



INCLUDED

WP2/A1 Zusammenfassung des umfassenden Berichts

Erstellt von: VINCO & SYNTHESIS Center for Research and Education



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union



Einführung

“Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector through Open Innovation“ (INCLUDED) ist ein 24-monatiges Projekt, das durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union (EU) kofinanziert wird und an dem sechs Partnerländer aus Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Litauen beteiligt sind.

Das Gesamtziel des Projekts besteht darin, eine Mentalität des gleichberechtigten Zugangs und der Nichtdiskriminierung für eine integrative Beschäftigung in Galerien, Bibliotheken, Archiven und Museen (Engl.: GLAM-Sektor: galleries, libraries, archives, museums) für Erwachsene mit Behinderungen zu schaffen. Zu diesem Zweck sollen im Rahmen des INCLUDED-Projekts die Kapazitäten von Erwachsenenbildungsanbietern für flexible und qualitativ hochwertige Lernangebote für Erwachsene mit Behinderungen verbessert werden. Dieses Dokument ist eines der Hauptergebnisse des Arbeitspakets 2 (WP2) des Projekts: Ein umfassender Bericht, der den methodischen Rahmen und die Ergebnisse der Forschungsphase in den Partnerländern analysiert.

Der umfassende vergleichende Bericht enthält eine Zusammenfassung aller aus den nationalen Berichten gesammelten Daten und Vorschläge, um darauf abgestimmt die digitalen Ressourcen in WP3 zu entwickeln. Der Bericht schließt mit einem speziellen Leitfaden für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor ab.

Die Darstellung und Zusammenfassung der einzelnen Systeme in Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Litauen unter Bezugnahme auf die erarbeiteten nationalen Länderberichte bildet den Ausgangspunkt des umfassenden Berichts, der versucht, grundlegende Informationen über den rechtlichen Rahmen und die politischen Maßnahmen in Zusammenhang mit der integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere jene mit Autismus-Spektrum-Störungen (Engl.: ASD: Autism Spectrum Disorders), im Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Sektor Galerien, Bibliotheken, Archive, Museen (GLAM) im Besonderen zu erlangen. Gleichzeitig dienen die allgemeinen Erklärungen als Grundlage für das Verständnis der aufgelisteten Beispiele für bewährte Verfahren.



Methodik

Eine differenzierte Methodik wie das Open-Innovation-Paradigma erleichtert die reibungslose Durchführung des Projekts und steigert sein Potenzial während des Projektzyklus und darüber hinaus, um maximale Wirkung zu erhalten. Ziel des umfassenden Berichts ist es, als Grundlage für die erste Phase des geplanten Projektprozesses zu dienen, die die vorläufige Analyse der Situation und die Gestaltungselemente umfasst, die zu einer potenziellen Lösung führen könnten. Wir haben eine Kontextanalyse, Untersuchungen vor Ort und eine intensive Literaturrecherche durchgeführt, um die Situation zu ermitteln.

Der umfassende Bericht wurde in folgenden Schritten erstellt:

- Erstellung von Forschungsrichtlinien für Primär- und Sekundärforschung. Diese stützen sich auf die Grundsätze der designbasierten Forschung als Mittel zur Intervention durch Prototyping von Lösungen.
- Datenerhebung und -analyse: Im Rahmen dieser Datenerhebung wurden Informationen gesammelt, die für die Ermittlung der Anforderungen bzw. der Lücken und Bedürfnisse für die Entwicklung geeigneter digitaler Werkzeuge zu diesem Thema unerlässlich sind.
- Ausarbeitung von fünf nationalen Berichten: Die jeweiligen nationalen Berichte helfen den Partnerländern, einen ganzheitlichen Überblick über den Status der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor zu gewinnen. Die Daten für die nationalen Berichte wurden von jedem Partner durch teilstrukturierte Interviews und einen standardisierten Fragebogen erhoben. Der folgende Abschnitt beschreibt die Primärdatenerhebung.
- Überprüfung und Analyse von fünf nationalen Forschungsberichten.
- Ausarbeitung einer vergleichenden Studie.



Teil 1: SYSTEMATISCHE ÜBERPRÜFUNG

Definition von Behinderungen

Schätzungsweise 1,3 Milliarden Menschen - etwa 16 % der Weltbevölkerung oder jeder Sechste von uns - sind derzeit von einer erheblichen Behinderung betroffen. Diese Zahl steigt, unter anderem aufgrund der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung und der Zunahme nichtübertragbarer Krankheiten (WHO, 2023). Wie bereits erwähnt, ist der Begriff Behinderung sehr komplex, da es sich um ein in sich entwickelndes und mehrdimensionales Konzept handelt. Behinderung ist der Oberbegriff für Beeinträchtigungen, Aktivitätseinschränkungen und Teilhabebeschränkungen und bezieht sich auf die negativen Aspekte der Interaktion zwischen einem Individuum (mit einem bestimmten Gesundheitszustand) und den Kontextfaktoren dieses Individuums (Umwelt- und persönliche Faktoren) (WHO, 2011).

In Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD, 2015) heißt es: „Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen an, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten; dies schließt das Recht auf die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit auf einem Arbeitsmarkt und in einem Arbeitsumfeld zu verdienen, die offen, integrativ und für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Die Vertragsstaaten schützen und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, auch für diejenigen, die im Laufe der Beschäftigung eine Behinderung erleiden, indem sie geeignete Maßnahmen, auch durch Rechtsvorschriften, treffen, um unter anderem: (...)“ [übersetzt aus dem Engl.].



Teil 1: SYSTEMATISCHE ÜBERPRÜFUNG

Inklusive Beschäftigung

Wenn es um integrative Beschäftigung geht, bedeutet das Konzept, dass eine Person einen Arbeitsplatz hat, den sie selbst wählt, und zwar an einem Ort, an dem sie arbeiten kann:

- Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen arbeiten zusammen und werden gleichberechtigt behandelt.
- Jede*r bekommt die Unterstützung, die er*sie braucht, um seine*ihre Arbeit zu erledigen.
- Jede*r wird geschätzt und so behandelt, als gehöre er*sie dazu.
- Menschen mit und ohne Behinderungen werden für ihre Arbeit gerecht bezahlt und erhalten den gleichen Lohn wie Menschen ohne Behinderungen.
- Unter „behindertengerechter Beschäftigung“ verstehen wir Einstellungs- und Arbeitsplatzstrategien und -praktiken, die Menschen mit Behinderungen als Bewerber*innen und Beschäftigte willkommen heißen und ihnen die gleichen Chancen wie anderen bieten, eine „menschenwürdige“ Arbeit zu finden (ILO, 2015), die auch ihren Wünschen und Fähigkeiten entspricht (Shaw, et al., 2022). Das Konzept der inklusiven Beschäftigung geht davon aus, dass Menschen an „normalen“ Arbeitsplätzen beschäftigt werden und nicht in getrennten oder segregierten Einrichtungen, die in Widerspruch zur UNCRPD stehen (UNCRPD, Artikel 27 und andere, 2015). Um Menschen mit Beeinträchtigungen an regulären Arbeitsplätzen willkommen zu heißen, kann es erforderlich sein, die Umgebung (physisch, kommunikativ und einstellungsmäßig) so anzupassen, dass diese effektiv und bequem arbeiten können.



Rechtlicher Rahmen und Politik

CRPD* und dessen Einfluss und Regelungen

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) wurde im Dezember 2006 angenommen, im März 2007 zur Unterzeichnung aufgelegt und trat im Mai 2008 in Kraft. Das Übereinkommen weist eine ausdrückliche soziale Entwicklungsdimension auf und zielt darauf ab, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ [übersetzt aus dem Engl.]; außerdem enthält es einen Durchführungskodex.

Das Übereinkommen ist das erste internationale, rechtsverbindliche Instrument, das Mindeststandards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festlegt. Es war auch das erste Menschenrechtsübereinkommen, dem die EU beigetreten ist: Der Rat nahm den Beschluss über den Abschluss des Übereinkommens am 26. November 2009 an und das Übereinkommen trat am 22. Januar 2011 in der EU in Kraft. Alle EU-Mitgliedstaaten haben die Konvention unterzeichnet und ratifiziert. Insgesamt haben 24 EU-Mitgliedstaaten (alle außer Irland, den Niederlanden und Polen) auch das Fakultativprotokoll (UN-Fakultativprotokoll, 2006) unterzeichnet oder sind ihm beigetreten, 21 davon haben es ratifiziert (außer Bulgarien, Tschechien und Rumänien). Die Kernelemente des Übereinkommens wurden in die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-20 aufgenommen (Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen, 2010).

*CRPD: Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen



Rechtlicher Rahmen und Politik

Partnerländer - Ergebnisse

Österreich

In Österreich besteht die größte Herausforderung darin, dass Behindertenpolitik und -maßnahmen immer noch als Zusatz und nicht als Querschnittsaufgabe wahrgenommen und umgesetzt werden. Die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) und die Empfehlungen des UN-Behindertenrechtsausschusses werden, auf organisationaler Ebene oft nur in Ansätzen umgesetzt. Infolgedessen stehen Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu anderen Menschen in der österreichischen Gesellschaft weiterhin vor Herausforderungen, die im Kontext von COVID-19 noch problematischer werden könnten.

Die Umsetzung der Kernpunkte des nächsten österreichischen Nationalen Aktionsplans Behinderung 2022-2030 war für das Europäische Semester 2021 von großer Bedeutung (z.B. in Bezug auf Beschäftigung, soziale Eingliederung und Bildung). Ohne finanzielle Ressourcen, Koordination und klare Zuständigkeiten, Indikatoren und systematische Datenerhebung werden Maßnahmen mit positivem Potenzial nicht umgesetzt werden können.



Rechtlicher Rahmen und Politik

Partnerländer - Ergebnisse

Zypern

Auf der Insel Zypern wurde die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gemäß dem Beschluss des Ministerrats Nr. 66.763 vom 6.2.2008 zum 1.1.2009 als neue Abteilung des Ministeriums und der Sozialversicherung eingerichtet (Republik Zypern, Stellvertretendes Ministerium für Soziales, 2023).

Die Aufgaben der Abteilung sind: Förderung des Sozialschutzes, der sozialen Eingliederung und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Vision der Abteilung: Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen durch die Formulierung und Umsetzung von Reformen, die neue Perspektiven für die soziale Eingliederung schaffen.



Rechtlicher Rahmen und Politik

Partnerländer - Ergebnisse

Litauen

In Litauen gibt es das Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen, das in erster Linie durch das Gesetz über die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen (Įstatymas dėl galimybių asmenims su negalia) geregelt wird. Das Gesetz zielt darauf ab, die Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung und volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Beschäftigung, zu gewährleisten. Besonders erwähnenswert ist Artikel 26, Gleichstellung von Arbeitnehmer*innen und Nicht-Diskriminierung aus anderen Gründen. Dieser Artikel definiert auch die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen und verbietet die Diskriminierung in Beschäftigungsverfahren.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihre Unterstützung bei der Arbeit sind vorgesehen und werden betont. Besondere Maßnahmen zur Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt sind im Gesetz über soziale Unternehmen vorgesehen. Um Behinderte in den offenen Arbeitsmarkt zu integrieren, gibt es das Beschäftigungsförderungsgesetz, das aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorsieht.



Rechtlicher Rahmen und Politik

Partnerländer - Ergebnisse

Italien

Seit den 1990er Jahren hat Italien einen Prozess der Überarbeitung und Umsetzung der Normen eingeleitet, die Menschen mit Behinderungen besonderen Schutz gewähren. Seit Ende der 1990er Jahre hat Italien auch einen Prozess der Überarbeitung der Gesetze eingeleitet, die sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befassen. Das Gesetz 68/1999 konzentriert sich ausdrücklich auf die Vermittlung von Arbeitsplätzen und die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und gewährleistet gleichzeitig die Achtung ihrer Fähigkeiten und Einstellungen.

In Abänderung des Gesetzes 104/1992 weitet das Gesetz 68/1999 den besonderen Schutz auf Personen mit psychischen Erkrankungen aus (die von der früheren Gesetzgebung nicht erfasst wurden) und führt einen gezielten Arbeitsvermittlungsdienst (collocamento mirato auf Italienisch) ein, der von jeder Region in den in jeder Provinz vorhandenen Vermittlungszentren eingerichtet wird.



Rechtlicher Rahmen und Politik

Partnerländer - Ergebnisse

Griechenland

Was die Gesetzgebung betrifft, so sind die Eckpfeiler des Rechtsrahmens für die Behandlung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zwei Verfassungsbestimmungen in Artikel 4 und Artikel 25 der griechischen Verfassung. In der ersten ist der Gleichheitsgrundsatz und in der zweiten der Grundsatz der sozialen Rechtsstaatlichkeit verankert.

Der rechtliche Rahmen und die Maßnahmen zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden in erster Linie durch das Gesetz 4483/2017 geregelt, das Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt vorsieht. Darüber hinaus enthält das Gesetz 4488/2017, auch bekannt als „Gesetz über die Zugänglichkeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“, Bestimmungen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich des GLAM-Sektors.



Rechtlicher Rahmen und Politik Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen

In vielen Ländern gibt es Gesetze gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, um Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu lösen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Man geht davon aus, dass die Beibehaltung der Antidiskriminierungsgesetze den Zugang zur formellen Wirtschaft verbessern und breitere soziale Vorteile mit sich bringen wird. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt, die die soziale Eingliederung fördert, ist ein Schlüsselfaktor für die Integration in die Gesellschaft.

Eine Beschäftigung leistet nicht nur einen Beitrag zur Gesellschaft, sondern öffnet auch die Tür zur Unabhängigkeit und bietet die Möglichkeit, Sozialversicherungsleistungen zu erhalten. Nach Angaben des Europäischen Behindertenforums (EDF) sind nur 50,8 % der Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union erwerbstätig, ganz im Gegensatz zu 74,8 % der Menschen ohne Beeinträchtigungen.



Rechtlicher Rahmen und Politik Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen

Österreich

Daten von EU-SILC zeigen, dass in Österreich die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen im Jahr 2018 bei 56,5 % lag, verglichen mit 77,5 % für nicht behinderte Menschen, insgesamt 5,8 Prozentpunkte höher als der EU27-Durchschnitt. Österreich hat laut EU-SILC-Daten (Personen, die Aktivitäten melden) einen größeren Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen als der Durchschnitt der EU-Länder.

Zypern

Daten von EU-SILC zeigen, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Zypern im Jahr 2018 bei 49,7 % lag, was etwa -1,1 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt liegt und zu einer geschätzten Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 25 Prozentpunkten führt.

Litauen

Trotz der Verbesserung der allgemeinen Umstände blieben die wichtigsten Probleme und Bedenken in Bezug auf die Situation von Menschen mit Behinderungen in Litauen im Jahr 2020 bestehen (Europäisches Semester 2020-2021 - Länderbericht zu Behinderung - Litauen). Nach Angaben von EU-SILC lag die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Litauen im Jahr 2018 bei 49,8 %, verglichen mit 80,3 % für nicht behinderte Menschen. Dies ist ein Prozent weniger als der EU-Durchschnitt, aber es ergibt sich immer noch eine erhebliche Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderung von etwa 31 Prozentpunkten.



Rechtlicher Rahmen und Politik Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen

Italien

Die Struktur des italienischen Sozialsystems hat erhebliche Auswirkungen auf die Situation von Menschen mit Behinderungen in diesem Land. Aufgrund der großen Anzahl von Einrichtungen, die für die Planung und Durchführung von Sozialleistungen zuständig sind, ist dieses System heute sehr fragmentiert bzw. differenziert.

Daten von EU-SILC zeigen, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Italien im Jahr 2018 51,9 % betrug, was 1,1 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt liegt und zu einer geschätzten Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 15 Prozentpunkten führt (EU-Durchschnitt: 24,2). Dies steht im Gegensatz zur Beschäftigungsquote des Landes von 67,1 % für nicht behinderte Menschen.

Griechenland

Trotz eines Rückgangs im Jahr 2018 gehört die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Griechenland weiterhin zu den niedrigsten in der EU, obwohl sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt etwas verbessert hat. Hohe Raten der Langzeitarbeitslosigkeit verschärfen die Ungleichheit bei Behinderungen, die sich auch auf die Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit auswirkt, die allesamt weiterhin ein schwieriges Thema darstellen.

Die von EU-SILC (2018) erhobenen Daten zeigen eine Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Griechenland von 31,1 % im Vergleich zu 60,7 % für andere Menschen und etwa 19,7 % unter dem EU-Durchschnitt, was zu einer geschätzten Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen von etwa 30 % führt (EU-Durchschnitt: 24,2 %).



Rechtlicher Rahmen und Politik

Praktiken und institutionelle Strategien

Dieser vergleichende Bericht befasst sich speziell mit dem aktuellen Status quo in Bezug auf die integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor.

Die überwiegende Mehrheit der im GLAM-Sektor tätigen Fachkräfte stammt aus der gebildeten Mittelschicht, wenn man die Vielfalt der dort Tätigen betrachtet (mit einigen Ausnahmen weltweit). Darüber hinaus beschäftigt die Branche in Europa und den USA tendenziell deutlich mehr Weiße als Schwarze, Asiat*innen und Angehörige ethnischer Minderheiten. Während in den Partnerländern zahlreiche bewährte Praktiken zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gemeldet wurden, gab es in den Partnerländern keine nennenswerten Initiativen, die speziell den GLAM-Sektor betreffen. Soweit vorhanden, konzentrieren sich die Praktiken und institutionellen Strategien in erster Linie auf die Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen in GLAM-Einrichtungen und betonen insbesondere Fragen des physischen Zugangs. Nichtsdestotrotz wurden mehrere Verbände und Projekte gemeldet, die sich auf Menschen mit Behinderungen konzentrieren sowie kulturelle Aktionen oder Sensibilisierungs- und Integrationsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen fördern.



Teil 2: PRIMÄRFORSCHUNG

16 % der Weltbevölkerung bestehen aus Menschen mit Behinderungen. Mit anderen Worten: Weltweit gibt es mehr als 1,3 Milliarden Menschen mit einer Behinderung (WHO, 2023). In Europa leben mehr als 100 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen und in den kommenden Jahren wird die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen auf mehr als 120 Millionen ansteigen, wie die demografische Entwicklung voraussagt. Der umfassende Bericht bietet lediglich einen Einblick in den aktuellen Stand der integrativen Beschäftigung in den Partnerländern und stützt sich auf die Erfahrungen, Wahrnehmungen und Geschichten von GLAM-Fachleuten und Menschen mit Behinderungen. Die in diesem Abschnitt vorgestellten Fallstudien verdeutlichen die Notwendigkeit systematischer Einstellungsverfahren und Prozesse zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und speziell im GLAM-Sektor. Zwar gibt es Rechtsvorschriften und Anreize für integrative Beschäftigungsprozesse, in der Praxis sind Menschen mit Behinderungen jedoch mehrheitlich von sinnvollen Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten ausgeschlossen.

In der Fragebogenerhebung wurden die spezifischen institutionellen Praktiken und Strategien für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor erfragt. Aus der Umfrage geht hervor, dass GLAM-Fachleute sich der bestehenden Gesetzgebung bewusst sind und dass es in vielen Fällen institutionelle Strategien für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen gibt, dass es aber letztlich an der tatsächlichen Praxis und den Prozessen mangelt. Es wurde deutlich, dass es für einen Schritt nach vorn in Bezug auf die integrative Einstellung und Integration wichtig ist, dass Personalfachleute angemessen geschult werden, dass Erwachsenen mit Behinderungen und GLAM-Mitarbeiter*innen insgesamt Schulungen angeboten werden, während vorgeschlagen wird, dass spezifische Finanzmittel und Anreize, die den Einrichtungen besser vermittelt würden, wahrscheinlich einen Unterschied in Richtung eines integrativeren GLAM-Sektors machen könnten.

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie hat zu Verzögerungen in der Gesetzgebung, zu Änderungen des täglichen Lebens und zu Anpassungen des Zeitplans für die vereinbarten Ergebnisse geführt. Die Pandemie hat uns daran erinnert, dass wir zusammenarbeiten müssen, um Antworten auf die vielen Probleme zu finden, mit denen die Welt heute konfrontiert ist. Mehr Zusammenarbeit und Solidarität sind heute mehr denn je erforderlich, um eine Zukunft mit wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt für alle Europäer*innen zu sichern. Diese Grundsätze bilden das Fundament der Sozialwirtschaft und sind der einzige Weg, wie wir diese Krise erfolgreich überwinden können. Um alle zu schützen, die Demokratie aufrechtzuerhalten und auf eine vielfältige Wirtschaft hinzuarbeiten, muss die Solidarität im Mittelpunkt der Krisenbewältigung stehen.



TEIL 3: LEITFADEN FÜR INTEGRATIVE BESCHÄFTIGUNG

Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor ist nicht eine Frage fehlender finanzieller und nicht-finanzieller Unterstützungsinstrumente. Sie ist eine Frage der fehlenden Bereitschaft in den GLAM-Einrichtungen selbst, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Es besteht nach wie vor ein enormer Bedarf an Sensibilisierung und vor allem an Schulungen für alle Beteiligten. Neben einer verbesserten Bildung und Ausbildung spielt die moderne digitale Technologie eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Moderne IKT unterstützt Menschen mit allen Arten von Behinderungen und ist ein Muss für fast alle Berufsprofile (World disability report S. 183). Auch der GLAM-Sektor wandelt sich rasch in Richtung Digitalisierung und Barrierefreiheit. Daher sollten sich die im Rahmen des INCLUDED-Projekts entwickelten Schulungen auf digitale Kompetenzen und Kommunikation im digitalen Zeitalter konzentrieren, um ein Umfeld zu schaffen, das mehr Inklusion und Vielfalt im europäischen GLAM-Sektor ermöglicht.



REFERENZEN

- CRPD (2015). Human Rights Instruments - CORE INSTRUMENT. Convention on the Rights of Persons with Disabilities https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf
- 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 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>
- European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Cyprus (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>
- 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
- Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023). <https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>
- Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough? Journal of International Development.
- World Health Organization & World Bank. (2011). World report on disability 2011. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>
- WHO (2023). Disability. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1