialinę integraciją, taip pat apie prieinamumą rinkti.
6. „Informuotumas apie negalią“: įvairūs projektai, kuriais siekiama didinti visuomenės informuotumą.

Parama autizmui Famagusta

"Autism support Famagusta" įsteigė autizmo spektro sutrikimų turinčių žmonių tėvai ir draugai iš Famagustos rajono Kipre. Jų misija - teikti aukštos kokybės paslaugas, kurios būtų pagrįstos etiškomis ir įkvepiančiomis galimybėmis autizmu sergantiems vaikams ir jaunuoliams.

ADHD Kipro asociacija

Kipro ADHD yra ne pelno siekianti organizacija, kuri savo veiklą Kipre pradėjo 2000 m. Jos nariais yra tėvai, pedagogai, terapeutai, sveikatos priežiūros specialistai ir kiti profesionalai, kurie labai domisi dėmesio deficito ir hiperaktyvumo sutrikimu. Organizacija teikia paramą ir informaciją per seminarus, paskaitas, paramos grupes tėvams ir suaugusiesiems, taip pat telefono liniją.

Pancypriano organizacija vaikams, sergantiems cerebriniu paralyžiumi, Agalia Elpidas

"Agalia Elpidas" [Vilties apkabinimas] "Kipro organizacija "Agalia Elpidas", skirta cerebriniu paralyžiumi ir kita negalia sergančių vaikų tėvams ir draugams" yra Kipro nevyriausybinė ne pelno siekianti organizacija, įkurta 2008 m. rugpjūtį (labdaros reg. Nr. 235146). Organizacija "Agalia Elpidas" aktyviai gina vaikų, sergančių cerebriniu paralyžiumi (CP) ir kita negalia, žmogaus ir socialines teises, kartu skatindama holistinį požiūrį į jų integraciją ir visavertį dalyvavimą visuomenėje bei galimybę naudotis viešosiomis procedūromis, kad padėtų jiems nulemti savo ateitį.

Pankipriano neįgaliųjų organizacija (P.O.A.A.)

"P.O.A.A. Limassol Cyprus" buvo įkurta 1966 m. ir yra pirmoji Kipre įsteigta neįgaliųjų organizacija (Amea). Pagrindinis tikslas - skatinti neįgaliųjų reikalavimus ir užtikrinti jų teises, įtvirtintas Jungtinių Tautų pataisose.

Šiandien P.O.A.A. veikia visuose Kipro rajonuose ir veiksmingai prisidėjo prie teisės aktų derinimo su Europos Sąjunga pakeitimų, kuriais skatinamas orus neįgaliųjų gyvenimas.



Lietuva

Kadangi jie galėjo pasinaudoti daugeliu su pandemija susijusių priemonių (darbo užmokesčio subsidijomis, kompensacijomis savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinomis darbo paieškos išmokomis ir t. t.), galima teigti, kad pandemijos metu jauni ir vyresnio amžiaus žmonės, taip pat neįgalieji ir kitos pažeidžiamos grupės neliko nuošalyje (Caritas Europa Lietuva INCLUSIVE LABUSIVE LABUSAR MARKETS, 2021).

MSSL ir VPT 2020-aisiais nustatyta politika "Subsidijos darbo užmokesčiui įmonėms, deklaruojančioms prastovas dėl karantino režimo", turėjo teigiamą poveikį darbo rinkos įvairovei. Nors aiškių darbo užmokesčio subsidijų veiksmingumo vertinimų nebuvo atlikta, šios politikos svarbą rodo didelis jų skaičius.

Tam tikroms pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, romams, netaikomos antidiskriminacinės taisyklės ir taktika, susijusi su darbo rinka (Caritas Europa Lietuva INCLUSIVE LABOUR MARKETS, 2021). Nors Lietuvoje diskriminuoti draudžiama įstatymu, antidiskriminaciniai teisės aktai tik šiek tiek palankiai paveikė padėtį. Eurobarometro tyrimo (2019 m.) duomenimis (Eurobarometro tyrimas 2019: Lietuva), maždaug du trečdaliai (66 proc.) lietuvių mano, kad šalies antidiskriminaciniai įstatymai yra tik iš dalies sėkmingi.

Jie mano, kad šalies pastangos panaikinti visų formų diskriminaciją yra nenaudingos arba tik šiek tiek sėkmingos (Grigaitė-Mockevičienė, 2019). Tyrimų duomenimis, 2020 m. Lietuvos darbo rinkoje labiausiai diskriminuojamos grupės buvo romai, buvę kaliniai ir psichikos sutrikimų turintys asmenys. Dėl šios priežasties Lietuva yra 2019 m. ES Eurobarometro apklausos objektas (Grigaitė-Mockevičienė, 2019).

Apskritai Lietuvoje daugiausia turinio, grupių, tinklaraščių yra apie ASS turinčius vaikus, taip pat yra grupių, sukurtų jų tėvams. Suaugę žmonės, turintys ASS, mažai reiškiasi bet kokia tema, įskaitant įsidarbinimo galimybes.

Keletas nacionalinių įstaigų ir veiklos pavyzdžių:

"Mes spektre"

Yra "Facebook" grupė "Mes spektre". (<https://asociacija.lietausvaikai.lt/>) Tai uždara ASS turinčių žmonių bendruomenė, todėl jie priima ne visus. Galima sakyti, kad jie ten diskutuoja įvairiomis temomis.

"Lietaus vaikai"

Lietuvos autizmo asociacija "Lietaus vaikai" - tai ne pelno siekianti visuomeninė organizacija, vienijanti šeimas, auginančias autizmo spektro ir kitų raidos sutrikimų turinčius vaikus, suaugusiuosius, turinčius autizmo spektro sutrikimų (ASS), ir kitus juridinius asmenis - specialistus, paslaugų teikėjus, dirbančius autizmo srityje. Ši asociacija turi "YouTube" kanalą (<https://www.youtube.com/@laalietausvaikai5506/featured>), kuriame skelbiamas įvairus turinys apie ASS turinčius žmones, bet daugiausia apie vaikus.

Caritas Lietuva

Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Co-funded by
the European Union

Lietuvos Caritas vienija savanorius ir profesionalius koordinatorius socialinei veiklai plėtoti, pripažįsta asmens orumo, tolerancijos ir aktyvios meilės kiekvienam žmogui vertybes, vadovujasi solidarumo, subsidiarumo ir teisingumo principais. Organizacija įgyvendina šiuos dominančius projektus: "Žvakių gamybos dirbtuvės": Šio projekto tikslas - stiprinti žmonių įgūdžius ir ugdyti jų gebėjimus, kad kurį laiką padirbėję dirbtuvėse jie galėtų gauti kitą nuolatinį darbą. Kitas projektas - "Kavinė Agapė", kuriame įdarbinami socialinės rizikos asmenys, t. y. ilgalaikiai bedarbiai, kuriems trūksta darbo įgūdžių, kad galėtų patekti į darbo rinką. Kavinėje teikiamos maitinimo paslaugos. Be to, vykdomas projektas "Integruota pagalba socialinės rizikos asmenų integracijai į darbo rinką". Šiuo projektu siekiama padėti socialinę atskirtį patiriantiems asmenims įsitraukti į darbo rinką. Projekte dirba trijų kategorijų specialistai: socialinis darbuotojas, užimtumo specialistas ir psichologas. Projekto tikslinės grupės - asmenys, paleisti iš įkalinimo įstaigų; neįgalieji; benamiai; alkoholikai; socialinės rizikos šeimos. Specialistai su kiekvienu dalyviu dirba individualiai.

Socialinės žiniasklaidos istorijos

"YouTube" yra keli vaizdo įrašai ir interviu su ASS turinčiais asmenimis, kuriuose jie pasakoja apie ASS apskritai ir savo gyvenimą, taip pat apie problemas, susijusias su įsidarbinimu. Pavyzdžiui:

Tomas turi Aspergerio sindromą ir kalba apie tai, kad pamokytų kitus

<https://www.youtube.com/watch?v=cr6s65qDfQY>

<https://www.youtube.com/watch?v=QWQeiIbMGWQ>

Interviu su autizmo sutrikimą turinčiu Povilu per Žinių radiją

<https://www.youtube.com/watch?v=EcNpY2Ccgd4>

Kristina De Witte: mokytojos, turinčios autizmo spektro sutrikimą, patirtis

<https://www.youtube.com/watch?v=wWNSekjw8cl>

Italija

Siekiant remti neįgaliųjų įtraukimą užimtumą, GLAM (galerijų, bibliotekų, archyvų ir muziejų) sektorius Italijoje sparčiai diegia praktiką ir institucines taisykles. Štai keletas pavyzdžių:

GLAM organizacijos Italijoje gali rengti įtraukius darbo skelbimus, kurie aktyviai skatina žmones su negalia teikti paraiškas. Šiuose darbo skelbimuose gali būti aiškiai nurodytas įsipareigojimas užtikrinti lygias galimybes ir pasirengimas suteikti tinkamas sąlygas kandidatavimo ir pokalbio metu.

Patalpų prieinamumas: GLAM organizacijos deda daug pastangų, kad jų pastatais galėtų naudotis žmonės su negalia. Kad neįgalieji darbuotojams būtų lengviau įsitraukti į darbą, reikia įrengti prieinamus įėjimus, kelius ir tualetus, taip pat prieinamą įrangą ir pagalbines priemones.

Mokymas ir informavimas: GLAM institucijos gali rengti mokymus ir informavimo kampanijas, kad padidintų darbuotojų informuotumą ir išmokytų juos apie neįgaliųjų integraciją ir etiketą. Tai didina



žinias ir pagarbą neįgalių bendradarbių poreikiams bei gebėjimams ir padeda sukurti draugišką ir įtraukią darbo aplinką.

GLAM institucijos gali sukurti ir įgyvendinti įtraukią politiką ir praktiką, kurioje būtų konkrečiai kalbama apie neįgaliųjų įtraukimą į tokius procesus, kaip įdarbinimas, skatinimas ir karjeros vystymas.

GLAM institucijos gali rengti informavimo kampanijas arba vykdyti prieinamą veiklą, kad skatintų įvairovę savo pasiūloje, įskaitant paslaugas, parodas ir viešąsias programas. Tai galėtų padėti puoselėti palankesnes darbo vietas neįgaliesiems, kurie yra ir darbuotojai, ir lankytojai.

"Adelante Dolmen" yra reali socialinio kooperatyvo, suteikiančio užimtumo galimybes visiems, net ir tiems, kuriems sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje, iliustracija. Tai socialinis kooperatyvas, siūlantis ilgalaikį užimtumą neįgaliesiems, daugiausia IT sektoriuose. 1997 m. jis buvo įkurtas Milane. Šiuo metu "Adelante" dirba apie 90 darbuotojų, kurie atlieka įvairias užduotis, įskaitant IT pagalbos tarnybos, IT planavimo ir aprūpinimo, programinės įrangos kūrimo, priekinio ir užpakalinio biuro užduotis. Siekdama įdarbinti ir apmokyti naujus darbuotojus, "Adelante Dolmen" palaiko glaudžius ryšius su vyriausybėmis agentūromis ir įstaigomis, atsakingomis už paslaugų teikimą žmonėms su fizine ir psichine negalia.

Graikija

Graikijoje įgyvendinamos iniciatyvos, kuriomis siekiama didinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, taip remiant jų socialinę ir profesinę integraciją ir ginant jų teisę į užimtumą.

Keletas nacionalinių įstaigų ir veiklos pavyzdžių:

[Skaitmeninis neįgaliųjų portalas](#) - tai pirmasis skaitmeninis viešojo administravimo portalas, užtikrinantis tiesioginę ir veiksmingą visų piliečių prieigą prie informacijos, susijusios su neįgaliųjų teisėmis, rinkinių. Skaitmeniniame portale pateikiamos temos suskirstytos į keturis ramsčius:

- Įstatymo Nr. 4488/2017 koordinavimo mechanizmas
- Nacionalinė prieinamumo tarnyba
- Nacionalinis neįgaliųjų teisių veiksmų planas (2020 m.).
- teisės aktus, susijusius su neįgaliųjų teisėmis, kaip numatyta įgyvendinant Nacionalinio neįgaliųjų teisių veiksmų plano trečiąjį tikslą.

Be to, pateikiamos naudingos nuorodos į kitas viešojo administravimo svetaines, informuojama apie naujausias naujienas, pranešimus ir renginius, o per specialią svetainėje esančią formą sukuriamas tiesioginis piliečių ir valstybės bendravimo kanalas.

[Nacionalinė prieinamumo tarnyba](#) yra ministrui pirmininkui pavaldi patariamoji valstybės institucija, kurios tikslas - užtikrinti neįgaliesiems prieinamumą visose žmogaus veiklos srityse. Jos misija - nuolat stebėti klausimus, susijusius su neįgaliųjų teise į prieinamumą, ir rengti rekomendacijas valstybės politikai jos kompetencijai priklausančiais klausimais.

[Graikijos mažųjų ir vidutinių įmonių ir amatų organizacija \(EOMMEX\)](#) yra pelno nesiekianti viešoji organizacija, veikianti prie Ekonomikos, konkurencingumo ir laivybos ministerijos. Jos strateginis vaidmuo



Co-funded by
the European Union

- teikti įvairias paslaugas ir paramą įmonėms, įskaitant konsultacijas dėl teisinių ir reguliavimo reikalavimų laikymosi, pagalbą įdarbinimo ir įdarbinimo klausimais.

[Graikijos ombudsmenas](#) yra nepriklausoma institucija, kuriai galioja Konstitucija. Ji buvo įsteigta Įstatymu 2477/1997 ir pradėjo veikti 1998 m. spalio mėn. Jos organizaciją, personalą ir veiklą reglamentuoja Įstatymas Nr. 3094/2003, taip pat iš dalies pakeisti ir galiojantys vidaus nuostatai. Ji įgaliota kovoti su diskriminacija ir skatinti vienodo požiūrio principą, nepaisant lyties, rasinės ar etninės kilmės, šeiminių ar socialinės padėties, religijos ar tikėjimo, negalios ar lėtinės ligos, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės.

[Generalinė Graikijos darbuotojų konfederacija \(GSEE\)](#) yra aukščiausia Graikijos profesinių sąjungų organizacija, kurios pagrindinis tikslas - ginti visų privačiojo sektoriaus darbuotojų interesus. Šiuo tikslu ji derasi su darbdavių sąjungomis dėl nacionalinių profesinių sąjungų darbo sutarčių pasirašymo, taip pat turi galimybę prireikus kviesti visus privataus sektoriaus darbuotojus streikuoti.

[DYPA](#) įgyvendina nacionalinės politikos programas, skirtas neįgaliųjų užimtumui skatinti, skirdama finansavimą:

- Įmonėms už naujų darbo vietų kūrimą įdarbinant neįgalų asmenį 4 metų laikotarpiui: pirmuosius 3 metus darbdaviai gauna finansavimą (už visą darbo dieną - 25 EUR už darbo dieną, už ne visą darbo dieną - 15 EUR už darbo dieną) + 1 metai, per kuriuos įmonė turi išlaikyti darbuotoją savo darbo jėgos sudėtyje, tačiau negauna finansavimo).
- Būtinai pritaikymas darbo vietoje - iki 90 % išlaidų, ne daugiau kaip 2 500 EUR už kiekvieną pritaikymą (pvz., rampos, pritaikyti tualetai, pritaikyti darbo stalai ir pan.).
- Neįgalieji, kurie dirba savarankiškai, gali kurti mažąsias įmones (2 metai).

Be šių programų, DYPA teikia specializuotas paslaugas bedarbiams, priklausantiems pažeidžiamoms socialinėms grupėms, ypač neįgaliesiems. Konkrečiau, DYPA valdo dvi specialiojo mokymo struktūras, kuriomis siekiama neįgaliųjų bedarbių profesinės specializacijos ir socializacijos, taigi ir jų įdarbinimo įvairiuose ekonomikos sektoriuose.

Šios dvi struktūros yra:

- Atėnų neįgaliųjų profesinio mokymo mokykla (DYPA), kurioje mokosi 18-55 metų amžiaus žmonės, kurių neįgalumas yra didesnis nei 50 proc.
- Salonikų neįgaliųjų profesinio mokymo centras (VTCD), kurio tikslas - profesinis orientavimas ir profesinis mokymas specialiųjų ugdymosi poreikių turintiems jaunuoliams, siūlo profesinį mokymą 175 jaunuoliams nuo 16 iki 30 metų.

2022 m. gruodžio mėn. DYPA ir [Graikijos Aspergerio sindromo asociacija](#) pasirašė bendradarbiavimo memorandumą. Jo tikslas - bendradarbiauti planuojant ir plėtojant veiksmus ir intervencines priemones, skirtas nelygybei mažinti ir Aspergerio sindromą turinčių asmenų socialinei grupei stiprinti, kad žmonės,



turintys aukšto funkcinio ASS, galėtų atlikti aktyvų vaidmenį visuomenėje ir ekonomikoje. Konkrečiau, bendradarbiavimas apima:

- abiejų institucijų interneto sistemų sąveika, kad būtų galima naudotis darbo vietomis, apie kurias pranešta DYPA.
- Informacinės veiklos ir susitikimų, praktinių seminarų, konferencijų, renginių ir seminarų organizavimas bendro intereso srityse, susijusiose su darbo rinkos pokyčiais apskritai, dalyvaujant tikslinei grupei ir DYPA žmogiškiesiems ištekliams.
- Išnagrinėti galimybę patenkinti kai kuriuos asociacijos būsto poreikius suteikiant asociacijai tinkamas patalpas.

Graikijoje įgyvendinamos iniciatyvos, kuriomis siekiama didinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, taip remiant jų socialinę ir profesinę integraciją ir ginant jų teisę į užimtumą.

Tokia iniciatyva yra projektas "[Darbingumas - neįgaliųjų užimtumo skatinimas Šiaurės Graikijoje](#)", kuris buvo finansuojamas iš EEE fondų pagal programą "Įvairovė, nelygybė ir socialinė įtrauktis" ir Graikijos nacionalinę viešųjų investicijų programą. Juo buvo siekiama suprasti, kaip neįgaliuosius paveikė finansų krizė Graikijoje, skatinti požiūrį, kaip spręsti atskirties užimtumo srityje problemą, kurti praktines priemones, susijusias su neįgaliųjų užimtumu, ir savo veikla skatinti tinklų kūrimą, diskusijas ir keitimąsi žiniomis.

Kita iniciatyva - projektas "[DikaiomA](#)", įgyvendinamas pagal Aktyvių piliečių fondo projektą, kurį koordinuoja Larisos autizmu sergančių žmonių tėvų, globėjų ir draugų asociacija. Šia iniciatyva siekiama sukurti lengvai naudojamą internetinę teisinę bazę, skirtą su autizmo sutrikimų turinčiais asmenimis susijusiems teisės aktams kodifikuoti, kuri teiks informaciją ir paramą susietų naudotojų suinteresuotųjų subjektų grupei. Įgyvendinant šį projektą duomenys bus atnaujinami bent kartą per metus arba įvykus reikšmingiems galiojančių teisės aktų institucinės struktūros pokyčiams. Kartu su internetine teisine baze bus vykdomi informuotumo didinimo veiksmai, skirti valstybės tarnautojams, kurie tvarko su žmonių su ASS teisėmis susijusius klausimus (bendruomenių centrai ir savivaldybių socialinės tarnybos), platformos pristatymo veiksmai kartu su informuotumo didinimo veiksmais teisių klausimais, taip pat informuotumo didinimo veiksmai, skirti aukštą pažinimo potencialą turintiems žmonėms su ASS, kad jie, naudodamiesi platformos turiniu, suprastų savo teises ir įgytų savigynos įgūdžių.

"Erasmus+" projektas "[PATHWAYS - Participation To Healthy Workplaces And inclusive Strategies in the Work Sector](#)" taip pat yra iniciatyva, kuria siekiama žengti pirmuosius žingsnius siekiant labiau įtraukios darbo rinkos, kurioje galėtų prasmingai dalyvauti lėtinėmis ligomis ir psichikos sutrikimais sergantys žmonės.

ES projektas "[JOBS4ALL](#)" yra dar vienas iniciatyvos, kuria siekiama pagerinti neįgalaus jaunimo įsidarbinimo įgūdžius pasitelkiant VR, suburti verslo bendruomenę, kad būtų didinamos darbo galimybės, ir skatinti struktūrinį dialogą tarp verslo įmonių, jaunimo organizacijų, mokymų organizatorių, pradinųjų mokyklų ir neįgaliųjų, pavyzdys.



Akademiniai straipsniai

Kalbant apie mokslinius tyrimus įtraukiojo užimtumo tema, 2021 m. Eleni Rachanioti, Stergiani Giaouri, Eleni Laskaraki ir Anastasia Alevriadou (Vakarų Makedonijos universitetas) parašė straipsnį apie intelekto negalią turinčių asmenų įdarbinimo kliūtis Graikijoje. Straipsnis buvo paskelbtas [žurnale "Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment"](#).

[Įvairūs žmonės įvairiose įmonėse](#): Eleftherios Foivos Vasilopoulos (Tarptautinių ir Europos studijų katedra, Pirėjo universitetas) parašė straipsnį apie ekosistemos, susijusios su žmonių su negalia įtraukimu, kūrimo svarbą.

Kitame moksliniame straipsnyje ("[Graikijoje remiamojo įdarbinimo paslaugas gaunančių darbuotojų su negalia patirtis](#)"), 2019 m. paskelbtame žurnale "Journal of Intellectual Disabilities", perteikiama Graikijoje remiamojo įdarbinimo paslaugomis pasinaudojusių darbuotojų su intelekto negalia patirtis.

[Neįgaliųjų užimtumo padėtis Graikijoje](#) - tai 2012 m. publikuotas straipsnis, kuriame nagrinėjama dabartinė ir ankstesnė neįgaliųjų užimtumo padėtis Graikijoje, įsidarbinimo sritis ir trukmė, taip pat kelių veiksmų, padedančių ieškoti darbo, svarba.

Paskutinis nacionalinio lygmens straipsnis yra "[Graikijoje remiamojo įdarbinimo paslaugas gaunančių neįgaliųjų darbuotojų patirtis](#)", kuriuo siekiama iširti Graikijoje remiamojo įdarbinimo paslaugas gaunančių neįgaliųjų arba psichikos sveikatos sutrikimų turinčių darbuotojų patirtį.

Tarptautiniu lygmeniu straipsnyje "[Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders](#)", paskelbtame žurnale "International Journal of Environmental Research and Public Health", buvo siekiama nustatyti ir išanalizuoti galimybes keisti komunikacijos procesus, susijusius su įdarbinimu, atranka, įdarbinimu ir išlaikymu darbe, atsižvelgiant į neįgaliųjų ypatumus ir poreikius.

Autizmo [spekto sutrikimą](#) turinčių asmenų [užimtumo praktika skaitmeniniame amžiuje](#)" (E. Mpofo ir kt., 2019) siekiama pateikti naujų įžvalgų apie teorinį užimtumo paramos intervencijų, skirtų autizmo spektro sutrikimą turintiems asmenims, pagrindimą, įskaitant elgsenos ir polinkio, struktūrinės infrastruktūros ir psichosocialinių veiksmų sąsają su autizmo [spekto](#) sutrikimą turinčių asmenų profesiniu ugdymu.

ASS turinčių žmonių istorijos

Labai įdomus interviu, kurį surengė [portalas nevronas.gr](#), suteikė galimybę penkiems jauniems suaugusiems graikams, turintiems ASS, pasisakyti šia tema, pasidalyti savo svajonėmis, papasakoti apie tai, kaip ASS paveikė jų mokymosi ir socialinį gyvenimą nuo tada, kai jiems buvo diagnozuotas, apie šeimos paramą ir sunkumus, su kuriais jie susiduria.

Vaizdo įrašą (graikų kalba) galite žiūrėti adresu [INTERVIU | 5 suaugusieji autistai... turi daug ką pasakyti!](#)



Co-funded by
the European Union

nevronas.gr - tai skaitmeninė erdvė (namai), kuri apima neįgaliuosius, pabrėžia jų gebėjimus, suteikia jiems balsą ir įtraukia juos kaip aktyvius visuomenės narius. Svetainėje, be kita ko, skelbiamos naujienos, straipsniai ir interviu, skirti neįgaliesiems, daugiausia dėmesio skiriant ASS. Tiksliau, "[Autizmo istorijose](#)" pateikiamos [autizmo](#) sutrikimų turinčių žmonių istorijos ir renginiai, kuriais siekiama didinti visos visuomenės informuotumą šia tema.

Kitas interviu (graikų kalba galima rasti "YouTube") - tai Michaelio Roussos interviu, kuriame jis kalbėjo apie autizmą, iššūkius, kasdienį gyvenimą, perdegimą, trimatį mąstymą, meilę maisto gaminiui ir piešimui.

Interviu galite žiūrėti adresu "[Aš esu autistas ir mano gyvenimas nėra lengvas](#)".

Vykdydamas projektą "[Darbingumas - neįgaliųjų užimtumo skatinimas Šiaurės Graikijoje](#)", konsorciumas apklausė neįgalius darbuotojus, darbdavius ir laisvai samdomus darbuotojus, kurie papasakojo apie savo darbo patirtį, sunkumus, su kuriais jie susiduria, profesinį tobulėjimą ir kitas su įsidarbinimo galimybėmis susijusias temas.

Interviu galima rasti tinklalapyje [Politika ir geroji patirtis ES ir tarptautiniu lygmeniu](#) (26-41 psl.).

Tarptautinės autizmo supratimo dienos proga Chalkidoje veikianti asociacija "[AGAPI](#)" nori pabrėžti, kad vietos visuomenė turi priimti autistus, ir paskatinti bendrapiliečius prisidėti prie šių pastangų. Per apdovanojimą pelniusį trumpametražį Dimitris Antzous filmą "[ROUTINA](#)" ir nuostabius Fotini Demiri, Takis Papamatthaiou, Jason Papamatthaiou, Yannis Granidis ir kitų aktorių pasirodymus žiūrovai nukeliami į Graikijos autistų gyvenimo realybę.

2017 m. Graikijos televizijos kanalas "Alpha TV" parodė britų seriale "[The A Word](#)" perdirbinį, sukurtą pagal Izraelio serialą "[Geltonieji pipirai](#)". Seriale pasakojama apie mažą berniuką ir tai, kaip jo šeima susidoroja su paaiškėjimu, kad jis turi [autizmo spektro sutrikimą](#). Graikiška serialo versija vadinasi "[Žodis, kurio nepasakysi](#)".

Į socialinę įtrauktį orientuoti 4 puikūs jauni graikai, priklausantys autizmo spektrui, įkūrė socialinę kooperatinę įmonę "[S3](#)", kuri gamina ir parduoda granolos batonėlius, siekdami susieti specialiųjų mokyklų mokinių mokymąsi su profesiniais įgūdžiais ir užtikrinti, kad jie baigtų mokyklą įgiję tvirtą profesinį išsilavinimą.

Pilietinės organizacijos, užsiimančios įtraukiuoju neįgaliųjų įdarbinimu

[Graikijos slaugytojų tinklas "EPIONI"](#) yra nacionalinė ne pelno siekianti organizacija, teikianti paramą neoficialiems slaugytojams, besirūpinantiems psichikos sveikatos problemomis ir lėtinėmis ligomis. Be kitos veiklos, ji organizuoja informacinius renginius įvairiais slaugytojams aktualiais sveikatos klausimais, kuria pacientams ir slaugytojams skirtas mokymosi platformas, rengia informuotumo didinimo kampanijas, kuriomis siekiama atkreipti dėmesį į neoficialių slaugytojų indėlį į nacionalinę sveikatos ir gerovės sistemą, ir siekia, kad Graikijos vietos valdžios institucijos imtųsi įgyvendinti slaugai palankią politiką.



Co-funded by
the European Union

Pasaulinės autizmo dienos proga 2022 m. EPIONI organizavo informacinį renginį "[Gyvenimas su autizmu - geroji praktika suaugusiems autistams](#)", kuriame daugiausia dėmesio buvo skiriama poreikiui pacientams ir jų šeimoms naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, kad gautų geresnę pagalbą. Internetiniame renginyje buvo surengtos įdomios intervencijos, pavyzdžiui, autizmu sergančių asmenų ir technologijų santykio analizė, svarbus perėjimo į suaugusiųjų amžių ir profesinės integracijos perspektyvų klausimas ir "Erasmus+" projektas "[Įtraukioji skaitmeninė akademija \(IDA\)](#)" apie suaugusiųjų su negalia skaitmeninių įgūdžių stiprinimą.

[Graikijos neįgaliųjų paslaugų teikėjų tinklas](#) yra ne pelno siekianti organizacija, įsteigta siekiant atstovauti visoms šalies įstaigoms, kurios rūpinasi ir teikia paslaugas neįgalių vaikų, paauglių ir suaugusiųjų fizinei ir psichinei sveikatai bei mokymuisi visą gyvenimą. NET atstovauja savo nariams kaip pašnekovė visose konsultacijose su vyriausybinėmis institucijomis, neįgaliųjų organizacijomis ir bet kuriuo kitu socialiniu sektoriumi, kuris gali padėti NET veikti. Viena iš tinklo veiklos sričių - neįgaliųjų užimtumo rėmimas.

[Margaritos VTC](#) yra specializuotas profesinio mokymo ir užimtumo centras žmonėms su protine negalia. Jo misija - gerinti lengvą ir vidutinę protinę negalią turinčių žmonių gyvenimą, didinant jų integraciją į visuomenę per jų užimtumą. Be savo veiklos, Margarita vadovauja parduotuvei "[13m2Galerija](#)", kurioje sutrikusio intelekto žmonės mokosi realiomis darbo sąlygomis.

Margarita sukūrė [ERGASIAMOU](#) - pirmąją darbo paieškos platformą žmonėms su intelekto negalia Graikijoje. Jos tikslas - suteikti žmonėms su intelekto negalia galimybę susirasti jiems tinkamą darbą, o darbdaviams - talentingus, gabius ir tvirtą norą dirbti turinčius darbuotojus.

"[Theotokos Foundation](#)" yra pelno nesiekianti gerovės organizacija (privatus juridinis asmuo), teikianti prevencijos, holistinės intervencijos ir reabilitacijos paslaugas žmonėms, turintiems intelekto raidos sutrikimų ir autizmo spektro sutrikimų, nuo ankstyvosios vaikystės iki brandaus amžiaus. Jauniems suaugusiems nuo 20 iki 35 metų taip pat teikiamas profesinis mokymas.

[Graikijos Aspergerio sindromo asociacija](#) yra pelno nesiekianti asociacija, kurią įkūrė grupė mokslininkų, autizmu sergančių žmonių tėvų ir draugų, siekdama prisidėti prie piliečių, turinčių aukšto funkcinio autizmo ir Aspergerio sindromą, grupės įvairovės pripažinimo. Ji sukūrė [platformą "JobsLink"](#), kuriai finansavimą skyrė Graikija 2021" komitetas ir kurios tikslas - palengvinti autizmo spektro žmonių integraciją į darbo rinką. Interaktyvioji platforma sujungia potencialų darbuotoją su darbdaviu per tinkamai apmokytą mentorių tarpininką. Tai struktūrizuota ir daug darbuotojų turinti sistema, kurios dėka šiems piliečiams, šiuo metu išstumtiems iš darbo rinkos, atsiveria realios galimybės ir įsidarbinimo galimybės. Šiuo metu platforma yra bandomojo įgyvendinimo stadijoje, tačiau jos įkūrėjai kviečia suinteresuotąsias šalis prisijungti ir užsiregistruoti, kad būtų sukurtas registras. Visiems užsiregistravusiems bus išsiųstas pranešimas starto metu.

[Autizmu sergančių tėvų, globėjų ir draugų asociacija](#) yra sertifikuota paslaugų neįgaliesiems teikėja. Tai vienintelė aktyviai veikianti tėvų asociacija, teikianti paramos ir švietimo paslaugas neįgaliesiems Retimno apskrityje (Kreta) ir vienijanti apie 200 narių. 2021 m. ji organizavo internetinį seminarą "[Sutrikusio](#)



Co-funded by
the European Union

[intelekto žmonių įtrauktis darbe. Mokymasis iš Kretos](#)" pagal "Erasmus+" projektą "[Dienos centrai bei sienu](#)".

[Graikijos nacionalinė neįgaliųjų konfederacija \(NCDP\)](#) yra skėtinė organizacija, atstovaujanti Graikijos neįgaliųjų judėjimui. Jos pagrindinė misija - kovoti su neįgaliųjų diskriminacija ir ginti jų bei jų šeimų teises. Konfederacija, kaip labiausiai neįgaliesiems atstovaujanti organizacija, dalyvauja sprendimų priėmimo centruose ir atstovauja neįgaliesiems dialoge su Graikijos valstybe. Ji rengia veiksmų planą, sistemingai kontroliuoja teisės aktų nuostatas ir reglamentus ir teikia savo pasiūlymus Graikijos valstybei tokiais klausimais kaip švietimas, profesinis mokymas, užimtumas, informacinė visuomenė ir prieinamumas.

["autismap"](#) yra ne pelno siekiančios organizacijos "[Vaikų ir paauglių centras](#)" iniciatyva. Jos tikslas - gerinti autizmu sergančių žmonių gyvenimo kokybę, skatinti jų socialinę integraciją, didinti jų galimybes naudotis atitinkamomis struktūromis ir paslaugomis, gerinti teikiamų paslaugų kokybę, informuoti platesnę bendruomenę ir kovoti su stigma.

[Graikijos autistų draugija \(GSPAP\)](#) - tai labdaros asociacija, kurios tikslas - kovoti už autistų teises į gyvenimą. Jos veikla orientuota į visuomenės informavimą, paramą autizmu sergančių asmenų šeimoms ir intervenciją kuriant valstybės tarnybas ir struktūras.

[M.A.N.A.](#) yra privati tėvų, auginančių vaikus su specialiaisiais poreikiais, iniciatyva, kuria siekiama sukurti erdvę, kurioje būtų galima mėgautis visaverčiu gyvenimu. Tai supratimo vieta, turinti patirties, kaip užtikrinti specialiųjų poreikių turinčių vaikų pramogas ir rūpintis jų profesine reabilitacija, gerinant jų įgūdžius ir kognityvinius gebėjimus, reikalingus kasdieniame gyvenime. Dėl šios priežasties M.A.N.A savo patalpose turi kavinę, kurioje dirba tie patys specialiųjų poreikių turintys vaikai. Kavinė padeda jiems mokytis ir įgyti naujų įgūdžių, o kartu ir dirbti joje aptarnaujant klientus.

[Paramos ir socialinės priežiūros centras žmonėms su intelekto negalia \(ΕΣΤΙΑ\)](#) - tai asociacija, kuri rengia mokymo seminarus ir kasmet daugiau nei 80 paslaugų gavėjų atpažįsta savo stipriąsias puses ir ugdo naujus įgūdžius, kad galėtų įsidarbinti. Ji skatina integraciją ir užtikrina, kad jos paslaugų gavėjai galėtų dalyvauti bendruomenėje kaip lygiaverčiai jos nariai nacionaliniu ir Europos lygmeniu.

["Next Stop"](#) yra specialios paskirties socialinė kooperatinė įmonė (socialinė kooperatinė įmonė) (pažeidžiamų grupių įtraukimas į darbo rinką) Salonikuose, kurios tikslas - per pasirengimo ir praktikos laikotarpį išskirti ir apibrėžti savo narių ir darbuotojų sklandžios integracijos į darbo rinką poreikius. Dauguma darbuotojų yra kurtieji ir neprigirdintieji.

["Myrtillo"](#) yra Atėnuose įsikūrusi specialios paskirties socialinė kooperatinė įmonė. Ji siekia padėti socialiai remtiniams žmonėms ne "saugomo (ir dažnai beprasmiško) įdarbinimo" forma, bet dinamišku įėjimu į tikrą gyvenimą ir tikrą darbą. Ji skatina labiausiai socialiai remtinų ir nepalankioje padėtyje esančių socialinių grupių bendradarbiavimą, kuris gali atnešti daug naudos abiem grupėms, nes ypatingi abiejų grupių talentai papildo vienas kitą. Galutinis tikslas - didinti visuomenės informuotumą apie praktinę pagalbą neįgaliesiems. Šiuos tikslus skatina viltis, kad darbo rinka netrukus atvers duris pažeidžiamoms grupėms, kai supras, kiek daug svarbaus darbo jos gali pasiūlyti ir kaip galima išnaudoti jų ypatingus



Co-funded by
the European Union

talentus. Šiuo metu 90 proc. dirbančiųjų Myrtillo mieste priklauso pažeidžiamoms grupėms (neįgaliesiems).

Be pagrindinės kavinės ir meno centro veiklos, "Myrtillo" kasdien organizuoja įvairius renginius (seminarus, konferencijas, knygų pristatymus, teatro spektaklius, koncertus, parodas, vakarėlius, jubiliejus, šventes, muges, nedidelius festivalius) tiek patalpose, tiek lauke.

Be to, Myrtillo akcentuoja žmogiškąsias vertybes ir žmogų. Todėl "Myrtillo" dirbantys asmenys buvo apmokyti specialistų integracijos ir turėjo išmokti darbo, kuris užtikrintų jiems pragyvenimą, bet taip pat darbo, kuris suteiktų jiems bendravimo ir kūrybiškumo džiaugsmą. Tuo pat metu daugeliui universiteto studentų, absolventų ir magistrantų iš psichologijos, ergoterapijos, pedagogikos ir kt. fakultetų suteikiama galimybė dirbti savanoriais ir atlikti praktiką Myrtillo.

2 dalis: PIRMINIAI TYRIMAI

Atvejų tyrimai

Šioje išsamios ataskaitos dalyje buvo siekiama daugiau sužinoti apie neįgaliųjų ir personalo darbuotojų, dirbančių GLAM sektoriuje, istorijas. Buvo parengtos specialios gairės, kuriomis pasidalinta su partneriais (žr. 1 priedą), o siekiant palengvinti duomenų rinkimą ir analizę, naudotas specialus pusiau struktūruoto interviu protokolai ir šablonai (žr. 2 priedą). Iš viso 2023 m. sausio-vasario mėn. buvo atlikta 13 interviu visose šalyse partnerėse, bent po 2 kiekvienoje šalyje partnerėje ir 4 Austrijoje, po 2 kiekvienoje organizacijoje partnerėje. Reikėtų pažymėti, kad dėl jautrios temos pobūdžio ir socialinės stigmos buvo nemažai sunkumų įdarbinant dalyvius interviu. Pagrindinės tikslinės grupės buvo šios:

- Žmogiškųjų išteklių sprendimus priimančius asmenys nacionaliniame GLAM sektoriuje
- Suaugusieji, turintys ASS, dirbantys arba ieškantys darbo GLAM sektoriuje.

Tolesniuose skirsniuose pateikiami šių interviu apibendrinimai istorijų - atvejų analizių forma.

Austrija

Buvo atlikti keturi interviu, visi su GLAM specialistais, vienas iš jų turėjo nedidelę negalią.

Atlikti interviu patvirtina aprašytą situaciją apie plačias įtraukiojo įdarbinimo proceso galimybes visais lygmenimis, pavyzdžiui, finansinę paramą, asmeninę pagalbą ir kt., tačiau visi interviu partneriai pabrėžia, kad tikrovė rodo visiškai kitokį vaizdą. Atliktas atvejo tyrimas su viena nepilnamete neįgalia moterimi visiškai patvirtino šias išvadas. Ji papasakojo apie problemas su savo personalo tarnyba ir egzistuojančius prietarus įtraukiojo įdarbinimo srityje, ypač įdarbinant psichikos sutrikimų turinčius asmenis ir (arba) neįgaliuosius. Jos universitetas bandė įdarbinti vyrą, tačiau po trumpo laiko nutraukė sutartį. Viena moteris papasakojo apie sėkmingą vietos bibliotekų ir neįgaliųjų paramos centrų bendradarbiavimą. Tačiau sėkmė priklauso ne nuo nacionalinių strategijų ar rekomendacijų, o nuo kiekvieno dalyvio asmeninio atvirumo.



Svarbiausia visų interviu išvada yra ta, kad socialinė įtrauktis Austrijoje egzistuoja teoriškai ir daugelyje dokumentų (įstatymuose, taisyklėse, rekomendacijose...) visais lygmenimis, tačiau realybė yra kitokia. Daugelis viešųjų įstaigų daugiau ar mažiau "priverstos" įdarbinti kai kuriuos neįgaliuosius, tačiau jos "renkasi" žmones vežimėliuose, o ne žmones su ASS. Ypač žmonės mieliau moka papildomus mokesčius, užuot įdarbinusios neįgaliuosius.

Keturių atliktų interviu santrauka (po du iš kiekvienos projekte dalyvaujančios Austrijos organizacijos partnerės).

Atvejų tyrimai AT01-03

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<p>AT01 atvejo tyrimas:</p> <p><i>Moteris, vidurinė mokykla, savivaldybės bibliotekos vadovė nuo 2016 m., dirba ne visą darbo dieną, vadovauja 14 savanorių komandai</i></p> <p>AT02 atvejo tyrimas:</p> <p><i>Vyras, aukštasis istorijos išsilavinimas, muziejaus, priklausančio didesnei muziejų grupei, kuriai vadovauja regioninė valdžia, vadovas.</i></p> <p>AT03 atvejo tyrimas:</p> <p><i>Moteris, 57 m., lingvistikos mokslų daktarė, nuo 2000 m. dirbanti suaugusiųjų švietimo srityje, regiono bibliotekų asociacijos, atstovaujanti viešosioms bibliotekoms, kurias daugiausia finansuoja savivaldybės arba bažnyčios, generalinė direktorė.</i></p>



Co-funded by
the European Union

Dalykų žinios

AT01 atvejo tyrimas:

Miestų ir kaimų viešosiose bibliotekose neįmanoma įdarbinti etatinių darbuotojų, dauguma darbuotojų yra savanoriai, tik kai kurie, dirbantys didesniuose miestuose, dirba ne visą darbo dieną; žino apie finansines lėšas, skirtas įdarbinti neįgaliuosius, tačiau už tai atsakinga savivaldybė.

Įtrauki darbo vieta turėtų būti atvira, tačiau iš tikrųjų jos nėra dėl daugelio išankstinių nuostatų ir pagrindinio mąstymo; tam reikia drąsos iš abiejų pusių.

AT02 atvejo tyrimas:

Jis žino apie finansinį finansavimą ir kitas paramos priemones, pavyzdžiui, specialų orientavimą ir infrastruktūros priemones, kurias finansuoja Austrijos vyriausybė ir darbo rinkos tarnyba.

Įtraukimas - gražus žodis, tačiau iš tikrųjų vadovui labai sunku koordinuoti įdarbinimo procesą, kuris visai įstaigai atima daug daugiau laiko ir energijos.

AT03 atvejo tyrimas:

Įtraukiojo užimtumo srityje nėra konkrečių tikslų, pagrįstų teisinėmis apibrėžtimis. Regiono valdžia skiria pinigų, paramą ir teikia tam tikras rekomendacijas. Įtrauktį dažnai mažina architektūrinės ir infrastruktūrinės priemonės.



Co-funded by
the European Union

Institucinis požiūris

AT01 atvejo tyrimas:

Neįgalieji neturi už nugaros fojė ir nėra fiksuotų skaičių, susijusių su įtraukiuoju įdarbinimu; įstaiga nenori įdarbinti psichikos negalią turinčių žmonių, nes tai kelia per didelį stresą; savivaldybėje dirba 2 žmonės, turintys nedidelę fizinę negalią.

AT02 atvejo tyrimas:

Regiono valdžia verčia įdarbinti neįgaliuosius ir muziejuje dirba keletas darbuotojų, tačiau jie dirba antrame plane, o ne kasdien bendrauja su klientais; jie atlieka konservavimo darbus ir t. t., jis bando rasti neįgalijų, kad juos įdarbintų, tačiau tai labai sunku dėl įvairių priežasčių; reikia daug laiko juos instrukuoti ir nukreipti, o tai neįmanoma be įprasto darbo.

Pats muziejus pastatytas ir patalpos pritaikytos lankytojams su negalia, tačiau darbas jame turi kitą medalio pusę.

AT03 atvejo tyrimas:

2013-2015 m. daugiausia dėmesio buvo skiriama įtraukčiai, organizuojant mokymus ir seminarus informuotumo didinimo klausimais. Žmonės su psichikos negalia galima įdarbinti tik didelėse bibliotekose, mažesnėse tai neįmanoma. Jie gali dirbti nesikeičiantį darbą, pavyzdžiui, saugoti knygas ar kataloguoti, bet ne dirbti už pagrindinio stalo, bendraujant su klientais.

Tiesą sakant, viena nedidelė biblioteka pietinėje Štirijos dalyje nuolat bendradarbiauja su organizacija "Lebenshilfe", teikiančia pagalbą neįgaliesiems, nes abi organizacijos yra įsikūrusios kaimynystėje. Dar viena bendradarbiauja su pagyvenusių žmonių namais, tačiau jie neturi psichikos negalios. Galiausiai tai yra kiekvieno atskiro bibliotekos vadovo sprendimas.

Be to, planuojami susitikimai su suinteresuotosiomis šalimis, tačiau tam reikia regioninės valdžios finansinės paramos.



Co-funded by
the European Union

Ketiniai

AT01 atvejo tyrimas:

Tikslinė grupė turi tapti labiau matoma, reikia daugiau finansinių lėšų ir spaudimo įdarbinti neįgaliuosius; žmonės turi daugiau apie tai kalbėti, reikia atvirumo komandoje; pagrindinės kliūtys - esami prietarai; reikia daugiau informuotumo didinimo.

AT02 atvejo tyrimas:

Reikia ne tik pinigų ar kitų infrastruktūros priemonių, bet ir intensyvios paramos iš asociacijų, kurios tiesiogiai dirba su žmonėmis su (psichikos) negalia. Priešingu atveju visiška socialinė įtrauktis bus nesėkminga.

AT03 atvejo tyrimas:

Bibliotekos - tai bendravimo patalpos, kuriose reikia sukurti reikiamą atmosferą, kurios dažnai nėra. Socialinė įtrauktis - tai tema, kurią reikia skubiai įtraukti į darbotvarkę, o tai galima padaryti tik pasitelkus gerosios praktikos pavyzdžius, kurių pasitaiko labai retai. Vis dar trūksta bendros mažesnių bibliotekų strategijos šiuo klausimu, o kad ši svajonė taptų realybe, reikia socialinio kurorto.

AT04 atvejo tyrimas

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<i>Moteris, 50 metų, aukštasis išsilavinimas, 20 metų dirba bibliotekose, iš tikrųjų didelio taikomųjų mokslų universiteto bibliotekoje vyresniąja bibliotekininke ir decentralizuotos bibliotekos dalies vadove, nedidelė fizinė negalia.</i>



Co-funded by
the European Union

Daugiau apie negalią	<i>Nenori kalbėti apie negalią, jai tai per daug asmeniška; ji kalba apie kitus pavyzdžius savo profesinėje aplinkoje.</i>
Istorijos	<i>Bibliotekoje ji dirbo su ASS turinčiu jaunuoliu, kuriam reikėjo išsamios informacijos apie tai, ką, kaip ir kada daryti. Apskritai ji tiesiog pažįsta žmones su nedidele fizine negalia, dirbančius įvairiose universiteto bibliotekose. Universitetas, užuot įdarbinęs neįgaliuosius, mieliau moka mokesť vyriausybei - taip paprasčiau.</i>
Rekomendacijos	<i>AT04 atvejo tyrimas: Kadangi dauguma universitetų neturi įtraukiojo įdarbinimo strategijų, žmogiškųjų išteklių skyriuose reikia daugiau informuotumo didinimo. Universitetai apsimeta esantys įtraukūs, bet tokie nėra. Reikia daug daugiau informuotumo, ypač sprendimų priėmėjų grupėje, ir konkrečių įtraukiojo užimtumo strategijų.</i>

Kipras

Kipre neįgalieji yra socialiai stigmatizuojami, o įdarbinimo procedūros GLAM sektoriuje nevyksta, todėl šios kategorijos asmenys neturi galimybių įsidarbinti šiame sektoriuje. Buvo atlikti trys interviu: du iš jų - su GLAM specialistais ir vienas - su asmeniu, turinčiu psichikos negalią, kuris pats save įvardijo kaip priklausantį autizmo spektrui.

Atvejo analizė CY01-02

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<i>CY01 ir CY02 atvejų tyrimai 1 moteris, 42 metai, vadovaujančios pareigos, nuolatinė darbuotoja - įdarbina savanorius tik muziejuje, remdamasi patirtimi iš ankstesnės darbovietės, nors ir Antikvarinių vertybių departamente. 2 moteris, 28 metų, dirbanti Senienų departamente, baigusi istorijos ir archeologijos studijas</i>
Dalykų žinios	<i>CY01 ir CY02 atvejų tyrimai niekada neturėjo kolegos GLAM, kuris žinotų, kad yra neurodiversinis. Vienas iš dviejų darbuotojų turi autizmo spektro berniuką, todėl yra jautrus šiuo klausimu ir žino daugiau informacijos apie tai, kokie yra iššūkiai ir kas gali kelti rūpesčių neurodivergentiniams žmonėms GLAM aplinkoje, pavyzdžiui, jų padidėjęs</i>



Co-funded by
the European Union

	<i>jautrumas, jausmas, kad juos užvaldo minios.</i>
Institucinis požiūris	<p>CY01 ir CY02 atvejų tyrimai</p> <p><i>Nėra institucinės darbotvarkės - politika yra parengta apskritai nežino apie jokią GLAM sektoriaus Kipre veiklą.</i></p> <p><i>Pagalvokite, kad neurodiversiniam asmeniui būtų labai sunku įsidarbinti GLAM sektoriuje, nes yra tik kelios laisvos vietos, sudaromas sąrašas, o paskyrimas gali užtrukti iki 10 metų, pavyzdžiui, antikvariate. Įdarbindami žmogų jie paprastai nori, kad šis gebėtų atlikti kelias užduotis, todėl būtų prabanga įdarbinti neurodivergentinį asmenį, kuris, pavyzdžiui, negalėtų atlikti tam tikrų pareigybės aprašyme numatytų pareigų.</i></p>
Ketiniai	<p>CY01 ir CY02 atvejų tyrimai</p> <p><i>Jiems būtų įdomu, kad stažuotoju būtų neurodiversinis asmuo, kuris gerbtų savo iššūkius, galėtų dirbti lanksčiu grafiku.</i></p> <p><i>Deja, jie apskritai neturi lėšų įdarbinti žmones, todėl tas pats pasakytina ir apie neurodiversientus.</i></p> <p><i>Būtų puiku, jei būtų priimti teisės aktai, reglamentuojantys žmonių su neurodiversija įdarbinimą, tačiau nematau, kad tai įvyks artimiausioje ateityje.</i></p>

CY04 atvejo tyrimas

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<p><i>Moteris, 25 m., nebaigusi vidurinės mokyklos, lankė 4 universitetinius kursus, kurių nebaigė dėl negalios. Yra įgijusi įvairių dalykų A lygio pažymėjimus ir nuo 12 metų daugiausia savanoriškai dirba pagyvenusių žmonių globos namuose, tai vienintelis pastovus darbas jos gyvenime. Jos tėtis yra globos namų akcininkas. Yra kreipusis ir labai trumpai dirbusi kitose profesijose, pvz., baldų parduotuvėje.</i></p>
Daugiau apie negalią	<p><i>ADHD, oficialiai nedidžiaguota, kasdien vartoja vaistus, potrauminio streso sutrikimas</i></p> <p><i>Psichozė,</i></p> <p><i>Simptomai: ypatingas skausmo toleravimas, padidėjęs jautrumas garsiems garsams.</i></p> <p><i>Dažnai patiria emocinius sutrikimus.</i></p>

Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Co-funded by
the European Union

	<p><i>Jai sunku suvokti laiką, todėl nelengva planuoti iš anksto.</i></p> <p><i>Hiperfiksacijos - padidėjęs jautrumas intensyviai kūno kalbai.</i></p> <p><i>Būdamas neurodivergentė, ji dažnai jaučiasi pasimetusi erdvėje, negali būti praktiška.</i></p> <p><i>Kiekviena diena yra sunki kova.</i></p> <p><i>Jos negalia yra jos supergalia, ji norėtų, kad žmonės į ją kreiptųsi kaip į neurodiversinį asmenį.</i></p> <p><i>Ji neprisistato ir iš karto neįgalumo</i></p> <p><i>Jai nepatinka būti tik su neurodiversiškais žmonėmis, nes kiekvienas iš jų turi savų iššūkių ir gali kilti konfliktų dėl to, kas kiekvieną neurodiversišką žmogų paskatina.</i></p> <p><i>Tačiau ji jaučiasi gerai būdama šalia jų, nes jie ją supranta.</i></p>
Istorijos	<p><i>Ji ne kartą patyrė patyčias mokykloje ir darbo vietoje.</i></p> <p><i>Ji patyrė emocinį sukrėtimą ir darbdaviai ją atleido.</i></p> <p><i>Ji niekada nesiekė įsidarbinti GLAM sektoriuje.</i></p> <p><i>Jaučiasi prislėgtas perpildytose vietose, todėl jam būtų sudėtinga dirbti GLAM erdvėje.</i></p> <p><i>Dėl padidėjusio jautrumo garsams ji jaučiasi prislėgta galerijose ir pan., todėl šiose vietose lankosi retai.</i></p> <p><i>Ji negalėtų vadovauti didelėms grupėms muziejuje.</i></p> <p><i>Tačiau ji galėtų būti kuratorė arba rūpintis parodomis, kai prisiriša prie kokio nors daikto ar gauna užduotį jį apsaugoti ir (arba) išsaugoti, dėl savo neurodiversiteto ji galėtų saugoti jį savo gyvybę - taigi, ji galėtų dirbti išsaugojimo srityje, nes taip pat yra labai meniška ir organizuota. Ji papildo savo kolegas, o dėl to, kad yra tokia organizuota ir daugiau nei vidutiniškai efektyvi, ji galėtų daug ką pasiūlyti bet kuriai darbo vietai.</i></p> <p><i>GLAM erdvėse neurodiversitetų žmonės nesijaučia svetingi.</i></p> <p><i>Apskritai jai nėra žinoma nei institucinės politikos, nei teisinio pagrindo, reglamentuojančio žmonių su neurodiversitetu įdarbinimą.</i></p> <p><i>Ji yra nusivylusi ir mano, kad sukurtoje darbo rutinoje, kurioje dirbama nuo 9 iki 5 valandų, niekaip neskiriama dėmesio neurodiversiškiems žmonėms.</i></p> <p><i>Ji patyrė diskriminaciją, nes vieną kartą du kartus kreipėsi dėl tų pačių pareigų, pateikdama tą patį gyvenimo aprašymą, tačiau vienu iš dviejų atvejų neatskleidė savo negalios. Ji buvo pakviesta į pokalbį tik tuo atveju, kai nepaminėjo savo negalios.</i></p> <p><i>Ji norėtų dirbti visavertį darbą.</i></p>



Rekomendacijos	<p><i>Kultūra, susijusi su neurodiversiniais žmonėmis, dabar užima pirmą vietą, tačiau dar reikia daug nuveikti praktiškai, kad būtų pakeista esama padėtis ir pakeista mąstysena.</i></p> <p><i>Neurodiversinių žmonių teisės turėtų būti saugomos, rodomos ir gerbiamos. Įdarbinimo procesuose, kasdieniuose darbinuose įsipareigojimuose, suteikiant neurodivergentiškiems žmonėms erdvės ir laiko atsikvėpti, kai jie jaučiasi prislėgti, arba pasirinkti kitą maršrutą, laisvą dieną.</i></p> <p><i>Reikėtų imtis federalinių iniciatyvų ir teisės aktų.</i></p> <p><i>Visų pirma labai svarbu, kad neurodiversiški žmonės turėtų galimybių dirbti. Suteikite jiems galimybę, nes jie mėgsta tarnauti kitiems.</i></p> <p><i>Jie gali tiek daug duoti.</i></p> <p><i>Svarbu suprasti, kad norint, jog neurodiversiški žmonės galėtų dirbti su kitais žmonėmis, reikia simbiotinių santykių, kad visiems būtų lengviau dirbti.</i></p> <p><i>Labai svarbu didinti informuotumą apie tai, kas yra neurodiversitetas.</i></p> <p><i>Deja, ji neprognozuoja didelių teisės aktų pakeitimų.</i></p>
----------------	---

Lietuva

Lietuvoje padėtis tokia, kad neįgalieji yra socialiai stigmatizuojami, o įdarbinimo procesai GLAM sektoriuje yra skurdūs. Atlikti du interviu, kuriuose dalyvavo vienas GLAM specialistas, turintis specialiojo ugdymo patirties, ir vienas asmuo su negalia, ir gauta informacijos apie jų patirtį.

Atvejo tyrimas LT01

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<p><i>Moteris, 50 metų, gimusi Maskvoje, bet apie 30 metų gyvenanti Lietuvoje.</i></p> <p><i>Ji baigė specialiojo ugdymo studijas, todėl labai domisi temomis, susijusiomis su neįgaliaisiais.</i></p> <p><i>Bibliotekoje ji pradėjo dirbti 2004 m. bibliotekininke, o šiuo metu yra tos pačios bibliotekos direktoriaus pavaduotoja. Iš viso GLAM sektoriuje ji dirba 19 metų.</i></p>
Dalykų žinios	<p><i>Ji asmeniškai nežino konkrečių įstatymų, susijusių su neįgaliųjų įdarbinimu. Ji mano, kad procedūros yra daugiau ar mažiau vienodos. Ji paminėjo, kad gali būti tam tikros taisyklės dėl darbo vietos pritaikymo neįgaliajam.</i></p>



Co-funded by
the European Union

	<p><i>Ji nežino apie įdarbinimo procedūras, nes šiuo metu bibliotekoje dirbantys neįgalieji buvo įdarbinti prieš daugelį metų ir ji tuo metu su tuo neturėjo nieko bendra.</i></p> <p><i>Ji mano, kad Lietuvoje neįgalieji yra diskriminuojami, jei kalbame apie įdarbinimo procedūras.</i></p> <p><i>Ji teigė, kad, pavyzdžiui, jei kas nors yra ar tampa neįgalus, darbdaviai stengiasi rasti būdą, kaip atleisti tokius žmones, nes jie nebegali atlikti savo pareigų. Ji taip pat pridūrė, kad neįgalus asmuo taip pat turi šiek tiek pasiaukoti ir kiek įmanoma labiau prisitaikyti prie darbo.</i></p>
Institucinis požiūris	<p><i>Jie nedaro nieko ypatingo. Jiems svarbiausia yra žinios, kompetencijos, žmogaus išsilavinimas. Pavyzdžiui, jei asmuo su negalia bus kompetentingesnis darbui, jis bus pasirinktas, o ne asmuo be negalios ir neturintis kompetencijų ar žinių, reikalingų darbo vietai užimti. Viską lemia asmens gebėjimai.</i></p> <p><i>Kalbėdama apie autizmo sutrikimą ji pridūrė, kad jei žmogus turi lengvą autizmą, dirbti bibliotekoje jam nėra našta, tačiau pripažino, kad kolektyvas taip pat turėtų būti pasirengęs priimti tokius žmones.</i></p> <p><i>Apskritai jie nieiško neįgaliųjų ir neanalizuoja įstatymų, susijusių su įdarbinimo procedūromis. Jų neįgalūs darbuotojai bibliotekoje dirba jau seniai, todėl ji nežino, kaip jie buvo įdarbinti.</i></p> <p><i>Ji taip pat pridūrė, kad šioje bibliotekoje sprendimus priima direktorius, tačiau, kaip minėjo anksčiau, jis atsižvelgia į išsilavinimo lygį, o ne į negalią.</i></p> <p><i>Šiuo metu yra du neįgalieji. Vienas asmuo turi judėjimo negalią, kitas - nykštukinę.</i></p> <p><i>Ji paminėjo, kad bibliotekose vyksta daug mokymų, ypač dėl to, kaip priimti neįgalius lankytojus. Be to, prieš kurį laiką buvo vykdoma speciali programa, skirta ugdyti kompetencijas, kaip elgtis su negalią turinčiais asmenimis.</i></p> <p><i>Ši biblioteka įgyvendina koncepciją "Biblioteka visiems" ir ne tik kuria ir teikia paslaugas žmonėms su negalia, bet ir informuoja visuomenę bei ugdo toleranciją. Bibliotekoje buvo surengta filmo apie autizmo spektro sutrikimų turinčius žmones peržiūra, kurios tikslas - supažindinti žmones su neįgaliųjų gyvenimu. Tai netiesioginis visuomenės informavimo būdas.</i></p>



Co-funded by
the European Union

Ketinimai	<p><i>Jos nuomone, įpareigoti darbdavį įdarbinti neįgaliuosius būtų sudėtinga, jiems svarbiausia yra žinios ir kompetencijos, kurias asmuo turi. Ji pridūrė, kad galbūt reikėtų daugiau informuoti darbdavius apie įdarbinimo procedūras. Be to, darbdaviai nežino, kokias profesijas renka neįgalieji, kokių žinių jie turi. Ji mano, kad problemų turi ne tik visuomenė, bet ir neįgalieji, nes jie ilgą laiką slėpėsi, o dabar juos reikia mokyti būti aktyvesniais ir atviresniais. Bibliotekoje vyko neįgaliųjų savanorių akcija, tačiau patys neįgalieji nesidomėjo arba bijojo ateiti. Ši biblioteka yra atvira dalyvauti įvairiose programose ir visada, kai tik gali, jose dalyvauja. Ji padarė išvadą, kad galbūt biblioteka taip pat turėtų imtis priemonių, kad priimtų daugiau įvairių negalių turinčių žmonių.</i></p> <p><i>Bibliotekos darbuotojai priima neįgalius kolegas, o įdarbinimo procedūrose remiama lygybė. Ji teigė, kad darbuotojai iš esmės sutaria ir nesitiki, kad neįgalūs kolegos atliks kai kuriuos darbus, kurių jie nesugeba atlikti. Anksčiau jie taip pat atvirai apie tai diskutavo.</i></p> <p><i>Kalbėdama apie savo biblioteką, ji sakė, kad problema ta, jog žmonės su negalia į ją net neateina. Tačiau, kita vertus, galbūt bibliotekai reikia labiau reklamuoti, kad ji yra atvira žmonėms su negalia. Ji pridūrė, kad jie noriai padeda žmonėms su negalia ir yra teigiamai nusiteikę jų atžvilgiu.</i></p>
-----------	--

LT02 atvejo tyrimas

Klausimas	Pastabos
Demografiniai duomenys, daugiau apie negalią	<p><i>Moteris, 23 metų, gyvena Šiauliuose. Šiuo metu dirba valytoja (kelias valandas per dieną), taip pat savanoriauja labdaros ir paramos fonde "Maisto bankas", lanko "SIC socialines dirbtuves", žaidžia futbolą, mėgsta vaikščioti ir keliauti. Ji turi autizmo spektro sutrikimą.</i></p> <p><i>Ji teigė, kad būtina šviesti visuomenę socialiniuose tinkluose, viešojoje erdvėje, nes trūksta informacijos. Žmonės bijo neįgaliųjų ir nepriima informacijos, juos reikia šviesti, kad taptų atviresni.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>Kartais patiria emocinių sutrikimų,</i><i>Jai sunku suvokti laiką</i>



Co-funded by
the European Union

	<ul style="list-style-type: none">• <i>Kartais jai sunku suprasti pagrindinę mintį, kurią kas nors bando jai pasakyti.</i>• <i>Kartais negali susikaupti ilgesnį laiką.</i>
Istorijos	<p><i>Dėl savo negalios ji negali dirbti visą dieną, o tai yra problema darbdaviams, nes jie turi mokėti visus mokesčius, o ji negali dirbti visą darbo dieną.</i></p> <p><i>Ji norėtų dirbti bibliotekoje, bet nebandė kreiptis dėl šios pareigybės, nes nediršo. Pirmiausia ji norėtų tapti savanore, kad pamatyti, ar tai jai tinka ir ar tikrai norėtų ten dirbti.</i></p> <p><i>Ji bandė siųsti savo gyvenimo aprašymą ir įsidarbinti keliose vietose, tačiau dėl negalios negalėjo dirbti visą darbo dieną, todėl jos neįdarbino. Kartą ji dalyvavo pokalbyje dėl darbo su įmonės direktoriumi, bet jis ją atmetė, ir po to ji jautėsi labai nusivylusi ir nuliūdusi.</i></p>
Rekomendacijos	<p><i>GLAM sektorius ir kiti sektoriai turi šviesti darbdavius, kad jie priimtų įvairius žmones su skirtinga negalia ir būtų lankstesni jų negalios ir poreikių atžvilgiu, taip pat vykdyti savanorystės programas, kad žmonės galėtų išbandyti naujus darbus.</i></p> <p><i>Neįgalieji turi daugiau bendrauti, nes bendraujant vyksta geri dalykai. Svarbu klausti, ar neįgaliesiems reikia pagalbos ir kaip jiems padėti. Ji sakė, kad svarbu rasti bendrą ryšį. Kolegos turėtų siūlyti pagalbą, tačiau ypatingo dėmesio nereikia.</i></p> <p><i>Apskritai žmonės turi daugiau kalbėtis su neįgaliaisiais, priimti juos, nebijoti bendrauti.</i></p>

Italija

Italijoje pasakojimai susiję su neįgaliųjų patirtimi, todėl buvo nemažai iššūkių atliekant interviu.

ITO1 atvejo tyrimas

Respondentas gyvena šeimos namuose kartu su kitais psichikos negalią turinčiais asmenimis. Apgyvandinimo tikslas - dalinis pasveikimas per psichosocialinės reabilitacijos procesą, kuris, be kitų veiklų, apima profesinį orientavimą ir mokymą.

Norint atlikti interviu, reikėjo turėti sargą, kuris padėjo tyrėjui supaprastinti klausimus ir interpretuoti atsakymus.



Svarbu pažymėti, kad Campobasso ir apskritai Molizės regiono kontekste, nėra draugiškas dėl projekto pagrindinės temos, nes neįgalųjų reabilitacijos kelias ir orientacija į darbą paprastai neapima GLAM sektoriaus. Štai kodėl projektas būtų teigiamas mūsų kontekste. Jis suteiktų kitokį požiūrį į profesinę integraciją, pristatydamas naujas galimybes darbo srityje, kuri nėra dažnai svarstoma.

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<i>Suaugęs vyras, apie 35 m., gyvenantis šeimos namuose, priimančiuose psichikos negalią turinčius asmenis. žemas išsilavinimas, neturi darbo patirties.</i>
Dalykų žinios	<i>Žinių apie pačią glamonę trūksta, tačiau jis gali atpažinti diskriminaciją ir stereotipus / išankstinį nusistatymą. Maža darbo patirtis taip pat dėl galimybių trūkumo (šeimos namas yra kaime, kuriame gyvena mažiau nei 1000 gyventojų)</i>
Institucinis požiūris	<i>Orientavimasis į darbą yra asmens reabilitacijos dalis. jis orientuotas į minkštuosius įgūdžius ir požiūrį. Šeimos namuose taip pat rengiami mokymai.</i>
Ketiniai	<i>Nori daugiau sužinoti ne tik apie patį sektorių, bet ir apie projektą. Informuotumas apie mokymų poreikį. Galbūt dalyvaus bandomajame projekto etape.</i>

ITO2 atvejo tyrimas

Klausimas	Temos / pastabos
Demografiniai duomenys	<i>Vyras, apie 40 m., baigęs mokslus, dirbantis Soprintendenza Campobasso mieste Soprintendenza - tai ministrų įstaiga, valdanti daugybę kultūros objektų kiekviename Italijos regione.</i>



Co-funded by
the European Union

Dalykų žinios	<p><i>Žinios yra institucinės (taisyklės, įstatymai dėl darbo vietų įtraukimo), tačiau trūksta specifinių žinių ir minkštųjų įgūdžių, susijusių su GLAM.</i></p> <p><i>Jis dirba viešojoje įstaigoje ir nežino konkrečių teisės aktų ir nuostatų, susijusių su įtraukioju įdarbinimu, išskyrus keletą sąvokų. Jis žino, kad pagal Italijos įstatymus kai kurios darbo vietos viešajame konkurse yra skirtos neįgaliesiems. Pagal įstatymą neįgalūs darbuotojai, įregistruoti atitinkamuose sąrašuose ir reitinguose, turi teisę rezervuoti vietas, neviršijant bendros įpareigojimo kvotos ir iki 50 proc. laisvų vietų.</i></p>
Institucinis požiūris	<p><i>Atrodo, kad viešajame sektoriuje vyrauja bendras požiūris, kad įstatymai yra žinomi. Trūksta požiūrio į "esminę" klausimo dalį.</i></p> <p><i>Stengiamasi tik laikytis teisinių įsipareigojimų. Tačiau pašnekovas teigia, kad įtrauki darbo vieta - tai tokia, kurioje kartu augame ir kuriame, atsižvelgdami į kitų gebėjimus ir galimybes.</i></p> <p><i>Jis matė institucinius šališkumus ir diskriminaciją GLAM sektoriuje.</i></p> <p><i>Jis žino, kad Soprintendenza valdomuose muziejuose dirba keletas neįgaliųjų, tačiau nežino, kiek jų yra.</i></p>
Ketiniai	<p><i>Jis norėtų, kad jo darbovietė būtų labiau įtraukianti, tačiau šiuo metu, jo nuomone, ji nėra įtraukianti; jis teigia, kad jie nėra apmokyti ir neturi kolektyvinių darbuotojų sąvokų, kurias būtų galima laikyti įtraukiančiomis. Neįgalieji dirba pas mus, tačiau tokiose darbo pozicijose, kurioms reikia žemų įgūdžių (t. y. durininkas, muziejaus prižiūrėtojas, bilietų surinkėjas).</i></p> <p><i>Jis domisi ir nori daugiau sužinoti ne tik apie patį sektorių, bet ir apie projektą. Informuotumas apie mokymų poreikį.</i></p>

Graikija

Graikijoje teisės aktais remiama neįgaliųjų integracija į darbo rinką, tačiau bendras aukštas nedarbo lygis taip pat turi įtakos neįgaliųjų įsidarbinimo galimybėms. Du interviu buvo atlikti su GLAM specialistais.

Atvejų tyrimai GR01-02

Klausimas	Pradinis klausimas / temos / pastabos
-----------	---------------------------------------



Co-funded by
the European Union

Demografiniai duomenys	<p>Atvejo tyrimas GR01 <i>48 metų moteris, turinti universitetinį išsilavinimą ir maždaug 20 metų patirtį GLAM sektoriuje. Ji yra muziejaus generalinė direktorė, steigėja ir teisinė atstovė. Ji atsakinga už regiono kultūros paveldo išryškinimą, taip pat konsultuoja grupes dėl kultūros pramonės padalinių kūrimo.</i></p> <p>GR02 atvejo tyrimas <i>49 metų moteris, turinti universitetinį išsilavinimą ir 25 metų patirtį GLAM sektoriuje. Ji yra bibliotekininkė.</i></p>
Dalykų žinios	<p>Atvejo tyrimas GR01 <i>Ji žino apie Graikijos įstatymus ir politiką, susijusią su įtraukiuoju neįgaliųjų įdarbinimu. Muziejus yra labai palankiai nusiteikęs įtraukios darbo vietos atžvilgiu (jis įgyvendina programas dėl galimybės susipažinti su vietovės kultūros ir gamtos paveldu žmonėms, turintiems regos sutrikimų), tačiau tarp darbuotojų nėra nė vieno neįgalaus darbuotojo. Anot jos, diskriminacija akivaizdi dėl įdarbintų žmonių, turinčių bet kokią negalią, procento ir dėl to, kad pačios erdvės nepritaikytos žmonėms su negalia (judėjimo ar regos negalią turintiems žmonėms).</i></p> <p>GR02 atvejo tyrimas <i>Ji žino apie Graikijos įstatymus ir politiką, susijusią su įtraukiuoju neįgaliųjų įdarbinimu. Jos nuomone, įtrauki darbo vieta - tai vieta, kurioje nėra fizinių kliūčių ir jokių diskriminacinių procedūrų ir politikos dėl bet kokios negalios (fizinės, psichinės ir kt.), taip pat ir dėl tinkamos infrastruktūros trūkumo. Ji mano, kad diskriminacija egzistuoja tada, kai žmogiškųjų išteklių vadovas teikia svarbą kitiems dalykams, o ne darbui reikalingoms žinioms, ir kai infrastruktūros trūkumas (fizinės negalios atveju) ir darbuotojų bei vadovų mokymų trūkumas (psichinės negalios atveju) tampa kliūtimi įdarbinti neįgalų asmenį, net jei jis turi visas darbo vietai reikalingas kvalifikacijas.</i></p>
Institucinis požiūris	<p>Atvejo tyrimas GR01 <i>Muziejaus iniciatyvinis komitetas yra atsakingas už sprendimų dėl įdarbinimo procedūrų priėmimą. Arba muziejaus partnerių susitikimuose gali būti priimami sprendimai. Net jei neįgalieji nepateikė prašymų įdarbinti muziejuje, sprendimai dėl jų</i></p>



Co-funded by
the European Union

	<p><i>įdarbinimo bus priimami ta pačia tvarka (valdymo komiteto ir (arba) partnerių susirinkimuose) be jokios diskriminacijos.</i></p> <p><i>Muziejuje skatinamos aplinkosaugos edukacinės programos neįgaliesiems. Todėl darbuotojai yra apmokyti ir žino, kaip elgtis su neįgaliaisiais. Be jų, muziejuje dirba specializuoti darbuotojai, skirti būtent šiam tikslui.</i></p> <p>GR02 atvejo tyrimas <i>Biblioteka neturi specialios įdarbinimo politikos, išskyrus tai, kad gali įdarbinti visus, kurie turi reikiamą kvalifikaciją darbo vietai užimti. Direktorių valdyba dalyvauja įdarbinimo procedūrose ir laikosi įtraukiančios politikos, taikomos visiems norintiems prisijungti prie bibliotekos. Iki šiol nebuvo nė vieno personalo nario, kuris save įvardytų kaip turintį negalią, taip pat nebuvo darbuotojų mokymų apie įtraukią įdarbinimo praktiką.</i></p>
Ketinimai	<p>Atvejo tyrimas GR01 <i>Muziejus nėra parengęs konkrečių įtraukiojo užimtumo strategijų, išskyrus kai kurias prieinamumo priemones (kiek tai įmanoma) ir sėkmingą regos negalią turintiems žmonėms skirtų programų įgyvendinimą. Muziejus bendradarbiavo su regos negalią turinčiais asmenimis per edukacines programas ir buvo įrodyta, kad muziejaus darbuotojai gali dirbti kartu su jais be jokių problemų. Be abejo, turi būti tinkama įranga (Brailio rašto ženklai, teksto į kalbą skaitytuvas, specialių tipų kompiuteriai ir t. t.). Muziejus yra pasirengęs tai padaryti, kad jie dirbtų jo kolektyve.</i></p> <p><i>Muziejus nori įtraukti neįgaliosius į savo darbuotojų gretas, nes skatina vienodą prieigą prie vietovės kultūros ir gamtos paveldo ir tiki jų gebėjimais. Buvo imtasi kai kurių prieinamumo priemonių, tačiau dėl pastato istoriškumo intervencijos neleistinos (pritaikyti tualetai). Deja, muziejus įsikūręs kalnų vietovėje, kuri, nepaisant Šiaurės Pindos nacionalinio parko direkcijos (The Northern Pindos National Park Management Agency) pastangų, nėra lengvai pasiekama.</i></p> <p><i>Ji mano, kad daugeliu atvejų žmonėms patiems sunku išlįsti iš savo kiauto ir kreiptis dėl darbo. Jie baiminasi, kad neatitiks to, ko iš jų tikimasi, nepaisant to, kad daugelis jų įveikia iššūkių ir sėkmingai</i></p>



Co-funded by
the European Union

dirba. Todėl reikia didinti neįgaliųjų bendruomenės informuotumą šia tema, kad jie būtų įtikinti, jog reikia pasinaudoti proga ir kreiptis dėl darbo.

GR02 atvejo tyrimas

Įtraukiojo užimtumo strategijų poreikį GLAM sektoriuje lemia paprastas faktas, kad kiekvienas žmogus turi teisę į užimtumą (viena iš pagrindinių teisių). Tai reiškia, kad darbo vietos turi būti prieinamos visiems, jose turi būti reikalinga įranga (pvz., specialios technologijos, padedančios neįgaliesiems), o darbuotojai turi būti atviri ir pasirengę padėti (praktiškai ir emociškai) šiems žmonėms pagal jų galimybes. Biblioteka, kurioje ji dirba, yra įtrauki, nes priima visus norinčius dirbti bibliotekoje, tačiau kaip erdvė ji nepritaikyta žmonėms su fizine negalia.

Jos nuomone, vienas iš iššūkių, kai bandoma spręsti įtraukiojo įdarbinimo praktiką bibliotekoje, yra išlaidos, kurios patiriamos siekiant parengti įstaigą įdarbinti asmenį su negalia (personalo mokymai, infrastruktūra). Kitas iššūkis - nesąmoningas šališkumas, kurį personalo vadybininkas gali turėti šių žmonių atžvilgiu, net jei to ir neketina daryti.

Gera finansinė pagalba padėtų pagerinti bibliotekos kaip įtraukios ir prieinamos darbo vietos būklę. Apskritai politika ir teisės aktai taip pat skatintų informuotumą apie įtraukų ir visiems prieinamą darbą.

Išvados

Šiame skirsnyje pateikti atvejų tyrimai rodo, kad reikia sistemingai vykdyti neįgaliųjų įdarbinimo procedūras ir integracijos į darbo rinką ir konkrečiai į GLAM sektorių procesus. Nors teisės aktai ir paskatos vykdyti įtraukiojo įdarbinimo procesus egzistuoja, praktikoje neįgalieji dažniausiai neturi galimybių gauti prasmingo ir visaverčio darbo.

Klausimyno apklausa dėl įtraukiojo užimtumo GLAM sektoriuje

Kartu su pusiau struktūruotais interviu šalyse partnerėse buvo parengtas ir išplatintas internetinis apklausos klausimynas (3 priedas). Klausimynu buvo siekiama ištirti dabartinę padėtį įtraukiojo užimtumo srityje Austrijoje, Kipre, Graikijoje, Lietuvoje, Italijoje ir Lietuvoje. Klausimynas buvo platinamas 2023 m. sausio-kovo mėn. Iš viso užregistruoti 67 atsakymai. Buvo priimtas strateginis sprendimas sudaryti klausimyną taip, kad su demografiniais duomenimis susiję klausimai, apklausoje būtų pateikti paskutiniai, tačiau šioje ataskaitoje jie pateikiami atvirkštine tvarka išvadų pristatymo įžangoje, siekiant suteikti atsakymams kontekstą.



Co-funded by
the European Union

K1 Koks jūsų amžius?

Remiantis demografiniais duomenimis, dauguma dalyvių buvo 46-65 metų amžiaus, 25 dalyviai - 31-45 metų amžiaus ir 12 - 18-30 metų amžiaus (1 pav.).

9. What is your age?

[Weitere Details](#)

● Under 18	0
● 18-30	12
● 31-45	25
● 46-65	30
● prefer not to say	0



1 pav. Koks jūsų amžius?

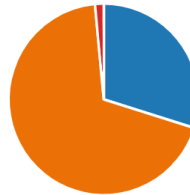
Q2 Kokia jūsų lytis?

Visose konsorciumo šalyse partnerėse apklausoje dalyvavo 46 moterys, 20 vyrų ir 1 dalyvis, kuris pageidavo neskelbti savo lytinės orientacijos (2 pav.).

10. What is your sex?

[Weitere Details](#)

● Male	20
● Female	46
● Non-binary	0
● Prefer not to say	1



2 pav. Kokia jūsų lytis?

Q3 Kurioje šalyje gyvenate?

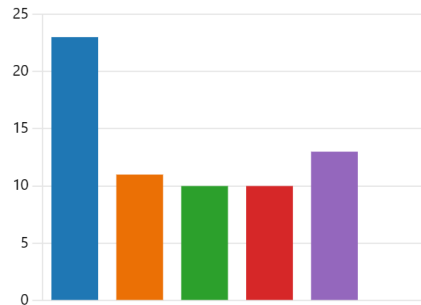
Iš viso, kaip minėta, apklausą užpildė 67 dalyviai; 23 dalyviai buvo iš Austrijos, 20 iš Kipro, 13 iš Lietuvos, 10 iš Graikijos, 10 iš Italijos. (3 pav.).



11. What is your country of residence?

[Weitere Details](#)

● Austria	23
● Cyprus	11
● Greece	10
● Italy	10
● Lithuania	13
● Sonstiges	0



3 pav. Kokioje šalyje gyvenate?

4 klausimas Kiek metų patirties turite GLAM sektoriuje?

Dauguma dalyvių (22 dalyviai) turėjo 1-5 metų patirtį GLAM sektoriuje, 15 dalyvių turėjo daugiau nei 20 metų patirtį, 13 dalyvių nurodė, kad turi 6-10 metų patirtį, 12 dalyvių - 11-20 metų patirtį, o 5 dalyviai nusprendė neatsakyti į klausimą (4 pav.).

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have?

[Weitere Details](#)

● 1-5	22
● 6-10	13
● 11-20	12
● more than 20	15
● Prefer not to say	5



4 pav. Kiek metų patirties turite GLAM sektoriuje?

5 klausimas Koks jūsų išsilavinimas?

Kalbant apie išsilavinimo lygį, 58 dalyviai buvo įgiję universitetinį išsilavinimą, 7 pažymėjo, kad jų aukščiausias išsilavinimas yra vidurinis, o du atsakė "nenorių pasakyti" (17 pav.).



Co-funded by
the European Union

13. What is your level of education?

[Weitere Details](#)

● Primary school	0
● Secondary school	7
● University degree	58
● Prefer not to say	2



5 pav. Koks jūsų išsilavinimas?

K6 Kokioje institucijoje dirbate?

Kalbant apie GLAM sektorių, kuriame jie dirba, 26 dalyviai nurodė "Biblioteką", po to sekė "Muziejus" (19 dalyvių), 9 dalyviai atsakė, kad dirba "Archyvuose", 7 - "Kitame kultūros paveldo sektoriuje (istoriniai pastatai ir kt.) ir tik 6 - "Galerijoje" (18 pav.).

14. What kind of institution do you work for?

[Weitere Details](#)

Einblicke

● Gallery	6
● Library	26
● Archive	9
● Museum	19
● Other cultural heritage (historic...	7



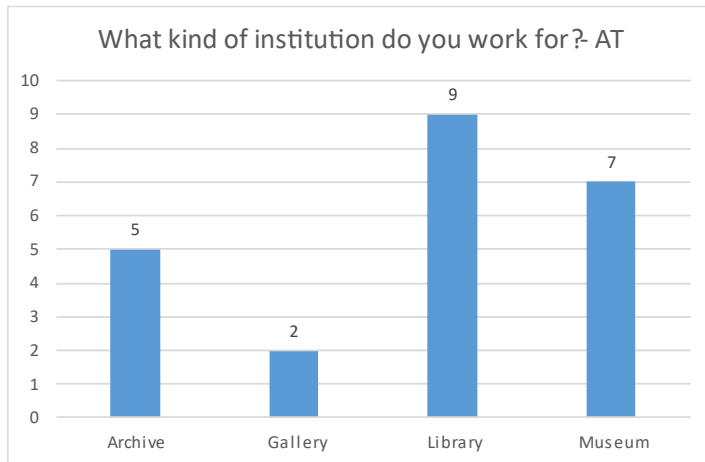
6 pav. Kokioje institucijoje dirbate?

Nagrinėjant atsakymus nacionaliniu lygmeniu į klausimą "Kokioje institucijoje dirbate? ", paaiškėjo šie dalykai:

Austrijoje daugiausia dalyvių atsakė, kad "Biblioteka" (9 dalyviai), po to sekė "Muziejus" (7 dalyviai). Penki (5) dalyviai atsakė, kad dirba su "Archyvais, ir galiausiai tik du (2) dalyviai atsakė, kad dirba su "Galerija" (7 pav.).

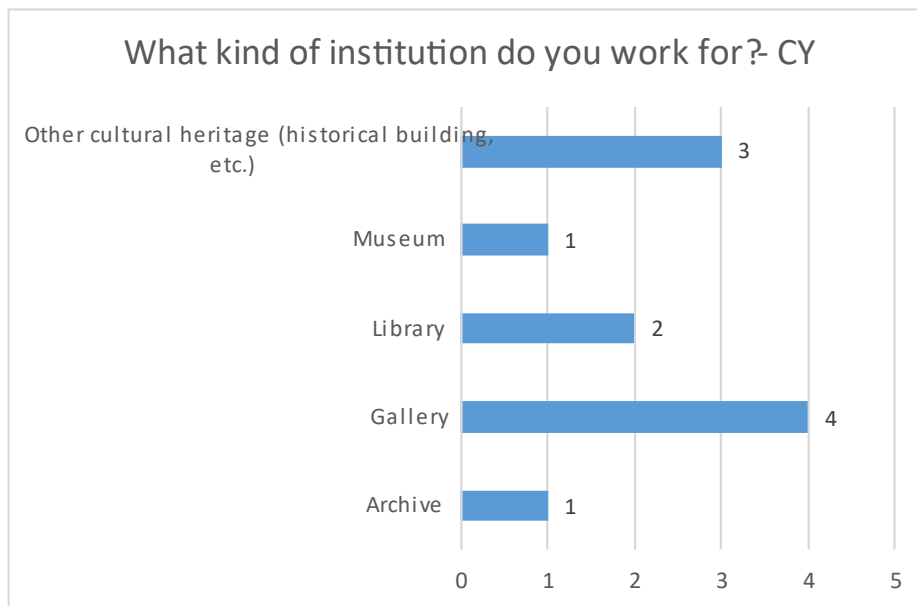


Co-funded by
the European Union



7 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Austrijos

Kipre į tą patį klausimą keturi (4) dalyviai atsakė, kad dirba "Galerijoje", trys (3) dalyviai - "Kitame kultūros paveldo objekte (istoriniame pastate ir pan.)", du (2) dalyviai - "Bibliotekoje", vienas (1) dalyvis - "Muziejuje", taip pat vienas (1) dalyvis - "Archyve" (8 pav.).

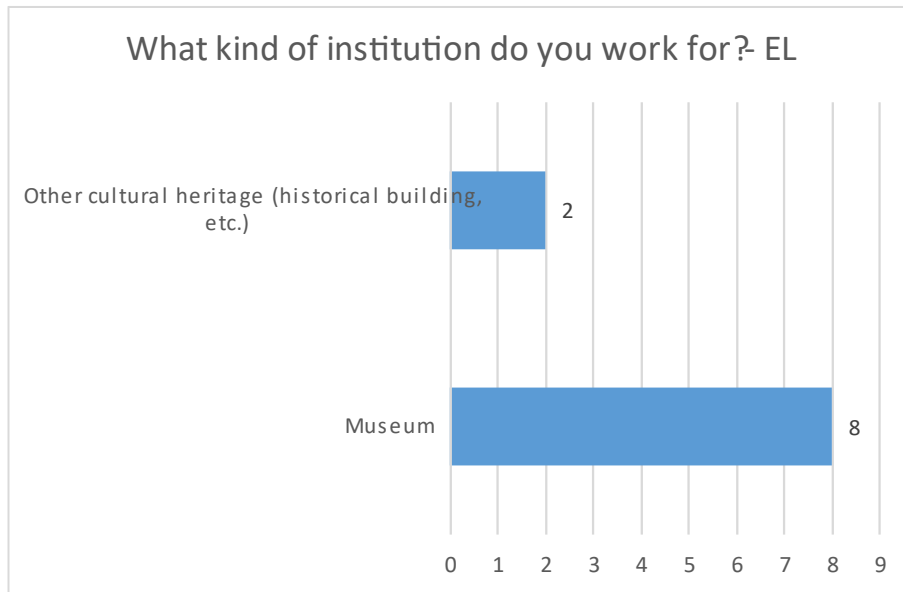


8 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Kipro

Graikijoje aštuoni (8) dalyviai atsakė, kad dirba "muziejuose" ir du (2) - "kituose kultūros paveldo objektuose (istoriniuose pastatuose ir pan.)". (9 pav.).

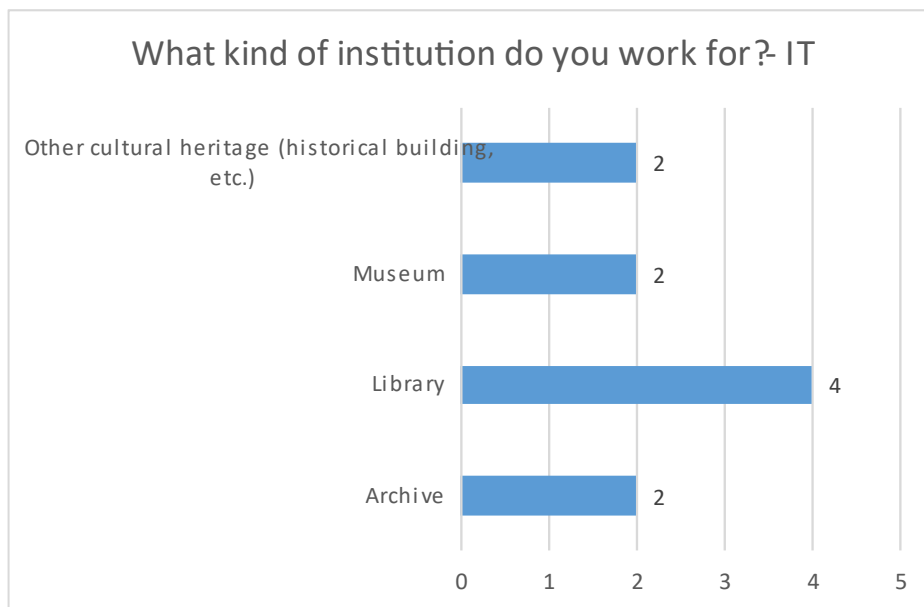


Co-funded by
the European Union



9 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Graikijos

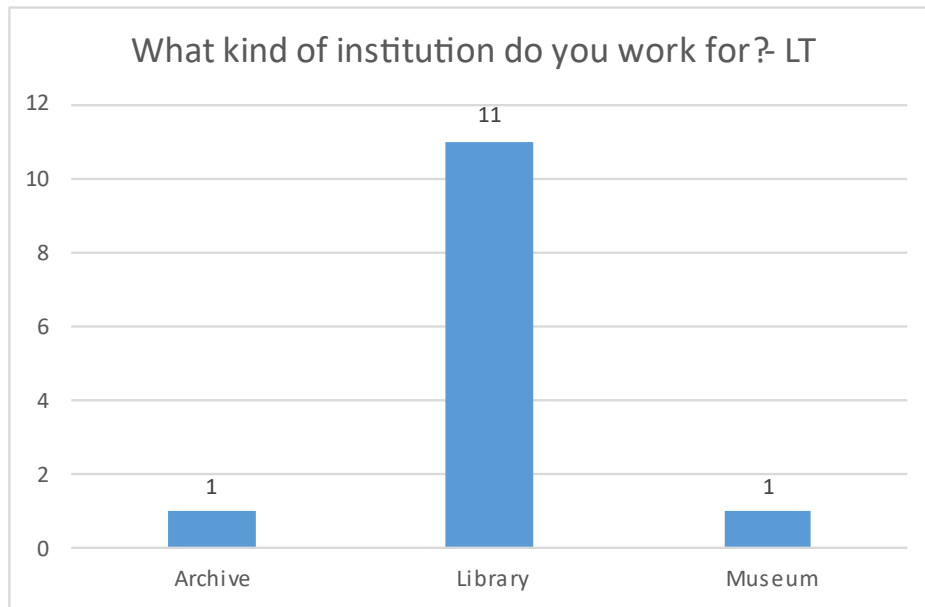
Italijoje, remiantis nacionalinės apklausos rezultatais, keturi (4) dalyviai pažymėjo, kad dirba su "bibliotekomis", du (2) - su "kitu kultūros paveldu (istoriniu pastatu ir kt.)", du (2) - su "muziejais" ir du (2) - su "archyvais" (10 pav.).



10 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Italijos



Galiausiai, Lietuvoje į klausimą "Kokioje institucijoje jie dirba?" 11 dalyvių atsakė, kad "Bibliotekoje", vienas (1) - "Archyve" ir vienas (1) - "Muziejuje" (11 pav.).



11 pav. Kokioje institucijoje dirbate? Atsakymai iš Lietuvos

Q7 Koks yra jūsų vaidmuo ar darbas institucijoje?

Paprašyti pateikti pasiūlymus, ką reikėtų padaryti ir patobulinti, kad būtų užtikrintas įtraukusis užimtumas GLAM sektoriuje apskritai ir konkrečiai jų įstaigoje, daugiausia atsakymų buvo susiję su sąvokomis "direktorius", "vadybininkas" ir "vadovas", kurios rodo, kad atsakomybė daugiausia tenka vadovų komandai (12 pav.).



12 pav. Žodžių debesis su atsakymais į klausimą Koks yra jūsų institucinis vaidmuo ar darbas?

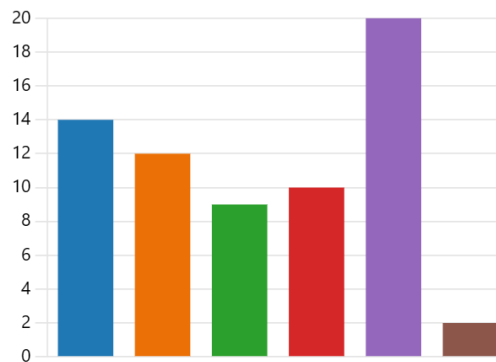
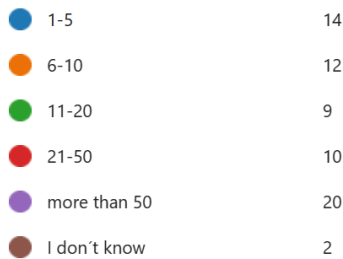
8 klausimas Kiek darbuotojų dirba jūsų institucijoje?

Paprašyti nurodyti, kiek darbuotojų dirba jų įstaigoje, 20 apklausos dalyvių pažymėjo, kad dirba su didelėmis komandomis, kuriose dirba daugiau nei 50 žmonių, 14 dalyvių - su mažomis grupėmis, kurias sudaro 1-5 žmonės, 12 dalyvių - su 6-10 žmonių komanda, 9 dalyviai - su 11-20 žmonių komanda, o 2 dalyviai atsakė "nežinau" (13 pav.).

16. How many staff members work at your institution?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)



13 pav. Kiek darbuotojų dirba jūsų įstaigoje?



9 klausimas Ar žinote apie kokius nors teisės aktus ir (arba) politiką, susijusius su įtraukioju užimtumu nacionaliniu lygmeniu?

Į klausimą, kiek jie žino apie jų šalyje galiojančius teisės aktus ir (arba) politiką įtraukiojo užimtumo srityje, 46 iš 67 dalyvių atsakė "Taip", 16 - "Ne", o šeši (6) dalyviai pažymėjo, kad "Nenori pasakyti" (14 pav.).

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

● Yes	45
● No	16
● Prefer not to say	6



14 pav. Ar žinote apie kokią nors teisinę ir (arba) politinę sistemą, susijusią su įtraukioju užimtumu jūsų šalyje?

10 klausimas Kokias teisės aktų ir (arba) politikos sistemas žinote?

Vertinant dalyvių žinias apie konkrečias teisines ir (arba) politines sistemas, daugiau nei pusė, konkrečiai 36 dalyviai, buvo susipažinę su "Finansiniu finansavimu specialiųjų poreikių turintiems darbuotojams", 31 dalyvis žinojo atitinkamus "Infrastruktūros nuostatus", 29 dalyviai teigiamai atsakė apie "Žinias apie rekomenduojamus procentus neįgaliems darbuotojams", o 28 dalyviai žinojo apie "Specialiąją pagalbą neįgaliems darbuotojams".

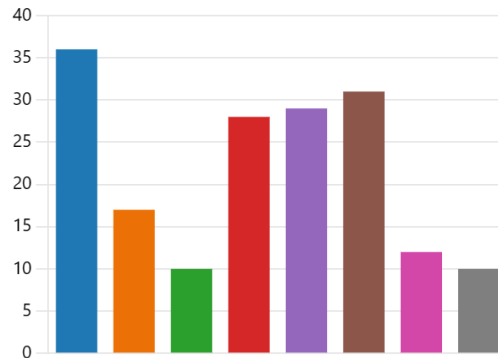
Iš viso 17 dalyvių pažymėjo, kad žino apie "Administracinę paramą", 12 - apie "Specialiąją išmoką už išvykimą iš darbo", 10 - apie "Žmogiškųjų išteklių mokymus". (15 pav.).



2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial fundings for staff with ...	36
Administrative support	17
HR Trainings	10
Special assistance for employee...	28
Recommended percentages for ...	29
Infrastructural regulations	31
Special take off from work allow...	12
Sonstiges	10



15 pav. Kokias teises ir (arba) politines sistemas žinote?

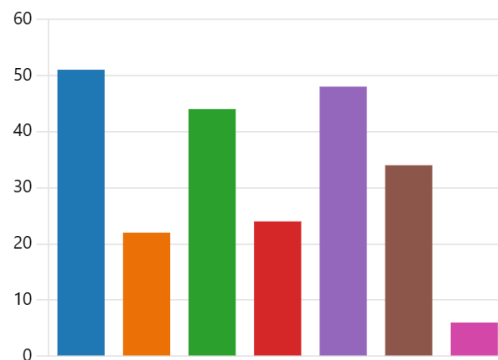
11 klausimas Kokie parametrai apibūdina jūsų darbo vietą, kurioje vyksta integracija?

Paprašyti nurodyti tris svarbiausius įtraukią darbo vietą apibūdinančius parametrus, respondentai kaip svarbiausius nurodė tinkamas "architektūrinės priemonės" (51 dalyvis), po to - "specialią paramą neįgaliesiems darbuotojams" ir "plačių pažiūrų darbuotojus" (44 dalyviai) (16 pav.).

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chose up to the three most important ones)

[Weitere Details](#)

Architectural measures	51
Financial support	22
Open minded employees	44
Other infrastructural measures	24
Special support for employees ...	48
Common staff trainings	34
Sonstiges	6



16 pav. Kurie parametrai apibūdina įtraukią darbo vietą?

12 klausimas Kokių priemonių, susijusių su įtraukioju įdarbinimu, imamasi jūsų įstaigoje?

Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Paprašyti nurodyti įvairias institucines priemones, kurių imamasi siekiant skatinti įtraukįjį užimtumą, dalyviai nurodė įvairius atsakymus, pradedant konkrečios politikos ir (arba) programos nebuvimu ir baigiant keliais mechanizmais ir strategijomis, pavyzdžiui, specialiais mokymais, paramos fondais, įtraukties politika, prieinamumo užtikrinimu, kad būtų atsižvelgta į institucijoje dirbančių neįgaliųjų poreikius, nacionalinių teisės aktų laikymusi, lanksčiomis darbo sąlygomis ir prisitaikymu prie darbuotojų poreikių (17 pav.). Atsakymai apėmė konkrečias priemones, pavyzdžiui, architektūrinės įtraukties nuostatą, kurią palengvina nors ir darbuotojai, reguliarius mokymus, įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) grupės sukūrimą, "neįgalių darbuotojų įdarbinimą, ilgalaikį bendradarbiavimą su "Lebenshilfe Steiermark", kuo labiau pritaikytas darbo vietas, didelį teigiamą darbuotojų sąmoningumą, AK projektus, skirtus su amžiumi susijusių neįgalių darbuotojų integracijai".



17 pav. Kokias teises ir (arba) politines sistemas žinote?

Q13 Ar dalyvaujate priimant sprendimus dėl įtraukiojo įdarbinimo?

Be to, 40 iš 67 dalyvių pažymėjo, kad nelaiko savęs "dalyvaujančiais sprendimų dėl įtraukiojo įdarbinimo priėmimo procese", ir tik 23 į tą patį klausimą atsakė teigiamai (18 pav.).



Co-funded by
the European Union

5. Are you involved in decision making on inclusive employment?

[Weitere Details](#)

Einblicke

Yes	23
No	40
Prefer not to say	4



18 pav. Ar dalyvaujate priimant sprendimus dėl įtraukiojo užimtumo?

14 klausimas Kiek neįgalių darbuotojų dirba jūsų įstaigoje?

Paklausti apie tai, kiek jų įstaigoje ir vėliau darbo vietoje dirba darbuotojų su negalia, 25 respondentai pažymėjo, kad jų įstaigoje dirba 1-3 asmenys su negalia, 17 atsakė, kad 4-9, ir tik 1 respondentas nurodė, kad jų įstaigoje dirba 10-20 asmenų su negalia. Nė vienas respondentas nenurodė, kad jų darbovietėje dirba daugiau nei 20 neįgaliųjų, o 24 respondentai nežinojo, kad jų darbovietėje yra darbuotojų su negalia (19 pav.).

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution?

[Weitere Details](#)

1-3	25
4-9	17
10-20	1
more than 20	0
I don't know	24



19 pav. Kiek neįgalių darbuotojų dirba jūsų įstaigoje?

K15 Ko reikia, kad būtų siekiama / gerinamas įtraukusis užimtumas GLAM sektoriuje apskritai ir konkrečiai jūsų institucijoje?

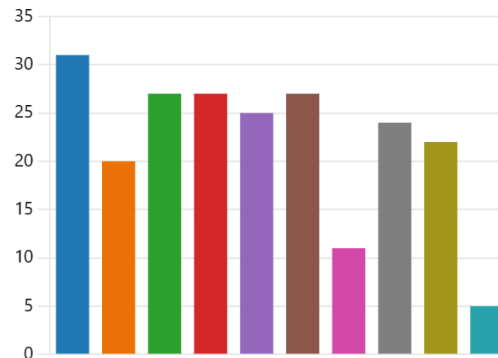
Paprašyti pasiūlyti, ko reikėtų, kad būtų galima siekti ir (arba) pagerinti įtraukų užimtumą GLAM sektoriuje apskritai ir konkrečiai jų įstaigoje, apklausos dalyviai atsakė, kad jie mano, jog reikia mokyti darbuotojus, kad būtų šalinami prietarai ir didinamas informuotumas; turėti lankstesnius sprendimus dėl žmogiškųjų išteklių priimančius asmenis; teikti individualią pagalbą neįgaliesiems, įdarbintiems darbo rinkos tarnybos lėšomis; gauti specialią paramą iš regioninės valdžios (pinigų), įvesti degustavimo dienas



8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial support	31
Administrative support	20
Staff training	27
Prejudices	27
Cognitive/professional limitations	25
Infrastructure	27
Unfit working staff	11
Unfit structural aspects of the w...	24
Special and unpredicted needs ...	22
Sonstiges	5



21 pav. Kokie yra didžiausi profesiniai ir asmeniniai iššūkiai įgyvendinant įtraukiojo įdarbinimo praktiką/politiką jūsų įstaigoje?

Išvados ir rekomendacijos

16 % pasaulio gyventojų sudaro neįgalieji. Kitaip tariant, pasaulyje yra daugiau kaip 1,3 mlrd. žmonių, turinčių negalią (PSO, 2023). Europoje gyvena daugiau kaip 100 mln. neįgaliųjų, o artimiausiais metais, kaip prognozuojama pagal demografines tendencijas, gyventojų skaičius išaugs iki daugiau kaip 120 mln. 2007 m. Jungtinės Tautos priėmė JT Neįgaliųjų teisių konvenciją - pirmąją dvidešimt pirmojo amžiaus konvenciją, skirtą apsaugoti ir užtikrinti, kad visi neįgalieji galėtų visapusiškai ir vienodai naudotis savo žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis. 2010 m. lapkričio mėn. Europos Komisija priėmė 2010-2020 m. Europos strategiją dėl negalios, grindžiamą šia konvencija ir patvirtinančiais įsipareigojimais, kad nacionalinės pastangos būtų papildytos visos Europos mastu. Pasitelkiant kelias veiklos sritis, pavyzdžiui, prieinamumą, dalyvavimą, lygybę ir užimtumą, buvo siekiama visiškai įgyvendinti neįgaliųjų teises visapusiškai ir lygiomis teisėmis dalyvauti visuomenės gyvenime ir ekonomikoje.

2010 m. šeštadalį ES darbo jėgos sudarė neįgalieji, kurie sudarė 15 proc. visų gyventojų. Viena iš priežasčių, kodėl naujoji 2020-2030 m. ES strategija dėl negalios turi užtikrinti, kad ES ir valstybės narės koordinuotai įgyvendintų JT neįgaliųjų teisių konvenciją, taip pat įsipareigoti vykdyti naują negalios politiką ir priimti naujus teisės aktus, atitinkančius Darbotvarkę iki 2030 m., yra ta, kad prognozuojama, jog iki 2020 m. dešimtmečio penktadalis gyventojų turės vienokią ar kitokią negalią.

Dėl Covid-19 protrūkio vėlavo teisės aktų leidybos darbotvarkė, buvo peržiūrima darbotvarkė ir koreguojamas sutartų rezultatų kalendorius. Pandemija priminė, kad turime dirbti kartu, kad rastume atsakymus į daugybę problemų, su kuriomis šiandien susiduria pasaulis. Dabar kaip niekada anksčiau reikia daugiau bendradarbiavimo ir solidarumo, kad visiems europiečiams būtų užtikrinta ekonominė ir socialinė pažanga ateityje. Šie principai yra socialinės ekonomikos pagrindas ir vienintelis būdas



Co-funded by
the European Union

sėkmingai įveikti šią krizę. Norint apsaugoti visus, palaikyti demokratiją ir siekti įvairialypės ekonomikos, reaguojant į krizę svarbiausia turi būti solidarumas.

Kalbant apie GLAM sektorių, apklausos metu paaiškėjo, kad GLAM specialistai žino apie galiojančius teisės aktus ir kad daugeliu atvejų yra įdiegta institucinė politika, skirta įdarbinti neįgaliuosius, tačiau trūksta realios praktikos ir procesų. Buvo akivaizdu, kad norint žengti žingsnį į priekį įtraukaus įdarbinimo ir integracijos srityje, svarbu tinkamai apmokyti žmogiškųjų išteklių specialistus, rengti mokymus suaugusiems neįgaliesiems ir apskritai GLAM darbuotojams, tuo tarpu buvo pasiūlyta, kad konkretus finansavimas ir paskatos, apie kurias būtų geriau informuojamos institucijos, greičiausiai galėtų padėti siekti didesnio GLAM sektoriaus įtraukumo.

3 DALIS: ĮTRAUKIOJO UŽIMTUMO GLAM SEKTORIUJE VADOVAS

Šioje ataskaitoje pateikta kiekybinė ir kokybinė analizė rodo, kad vis dar labai reikia įtraukti neįgaliuosius į visas mūsų visuomenės gyvenimo sritis. Ypač svarbus vaidmuo socialinei integracijai ir įtraukčiai tenka darbo paieškoms. Aktyvus dalyvavimas profesiniame gyvenime užtikrina socialinį ir ekonominį saugumą bei pasitikėjimą savimi. Neįgalieji turi būti lygiavertė mūsų visuomenės dalis, todėl Europos GLAM sektoriaus dalyviai turėtų apsvarstyti toliau nurodytus metodus ir priemones.

Neįgaliųjų integracija į darbą

Neįgaliųjų įtraukimas į darbo rinką priklauso nuo abiejų pusių - darbuotojų ir darbdavių - aktyvaus dalyvavimo. Visose šioje ataskaitoje aptariamose šalyse partnerėse daugybė dalyvių, tokių kaip asociacijos ir viešosios įstaigos, aktyviai remia neįgaliuosius, o aprašytos teisinės sistemos yra sukurtos taip, kad padeda darbdaviams įdarbinti neįgaliuosius.

Kaip rodo įvairios analizės, kultūros sektorių darbdaviai turi siekti didesnės įvairovės ir įtraukties. Todėl galima apibrėžti šiuos žemėlapių sudarymo būdus.

Socialiniai tikslai

GLAM sektoriui būdingi tam tikri unikalūs bruožai, kuriais remiama socialinė įtrauktis. Šios institucijos dažniausiai yra: 1) ne pelno siekiančios organizacijos, 2) finansuojamos visuomenės ir 3) socialinės sąveikos vietos. "Nors ekonominė veikla yra svarbi siekiant gauti pajamų (pavyzdžiui, Samhall turi aiškų pelno tikslą), ji vykdoma siekiant pagrindinio tikslo" vykdyti socialinę misiją" (Zolyomi / Birtha 2020, p. 23).

Todėl GLAM sektoriaus institucijos turėtų tinkamai ir subalansuotai atitikti šiuos tris reikalavimus:

- neįgaliųjų įtraukimas į bendrąją darbo rinką;
- Suteikti galimybių remti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką;
- Remti asmenis, kurie turi sunkią negalią ir yra labiausiai nutolę nuo darbo rinkos. (Zolyomi / Birtha 2020, p. 23).

GLAM sektoriaus organizacinės charakteristikos darbo integracijos požiūriu

Ypač GLAM sektoriaus įstaigoms būdingi organizaciniai ypatumai, kurie padėtų integruoti neįgaliuosius ir kurie yra šie:

- Dėl nacionalinių teisinių reikalavimų dauguma GLAM sektoriaus pastatų yra be barjerų.



Co-funded by
the European Union

- Darbuotojai gali tiesiogiai dirbti įstaigos patalpose ir jiems nereikia vykti į komandiruotes ar kitaip judėti.
- Neįgaliesiems nereikia keisti darbo vietos, jie gali dirbti vidiniuose vadinamuosiuose "enklavuose" kartu su kitais darbuotojais arba vadovaujami darbo instruktorių, kuriuos daugelyje analizuotų šalių finansuoja vyriausybė.
- GLAM sektoriaus institucijos turi galimybių sudaryti individualias darbo sutartis, pagal kurias neįgalieji galėtų dirbti lanksčiai.
- Galiausiai daugeliui GLAM sektoriaus darbo profilių būdingi pasikartojantys ir nekintantys procesai.

Dėl visų šių priežasčių GLAM sektoriaus įstaigos yra "idealūs" darbdaviai neįgaliesiems ir regioninės ir federalinės vyriausybės turi būti daugiau ar mažiau priverstos įdarbinti tam tikrą procentą neįgaliųjų.

Nors daugelyje analizuotų šalių nacionaliniuose įstatymuose tai rekomenduojama, daugelis GLAM sektoriaus institucijų vis dar ieško būdų, kaip išvengti neįgaliųjų įdarbinimo.

Bendradarbiavimas

GLAM sektorius yra gerai susijęs su kitais susijusiais veikėjais ir gali būti apibūdinamas kaip idealus "tramplinas", kuriuo neįgalieji gali susisiekti su kitais įvairių socialinių ir ekonominių sektorių veikėjais. Esami ryšiai ir bendradarbiavimas vyksta su šiomis institucijomis:

- Kitos GLAM sektoriaus institucijos arba skėtinės organizacijos;
- Švietimo įstaigos (pvz., mokyklos, universitetai ir kt.);
- Socialinės įstaigos (pvz., ligoninės, senelių namai ir kt.);
- Pilietinės visuomenės organizacijos ir neįgaliųjų organizacijos;
- Pramonės ir verslo subjektai
- Nacionalinio, regioninio ir vietos lygmens valdžios institucijos;
- Bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis.

Šie didžiuliai ir tarpdisciplininiai įvairių lygių tinklai skatina neįgaliųjų įtraukimą į visas mūsų visuomenės gyvenimo sritis.

Konkrečioms institucijoms skirtos priemonės

Apibūdinus socialinę įtrauktį skatinančias organizacines charakteristikas, kitoje šios ataskaitos dalyje daugiausia dėmesio bus skiriama konkrečioms priemonėms, kurias GLAM sektoriaus institucijos turėtų apsvarstyti įtraukiam įdarbinimui.

Darbuotojų su negalia įdarbinimas ir pritaikymas

Viešosios darbo biržos, savivaldybės ar kitos vietos ir regioninio lygmens viešosios įstaigos, kurios jau yra GLAM institucijų bendradarbiavimo partneriai, turėtų būti aktyvinamos kaip bendradarbiavimo partneriai įtraukiojo įdarbinimo srityje.

Visos šios institucijos turi reikiamų žinių, kontaktų, asmeninę ir techninę infrastruktūrą, kad galėtų padėti GLAM įstaigoms ieškoti tinkamų darbuotojų tinkamam darbui, vėliau įdarbinimo etape ir galiausiai visą atitinkamo asmens įdarbinimo laikotarpį.



Co-funded by
the European Union

Sėkmingam įdarbinimo procesui svarbiausia yra gerai suplanuotas ir iš anksto atliktas poreikių įvertinimas ir darbo vietų parinkimas. Šiame etape GLAM institucijos turėtų palaikyti glaudžius ryšius su neįgaliosios remiančiomis įstaigomis, kad surastų tinkamą žmogų tinkamam darbui (pvz., darbo rinkos tarnyba, neįgalųjų rėmimo organizacijos). Šis žingsnis sumažina tolesnes komplikacijas, mažina esamus prietarus (žr. kokybinius interviu) ir sukuria motyvaciją visoms dalyvaujančioms šalims - darbdaviui, darbuotojams ir neįgaliam darbuotojui.

Atlikti interviu įrodo, kad ne visose analizuojamose šalyse ir institucijose egzistuoja toks svarbus struktūruotas įdarbinimo procesas (poreikių įvertinimas - įdarbinimas - darbo vietų parinkimas - įdarbinimas - pagalba įsidarbinant). Nors pagal visų šalių teisinę sistemą būtų galima teikti papildomą finansinę (pvz., atleisti nuo mokesčių, sumažinti socialinio draudimo įmokas, finansuoti infrastruktūrą, pagalbą įsidarbinant ir t. t.) ir nefinansinę (pvz., darbuotojų mokymai, konsultavimas, asmeninis orientavimas ir t. t.) paramą visoms šioms priemonėms, GLAM institucijos ja nesinaudoja dėl esamų išankstinių nuostatų, susijusių su bloga patirtimi, įgyta dėl nestruktūruotų įdarbinimo procesų praeityje.

Neįgalųjų įsidarbinimo galimybių gerinimas

Apibūdinus patobulinimus organizaciniu lygmeniu, paskutinėje šios ataskaitos dalyje daugiausia dėmesio bus skiriama priemonėms, skirtoms pačių neįgalųjų įsidarbinimo galimybėms gerinti, kurios yra antroji pagrindinė sėkmingo įtraukiojo įdarbinimo proceso dalis.

Mokymas

Labai svarbi sėkmingos integracijos darbo vietoje dalis yra įvairūs darbuotojų mokymai neįgaliesiems. Juos gali rengti tiek vidaus, tiek išorės instruktoriai prieš įdarbindami asmenį arba įdarbinimo proceso metu. Taip pat neįgalųjų mokymams galima rasti savanorių arba darbo trenerių savanoriškais pagrindais. Paprastai visose šalyse partnerėse šie mokymai gali būti finansuojami naudojant valstybės finansinę paramą.

Neįgalųjų mokymuose daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama bendravimo įgūdžiams, socialiniams įgūdžiams, saugumui, konfliktų valdymui. Galiausiai, svarbiausias klausimas - siūlyti mokymus apie visus skaitmeninio aspektus, kurie atlieka lemiamą vaidmenį šiuolaikiniame GLAM sektoriuje.

Šiuo atžvilgiu taip pat rekomenduojama rengti bendrus mokymus visam GLAM institucijos personalui, kurie taip pat turi didžiulį teigiamą poveikį socialinei sąveikai atitinkamoje institucijoje. Baigus darbuotojų mokymus, galutiniai oficialiai pripažinti sertifikatai, kurie egzistuoja beveik visose analizuotose šalyse, būtų laikomi GLAM institucijos kokybės kriterijumi. Galiausiai, jie gali būti vertinami kaip bendri pasiekimai, kurie stiprina vidinę komandos dvasią.

Karjeros ir paaukštinimo galimybės

Be mokymų, GLAM institucijos turėtų galėti pasiūlyti įvairias tobulėjimo ir paaukštinimo galimybes atitinkamoje institucijoje. Ši dalis glaudžiai susijusi su pirmiau minėtu turiniu. Jai reikalingos nuolatinės mokymo galimybės, kad būtų sukurtas vidinis kvalifikacijos srautas. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali gauti "geresnį" darbą, o jaunesni aplenkti buvusius. Šia priemone galima sukurti vidinį kvalifikacijos ratą.

Neįgalieji gali prisiimti atsakomybę už komandas ir jiems reikia ateities perspektyvų, kad daugelį metų galėtų būti aktyvia GLAM institucijos dalimi. Ši priemonė skatina motyvaciją ir geresnę socialinę integraciją komandoje.



Co-funded by
the European Union

Ribojantys veiksniai ir teisinės paskatos bei politika

Visoms aprašytoms priemonėms įtakos turi nacionalinė institucinė aplinka ir teisinis reglamentavimas. Daugumoje analizuotų šalių finansinė parama gali būti taikoma įvairiais lygmenimis (pvz., vietos savivaldybių, regioninių ir federalinių institucijų ir finansavimo programų).

Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad įtraukus įdarbinimas GLAM sektoriuje nėra finansinių ir nefinansinių paramos priemonių trūkumas. Tai yra pačių GLAM institucijų noro įdarbinti neįgaliausius trūkumas.

Vis dar labai reikia didinti visų susijusių šalių informuotumą ir visų pirma rengti mokymus. Be geresnio švietimo ir mokymo, šiuolaikinės skaitmeninės technologijos atlieka labai svarbų vaidmenį remiant neįgaliausius jų kelyje į darbo rinką. Šiuolaikinės informacinės ir ryšių technologijos padeda žmonėms su visų rūšių negalia ir yra būtinos beveik visų profesijų darbuotojams (Pasaulio neįgaliųjų ataskaita, p. 183). Be to, GLAM sektorius sparčiai keičiasi ir tampa skaitmeniniu bei prieinamu. Todėl pagal INCLUDED projektą rengiamuose mokymuose daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama skaitmeniniam raštingumui ir bendravimui skaitmeninėje eroje, kad būtų sukurta aplinka, leidžianti užtikrinti didesnę įtrauktį ir įvairovę Europos GLAM sektoriuje.

Nuorodos

Argumente der WKÖ (2022). Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Anreize statt Strafen. https://news.wko.at/news/oesterreich/position_behinderung.html

Article 27 – Work and employment | United Nations Enable. (n.d.).

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

Association “Lithuanian National Non-governmental Development Cooperation Organisations’ Platform”. (2023). Lithuanian NGDO Platform Equal Opportunities and Non-discrimination Policy.

https://vbplatforma.org/uploaded_files/articles/2.1%20Equality-Policy.pdf

Barnes, Colin. (2000). A Working Social Model? Disability, work and disability politics in the 21st century. Critical Social Policy - CRIT SOC POLICY. 20. 441-457. 10.1177/026101830002000402.

Bartlett L. and Vavrus, F. (2017). Comparative Case Studies: An Innovative Approach. Nordic

Behindertenanwaltschaft (2023). <https://www.behindertenanwalt.gv.at/>

Bouronikos, V. (2021). *4 Examples of Social Inclusion for People with Disabilities through Social Enterprises in Greece*. Institute of Entrepreneurship Development. <https://ied.eu/blog/4-examples-of-social-inclusion-through-social-enterprises-in-greece/>

Caritas Europa Lithuania (2021). Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS: ENSURING NO ONE IS LEFT BEHIND. https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Lithuania_CountryReport_singles.pdf



Co-funded by
the European Union

Conoscere il mondo della disabilità (2019). CONOSCERE IL MONDO DELLA DISABILITÀ: PERSONE, RELAZIONI E ISTITUZIONI. <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilita.pdf>

Corlett, A. (2021, March 18). *Four Remarkable Greeks With Autism Hope To Conquer Granola Bar Industry*. GreekReporter.com. <https://greekreporter.com/2021/03/18/four-remarkable-greeks-with-autism-hope-to-conquer-granola-bar-industry/>

CRPD (2015). [Human Rights Instruments](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf) - CORE INSTRUMENT. Convention on the Rights of Persons with Disabilities https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf

Dachverbandes berufliche Integration Austria (2023). <https://www.dabei-austria.at/>

Department for Social Inclusion of persons with disabilities - UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
Digital Portal for People with Disabilities (PWD) - National Action Plan. (n.d.). <https://www.amea.gov.gr/action>

Disabili.com, Manifesto per la Voce delle persone con disabilità, <https://www.disabili.com/amici-e-incontri/articoli-amici/ecco-il-manifesto-per-la-voce-delle-persone-con-disabilita>

Eduportal, & Eduportal. (2015). *Social reintegration, support for people with special needs - Part 3*. Hellenic Education Portal. <https://www.eduportal.gr/psathas3/>

EU Commission Joint Employment Report 2023 (p. 35), PROPOSAL FOR A JOINT EMPLOYMENT REPORT

European Commission (2017). The European Pillar of Social Rights. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

European Commission (2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23707&langId=en>

European Disability Strategy (2010). European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality - Greece. (2021, February). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffdaf641-a70f-11eb-9585-01aa75ed71a1>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Austria (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23948&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Greece (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23931&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Italy (2021). European Commission.

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Lithuania (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23944&langId=en>



Co-funded by
the European Union

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Cyprus (2021). European Commission.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>

FISH Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, pubblicazioni varie su
<https://www.fishonlus.it/pubblicazioni/>

FROM THE COMMISSION AND THE COUNCIL. https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf

Georgiopolou, T. (2022, June 23). *Job search platform for people with autism*. kathimerini.gr.
<https://www.kathimerini.gr/society/561922582/platforma-eyresis-ergasias-gia-atoma-me-aytismo/>

Goodrick, D. (2014). Comparative Case Studies, Methodological Briefs: Impact Evaluation 9, UNICEF
Greece | European Blind Union. (n.d.). <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece#2>

Greece 2021 – Factsheet on Social Inclusion. (2021, September). http://www.iobe-ec-conference.gr/2021/Factsheet_on_Social_Inclusion_Sep2021.pdf

Grigaitė-Mockevičienė S. (2019) Equal opportunities in the Lithuanian labor market: an overview.
Vilnius: Office of the equal opportunities ombudsman. Available at:
https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf

Hafsteinsdóttir Á, & SC. Hardonk (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*. 75(2), pp.433-445. doi: 10.3233/WOR-211219. PMID: 36641711; PMCID: PMC10357207.

Hellenic Republic. (2022). *VNR 2022 Greece Report*.
<https://www.statistics.gr/documents/20181/13491320/VNR+2022+Greece+Report.pdf/d0b97502-84b4-866f-e32e-2d91dff2538a>

Household Income and Living Conditions Survey 2020/ Observatory Disability Issues Observatory - Annual Report 2020.

Inclusive Employment. (2020, May 22). <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>

Inklusive Jobs für Menschen mit Behinderungen & chronischen Erkrankungen in Österreich. (2023).
<https://www.myability.jobs/at/>

International Labour Organization, ILO (2015). World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf

JobsLink Presentation. Asperger.gr (2022, June 15).
<https://asperger.gr/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%bf%cf%85%cf%83%ce%af%ce%b1%cf%83%ce%b7-jobslink/>

Journal of Comparative and International Education, 1(1): 5-17.



Co-funded by
the European Union

Junior Achievement Greece & UNICEF. (2022, December). *Creating employment opportunities for young people with disabilities*. <https://www.unicef.org/greece/en/stories/creating-employment-opportunities-young-people-disabilities>

Kazarian, S. (2022). Lengvatų daugėja, bet dirbančių neįgaliųjų – ne.

<https://lsveikata.lt/aktualijos/lengvatu-daugeja-bet-dirbanciu-neigaliuju-ne-15152>

Latsiou, E., & Latsiou, E. (2021, July 2). *Kympoyropoylos: Disability, Autism and inclusive employment (Βίντεο)*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/kympoyropoylos-anapiria-aytismos-kai-apascholisi-choris-apokleismoys/>

Leymat, A. (2011). Inclusive employment: how to develop projects which promote the employment of people with disabilities and other vulnerable populations. Handicap International – Technical Resources Division. *Policy Paper* – PP 05.

Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (2023). Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas.

<https://www.negalia.lt/naudinga-info/darbas/neigaliuju-idarbinimo-remimas/>

List of issues in relation to the initial report of Greece. (2019, 26 August–20 September).

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhskOcZ9cO6iPa1r3wEJzoMtZrMdwWBVu54zCU5VVVICIdapF1q7g%2B51GP34B5bhZFKWsX1LvM1U2JZPtK%2FzqQy1a9NV29rAk2gQOeJ1%2F2UHiqf49tJYqkvlxMdr8XqIkxJw%3D%3D>

LRT.lt.(2021). VDU psichologė: Lietuvoje suaugęs autistiškas asmuo susiduria su visiškai jo poreikiams nepritaikyta aplinka (2021). <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1423645/vdu-psichologe-lietuvoje-suauges-autistiskas-asmuo-susiduria-su-visiskai-jo-poreikiams-nepritaikyta-aplinka>

Memorandum of Cooperation between DYPA and the Hellenic Association for Asperger Syndrome.

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE. (2022, December 15). <https://www.dypa.gov.gr/mnimonio-sinerghias-tis-dypa-me-ton-elliniko-sylogho-ghia-to-syndromo-asperger>

Ministry of Labour and Social Affairs. (2022, August). *National Strategy for Active Labour Market Policies* (page 134). https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf

Ministry of Labour: Four new actions for people with disabilities - New programs from the DYPA.

Taxheaven. (2022, December). <https://www.taxheaven.gr/news/61834/yp-ergasias-tesseris-nees-draseis-gia-atoma-me-anaphria-nea-programmata-apo-th-dypa>

Miteinander für psychische Gesundheit.

Österreichischer Dachverband für Vereine und Gesellschaften für psychische und soziale Gesundheit. (2023) <https://www.promenteaustria.at/de/home/>



Co-funded by
the European Union

Mpofu, Elias & Tansey, Timothy & Mpofu, Ngonidzashe & Tu, Wei-Mo & Li, Qiwei. (2019). *Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_15

National Action Plan on Disability.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform

National Disability Action Plan 2013-2015, www.mlsi.gov.cy/dsid

National Program for the implementation of the Convention for the Rights of persons with disabilities 2019 (p. 22)

Newsroom. (2022, November 24). *Pilot employment program for people on the Autism Spectrum*. Business Daily. https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74801_pilotiko-programma-apasholisis-gia-atoma-sto-fasma-toy-aytismoy

Office of Research, Florence.

Pagidas, N., & Pagidas, N. (2020, December 8). *What is supported employment and how it works? Work inclusion of people with disabilities*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/ti-einai-i-ypostiriktiki-ergasia-kai-pos-efarmozetai-ergasiaki-symperilipsi-atomon-me-anapiria/>

PIRMINĖS ATASKAITOS PAGAL JUNGTINIŲ TAUTŲ NEJGALIŲJŲ TEISIŲ KONVENCIJĄ PROJEKTAS (2010). <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAPIS.138519/>

Porto Declaration (2021),

Presentation of the Department for Social Inclusion of persons with disabilities – Cyprus. <https://exchangeability.esn.org/sites/default/files/pages/Microsoft%20PowerPoint%20-%20Disability%20Policies%20MLSI.pdf>

Rachanioti, E., Giaouri, S., Laskaraki, E., & Alevriadou, A. (2021). *“Can I Work Here?”: Employment Barriers for Individuals with Intellectual Disabilities in Greece*. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 9(4), 354–362. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2021.09.04.1>

References

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023).

<https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare, 2023.

Scheme for Supported Employment.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*.



Co-funded by
the European Union

Sozialministeriumservice (2023). Menschen mit Behinderung.

https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung.de.html

Special and Vulnerable Groups. DYPA. (n.d.). <https://www.dypa.gov.gr/idikes-koinonikes-omades>

STATISTINIŲ DUOMENŲ PORTALAS (2023). Skelbiami operatyvūs einamųjų metų duomenys gali keistis <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>

Svarbiausios, (2023). KTU tyrimas: neįgalieji Lietuvoje neįsadarbina dėl motyvacijos stokos ir darbdavių požiūrio. <https://ktu.edu/news/ktu-tyrimas-neįgalieji-lietuvoje-neįsadarbina-del-motyvacijos-stokos-ir-darbdaviu-poziruio/>

T, D. (2021). *Recruitment and Employment Obligation*. Labour Inspectorate.

<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/yPOCHREOSI-PROSLIPSIS-KAI-APASCHOLISIS/>

The Greek Ombudsman. (2019). *EQUAL TREATMENT - SPECIAL REPORT 2019* (pages 60 & 62).

<https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Equal%20Treatment%20Special%20Report%202019.pdf>

The Recruitment of persons with Disabilities in the Wider Public Sector Law L.146(1)/2009.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd92_en/dsipd92_en?OpenDocument

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Cyprus Reports (2017). First Report of the Republic of Cyprus on the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8a_en/dsipd8a_en?OpenDocument

UN Optional Protocol, 2006). Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch-15-a.pdf>

Vasilopoulos, E. F. (2022). *Diverse People in Diverse Businesses: Creating an Ecosystem around Inclusiveness*. HAPSc Policy Briefs Series, 3(2), 52–60. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.33781>

Vlachou, A., Roka, O., & Vlachos, F. (2021). *Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece*. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151–167.

<https://doi.org/10.1177/1744629519871172>

WHO (2023). Disability. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

with Disabilities - Cyprus Reports.

WorkAbility consortium. (2016). *Legislation, policies and practices related to accessibility affecting the Region of Central Macedonia*. http://workability.gr/wp-content/uploads/2017/05/2.1_english.pdf

World Health Organization & World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>

Zero Project in Österreich (2023). *Initiativen für inklusive Beschäftigung*. <https://austria.zeroproject.org>



Zólyomi, E. and Birtha, M. (2020). Towards inclusive employment of persons with disabilities: A comparative study of six social enterprises and organisations in Europe. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Priedai

1 PRIEDAS: INTERVIU GAIRĖS

Pirminiai tyrimai gali apimti klausimynus, pokalbius su ekspertais ir kt. Vykdydami INCLUDED projektą naudosis du specialiai parengtus pusiau struktūruotų interviu protokolus: vieną - su ASS turinčiais asmenimis, kitą - su personalo sprendimų priėmėjais nacionaliniame GLAM sektoriuje.

Interviu yra antrosios darbo grupės dalis: Jie atliekami siekiant surinkti realius duomenis ir informaciją apie tai, kaip, kada ir kur vyksta įtraukusis užimtumas *GLAM sektoriuje*. Šie duomenys bus naudojami siekiant nustatyti reikalavimus, spragas ir poreikius, susijusius su įtraukiuoju įdarbinimu GLAM sektoriuje, kuris yra įtrauktas į atviros inovacijų ekosistemos paradigmą. Iš surinktos informacijos bus parengta išsami / lyginamoji ataskaita, kurioje bus pateikti visi surinkti duomenys ir pasiūlymai, kaip judėti į priekį naudojant 3 darbo grupės skaitmeninius išteklius.

Kiekvienoje šalyje partnerėje planuojami interviu (ne mažiau kaip 2 kiekvienoje šalyje) bus atliekami taikant pusiau struktūruoto interviu metodą, kurio metu interviuotojas gali lanksčiai nukrypti nuo interviu grafiko arba išsiaiškinti daugiau, nei buvo atsakyta, tačiau patariame pirmiausia įsitikinti, kad į klausimus buvo atsakyta tinkamai.

ĮTRAUKTAS INTERVIUOTOJO PROTOKOLAS - pastabos apklausos vykdytojui ir (arba) koordinatoriui
<i>Prieš pokalbį išplatinkite ir užtikrinkite, kad apklausiamasis (-ieji) pasirašytų informuoto asmens sutikimo ir privatumo užtikrinimo formą.</i>
<i>Kiekviena organizacija gali nuspręsti, ar rengti virtualią, ar fizinę pokalbio diskusiją. Susitikimas preliminarai truks ne ilgiau kaip 1 valandą, todėl siūloma užsirašyti (užsirašyti) svarbiausias sesijos dalis, kad vėliau galėtumėte analizuoti ir (arba) interpretuoti atsakymus.</i>
<i>Skirkite 5 minutes projekto ir jo apimties pristatymui, taip pat interviu tikslui, numatomai projekto naudai ir naudos gavėjams bei dalyvavimui nacionalinėms ataskaitoms skirtame tyrime ir, jei įmanoma, prisijunkite prie INCLUDED projekto bendruomenės (per socialinės žiniasklaidos paskyras ir pan.).</i>
<i>Skirkite šiek tiek laiko pašnekovo pažiūroms, vertybėms, asmeniniam gyvenimo keliui ir pagrindinei (-ėms) organizacijai (-oms) ir (arba) projektui (-ams), su kuriuo (-iais) jis dirba, apibūdinti.</i>
Interviu metu gautų atsakymų analizei
<i>Pabandykite nubraižyti laiko juostą, kurioje būtų pateiktos pagrindinės diskusijų tendencijos, modeliai ir posūkio taškai bei pagrindinės dalyvių ir jų institucijų įžvalgos, susijusios su nustatytomis temomis, kurios toliau pateikiamos interviu klausimyne.</i>



Co-funded by
the European Union

Jei įmanoma, pasistenkite pateikti konkrečių pavyzdžių.

TIKSLINĖS GRUPĖS

A: personalo sprendimus priimančios asmenys nacionaliniame GLAM sektoriuje (direktoriai, personalo skyrių vadovai, GLAM institucijų valdybų nariai ir kt.).

Iš antrosios tikslinės grupės bandome surinkti duomenis iš oficialių šaltinių ir sužinoti, koks yra šalies požiūris į įtraukimą užimtumą GLAM sektoriuje.

Abiejų tikslinių grupių duomenys bus analizuojami tyrimo analizės etape, kurio metu bus tikrinama, ar jie turi bendrų taškų.

B: suaugusieji, turintys ASS, dirbantys arba ieškantys darbo GLAM sektoriuje.

Iš pirmosios tikslinės grupės stengiamės surinkti duomenis tiesiogiai iš ASS turinčių asmenų, ypač iš tų, kurie turi darbo patirties arba nori įsidarbinti GLAM sektoriuje.

Interviu klausimai suskirstyti į šias temas:

A: personalo sprendimus priimančios asmenys nacionaliniame GLAM sektoriuje (direktoriai, personalo skyrių vadovai, GLAM institucijų valdybų nariai ir kt.).

1. **Demografiniai duomenys:** Šioje dalyje bandome išsiaiškinti apklaustųjų demografinius panašumus ir (arba) skirtumus.
2. **Dalykinės žinios:** Šioje dalyje siekiama išsiaiškinti apklaustųjų žinias apie įtraukimą įdarbinimą; kaip jie apibrėžia įtraukimą ir prieinamą įdarbinimo praktiką ir įdarbinimo procedūras; ar jie žino šalies teisės aktus šiuo klausimu ir pan.
3. **Konkretus institucinis požiūris:** Šioje dalyje norime sužinoti, koks yra konkrečios institucijos požiūris į įtraukimą įdarbinimą GLAM sektoriuje, kokia yra dabartinė įdarbinimo praktika, jei tokia yra, kalbant apie neįgalųjų įdarbinimą, kokie yra iššūkiai ir kiek šiuo metu dirba neįgalieji darbuotojai.
4. **Ketiniai:** Šioje dalyje bandome sužinoti, kas, šių specialistų nuomone, yra įmanoma ir realu, siekiant skatinti įtraukimą ir prieinamą įdarbinimo praktiką bei sukurti įtraukimą ir prieinamą darbo vietą žmonėms, turintiems autizmo sutrikimų.



Co-funded by
the European Union

B: suaugusieji, turintys ASS, dirbantys arba ieškantys darbo GLAM sektoriuje.

1. **Demografiniai duomenys:** Šioje dalyje bandome išsiaiškinti apklaustųjų demografinius panašumus ir (arba) skirtumus.
2. **Daugiau apie negalią:** Šioje dalyje stengiamės sužinoti daugiau informacijos apie negalios tipą.
3. **Istorijos:** Šioje dalyje stengiamės pateikti liudijimus, įskaitant tiesioginę pašnekovų patirtį ir iššūkius, susijusius su įtraukiuoju įdarbinimu, atsižvelgiant į tai, kaip jų profilis ir negalia galimai paveikė galimybes įsidarbinti GLAM sektoriuje.
4. **Rekomendacijos:** Šioje dalyje bandome sužinoti apklaustųjų požiūrį ir praktinius pasiūlymus, kaip GLAM sektorius galėtų taikyti įtraukesnę ir prieinamesnę įdarbinimo praktiką.

2 PRIEDAS: INTERVIU PROTOKOLAS

ORIENTACINĖ INTERVIU SU HR SPRENDIMŲ PRIĖMĖJAIŠ NACIONALINIAME GLAMO SEKTORIUJE SISTEMA

1. **Demografiniai duomenys**
 - Koks jūsų amžius?
 - Kur jūs gimėte?
 - Kiek metų turite patirties dirbant GLAM specialistu?
 - Koks jūsų išsilavinimo lygis?
 - Pradinė mokykla
 - Vidurinė mokykla
 - Universitetas
 - Visų pirma, kokioje kultūros paveldo institucijoje / organizacijoje dirbate?
 - Archyvas
 - Galerija
 - Biblioteka
 - Muziejus
 - Kitas kultūros paveldo objektas (pvz., archeologinė vietovė, istorinis pastatas)
 - Koks yra jūsų institucinis vaidmuo / darbo aprašymas?

2. Dalykų žinios

Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Šioje dalyje bandome išsiaiškinti, kokios yra apklaustųjų žinios apie įtraukįjį įdarbinimą, kaip jie apibrėžia įtraukį ir prieinamą įdarbinimo praktiką ir įdarbinimo procedūras, ar jie žino šalies teisės aktus šiuo klausimu ir pan.

- Ar galėtumėte apibūdinti kai kuriuos jūsų šalies teisės aktų ir politikos pagrindus, susijusius su įtraukiuoju užimtumu?
- Kaip jums atrodo įtrauki darbo vieta? Kaip apibrėžiate įtraukį ir prieinamą įdarbinimo praktiką / įdarbinimo procedūras?
- Kaip diskriminacija pasireiškia įdarbinimo praktikoje ir (arba) įdarbinimo procedūrose?

3. Konkretus institucinis požiūris

- Kokią įtraukįjį įdarbinimo politiką savo institucijoje / atitinkamuose padaliniuose žinote? Paaiškinkite, pateikdami veiksnių pavyzdžių (pvz., įskaitant vadovavimą ir dalyvavimą lygybės srityje, lygybės ir įvairovės mokymų organizavimą ir mokymų prieinamumo stebėseną bei įdarbinimo stebėseną).
- Kaip dalyvaujate priimant sprendimus dėl įdarbinimo praktikos / įdarbinimo procedūrų savo įstaigoje?
- Ar šiuo metu turite darbuotojų, kurie save laiko neįgaliaisiais? Jei taip, kiek jų yra ir kokio tipo negalią turi?
- Ar mokote savo darbuotojus įtraukios įdarbinimo praktikos ir (arba) įdarbinimo procedūrų? Jei taip, aprašykite jas.

4. Ketinimai

- Koku būdu GLAM sektoriuje, ypač jūsų institucijoje, reikia įgyvendinti ir (arba) tobulinti įtraukiojo užimtumo strategijas?
- Kodėl manote, kad jūsų organizacija yra įtrauki ir prieinama darbo vieta?
- Su kokiais didžiausiais profesiniais ir asmeniniais iššūkiais susiduriate bandydami spręsti įtraukiojo įdarbinimo praktikos ir (arba) politikos klausimus savo įstaigoje?
- Kaip manote, kokių praktinių strategijų reikia jūsų institucijai, kad ji galėtų sukurti ar pagerinti įtraukį ir prieinamą darbo vietą?

Atvejų analizės

Neįgalus asmuo (neįgalusis) arba sprendimus priimantis asmuo, turintis neįgalių darbuotojų; žmonės turėtų turėti ką pasakyti šia tema.

1. Daugiau apie negalią

- Kokia yra jūsų oficiali (deklaruota) negalia? Kaip save įvardijate pagal savo negalią?



Co-funded by
the European Union

- Ką norėtumėte, kad žmonės geriau suprastų apie negalią?
- Ar šiuo metu esate socialiai aktyvios aplinkos dalis? Nurodykite.
- Mokykla
- Aktyvi darbo aplinka
- Sporto salė
- Klubas
- Aktyvistų grupė
- Kita

2. Istorijos

- Su kokiomis kliūtimis susiduriate kaip neįgalus asmuo įsidarbindamas?
- Ar esate patenkinti savo galimybėmis įsidarbinti GLAM sektoriuje?
- Ar kada nors patyrėte diskriminaciją dėl savo negalios per įdarbinimo procedūras ir (arba) procesus GLAM sektoriuje ir už jo ribų?
- Jei norėdami įsidarbinti susidūrėte su diskriminacija dėl negalios, ar galėtumėte plačiau papasakoti apie šios patirties aspektus? Kur, kaip, kas ir kaip reagavote?
- Jei turite sėkmės istoriją, kuria galite pasidalyti, prašome ją čia išplėsti. Kur, kaip, kas ir kaip reagavo?

3. Rekomendacijos

- Kaip GLAM sektorius gali tapti neįgaliųjų bendruomenės sąjungininku, kad taptų įtraukia ir priinama darbo aplinka?
- Kaip žmonės be negalios turėtų padėti neįgaliesiems įsidarbinti GLAM sektoriuje? Kokios įtraukios ir prieinamos įdarbinimo praktikos reikėtų laikytis?



Co-funded by
the European Union

3 PRIEDAS: APKLAUSOS KLAUSIMYNAS

Šį projektą finansavo Europos Sąjunga. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar OeAD-GmbH požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti laikoma už juos atsakinga.



Co-funded by
the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INCLUDED - inclusive employment in the GLAM-sector Galleries, Libraries, Archives, Museums

As part of the EU Erasmus+ project INCLUDED the partnership is trying to collect information on national frameworks and activities on inclusive employment in the GLAM-sector.

It would be a great help for us in this effort if you would take a few minutes to answer a few questions.

Some of the questions will be closed – in a multiple choice format, others will require you to write a few words. There are no correct or incorrect answers. All of your information will be collected and analyzed anonymously and no sensitive personal information will be collected.

Thank you for lending us your time!

Contact details:

Dr. Rainer Schabereiter

rainer.schabereiter@vinco.at

This project n° 2022-1-AT01-KA220-ADU-00008513 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible) *

- Financial fundings for staff with special needs
- Administrative support
- HR Trainings
- Special assistance for employees with disabilities
- Recommended percentages for employees with disabilities
- Infrastructural regulations
- Special take off from work allowances for people with special needs
- Others



Co-funded by
the European Union

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chosed up to the three most important ones) *

- Architectural measures
- Financial support
- Open minded employees
- Other infrastructural measures
- Special support for employees with disabilities
- Common staff trainings
- Others



Co-funded by
the European Union

Institutional Approach

4. Which measures regarding inclusive employment are taken in your institution? (use keywords) *

5. Are you involved in decision making on inclusive employment? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution? *

- 1-3
- 4-9
- 10-20
- more than 20
- I don't know



Co-funded by
the European Union

Intentions

7. What is needed to pursue/improve inclusive employment in the GLAM-sector in general and in your institution in specific? (use keywords) *

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible) *

- Financial support
- Administrative support
- Staff training
- Prejudices
- Cognitive/professional limitations
- Infrastructure
- Unfit working staff
- Unfit structural aspects of the working environment
- Special and unpredicted needs of the employees
- Others



Co-funded by
the European Union

Demographics

9. What is your age? *

- Under 18
- 18-30
- 31-45
- 46-65
- prefer not to say

10. What is your sex? *

- Male
- Female
- Non-binary
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

11. What is your country of residence? *

- Austria
- Cyprus
- Greece
- Italy
- Lithuania
- Others

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- more than 20
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

13. What is your level of education? *

- Primary school
- Secondary school
- University degree
- Prefer not to say

14. What kind of institution do you work for? *

- Gallery
- Library
- Archive
- Museum
- Other cultural heritage (historical building, etc.)

15. What is your institutional role or job? *



Co-funded by
the European Union

16. How many staff members work at your institution? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- more than 50
- I don't know