



INCLUDED

## WP2/A1 Περίληψη της συγκριτικής έκθεσης

Συγγραφική επιμέλεια: VINCO & SYNTHESIS Center for Research and Education



Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by  
the European Union

# Εισαγωγή



Το "Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector through Open Innovation (INCLUDED)" είναι ένα έργο διάρκειας 24 μηνών που συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), με 6 χώρες-εταίρους από την Αυστρία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία.

Ο γενικός στόχος του έργου είναι να δημιουργήσει μια νοοτροπία ισότιμης πρόσβασης και μη διάκρισης για απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα των Γκαλερί, Βιβλιοθηκών, Αρχείων και Μουσείων (τομέας GLAM) για ενήλικες με αναπηρίες. Για τον σκοπό αυτό, το έργο INCLUDED επιδιώκει να επηρεάσει την ικανότητα των παρόχων εκπαίδευσης ενηλίκων να παρέχουν ευέλικτες και υψηλής ποιότητας ευκαιρίες μάθησης για ενήλικες με αναπηρίες. Η αναφορά του παρόντος εγγράφου, αποτελεί ένα από τα κύρια αποτελέσματα του Πακέτου Εργασίας 2 (ΠΕ2) του έργου: μια ολοκληρωμένη έκθεση που αναλύει το μεθοδολογικό πλαίσιο και τα ευρήματα της ερευνητικής φάσης από τις χώρες-εταίρους. Η συνολική/συγκριτική έκθεση περιλαμβάνει σύνοψη όλων των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις εθνικές εκθέσεις και προτάσεις για την προώθηση των ψηφιακών πόρων του Πακέτου Εργασίας 3. Η έκθεση ολοκληρώνεται με έναν οδηγό αφιερωμένο στην απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM.

Η παρουσίαση και σύνοψη των μεμονωμένων συστημάτων στην Αυστρία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία, με αναφορά στις εθνικές εκθέσεις που αναπτύχθηκαν από τις χώρες-εταίρους, αποτελεί την αφετηρία της συνολικής έκθεσης σε μια προσπάθεια να αντληθούν βασικές πληροφορίες για το νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς των ατόμων με αναπηρία, ιδίως με διαταραχές του αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ) στην αγορά εργασίας γενικότερα και ειδικότερα στον τομέα των Γκαλερί, Βιβλιοθηκών, Αρχείων, Μουσείων (GLAM). Ταυτόχρονα, οι γενικές επεξηγήσεις χρησιμεύουν ως βάση για την κατανόηση των παραδειγμάτων καλής πρακτικής που παρατίθενται.



# Μεθοδολογία

Μια ξεχωριστή μεθοδολογία, όπως το παράδειγμα της ανοικτής καινοτομίας, διευκολύνει την ομαλή υλοποίηση του έργου και ενισχύει στον μέγιστο βαθμό τις δυνατότητές του ώστε να έχει αντίκτυπο κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής του αλλά και πέραν αυτού. Στόχος της συνολικής έκθεσης είναι να χρησιμεύσει ως βάση για την πρώτη φάση της προβλεπόμενης διαδικασίας του έργου, η οποία περιλαμβάνει την προκαταρκτική ανάλυση για τον προσδιορισμό της υφιστάμενης κατάστασης, τη διάγνωση και τα στοιχεία σχεδιασμού που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια πιθανή λύση. Για τον προσδιορισμό της κατάστασης ασχοληθήκαμε με την ανάλυση του πλαισίου, την επιτόπια έρευνα και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Ειδικότερα, η συνολική έκθεση συντάχθηκε ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα:

- Καθορισμός ερευνητικών κατευθυντήριων γραμμών για την πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα: Αυτές στηρίζονται στις αρχές της έρευνας που βασίζεται στον σχεδιασμό ως μέσο για την παρέμβαση μέσω της δημιουργίας πρωτότυπων λύσεων.
- Συλλογή και ανάλυση δεδομένων: Αυτή η διαδικασία συλλογής δεδομένων αποτελείται από πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τον προσδιορισμό των απαιτήσεων, των κενών και των αναγκών με σκοπό τη δημιουργία κατάλληλων ψηφιακών εργαλείων για το συγκεκριμένο θέμα.
- Σύνταξη πέντε εθνικών εκθέσεων: Οι αντίστοιχες εθνικές εκθέσεις βοηθούν τις χώρες-εταίρους να αποκτήσουν μια ολιστική εικόνα της κατάστασης γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Τα δεδομένα για τις εθνικές εκθέσεις συλλέχθηκαν από κάθε εταίρο μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων και ενός ερωτηματολογίου έρευνας. Στην ενότητα που ακολουθεί περιγράφεται λεπτομερώς η συλλογή πρωτογενών δεδομένων.
- Επισκόπηση και ανάλυση πέντε εθνικών ερευνητικών εκθέσεων
- Σύνταξη συγκριτικής μελέτης



# ΜΕΡΟΣ 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

## Ορισμός των αναπηριών

Εκτιμάται ότι 1,3 δισεκατομμύρια άνθρωποι - περίπου το 16% του παγκόσμιου πληθυσμού ή 1 στους 6 από εμάς - βιώνουν σήμερα σημαντική αναπηρία. Ο αριθμός αυτός αυξάνεται εν μέρει λόγω της γήρανσης του πληθυσμού αλλά και της αύξησης του ρυθμού εμφάνισης μη μεταδοτικών ασθενειών (ΠΟΥ, 2023). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, υπάρχει ένα επίπεδο πολυπλοκότητας στον όρο αναπηρία καθώς πρόκειται για μια εξελισσόμενη και πολυδιάστατη έννοια. Η αναπηρία είναι ο γενικός όρος για τα προβλήματα, τους περιορισμούς στη δραστηριότητα και τους περιορισμούς στη συμμετοχή ο οποίος αναφέρεται στις αρνητικές πτυχές της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου (με πάθηση υγείας) και των πλαισιακών παραγόντων αυτού του ατόμου (περιβαλλοντικοί και προσωπικοί παράγοντες) (ΠΟΥ, 2011).

Το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD, 2015) αναφέρει ότι "τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται, σε ίση βάση με τους άλλους- αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να αποκτούν τα προς το ζην από εργασία που επιλέγουν ή αποδέχονται ελεύθερα σε μια αγορά εργασίας και ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη διασφαλίζουν και προάγουν την υλοποίηση του δικαιώματος στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, μεταξύ άλλων μέσω της νομοθεσίας, για: (...)".



# ΜΕΡΟΣ 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

## Απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς

Όταν συζητάμε για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, η έννοια υπονοεί την ύπαρξη μιας θέσης εργασίας που επιλέγει το ίδιο το άτομο σε ένα μέρος όπου:

- Άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία εργάζονται μαζί και αντιμετωπίζονται ως ίσοι.
- Όλοι λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται για να κάνουν τη δουλειά τους.
- Όλοι εκτιμώνται και αντιμετωπίζονται σαν να ανήκουν στην ομάδα τους.
- Τα άτομα με και χωρίς αναπηρία αμείβονται δίκαια για την εργασία τους και αμείβονται ισότιμα με τα άτομα χωρίς αναπηρία.
- Με τον όρο "απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία" εννοούμε τις πολιτικές και τις πρακτικές πρόσληψης και εργασίας που καλωσορίζουν και επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να είναι υποψήφιοι και εργαζόμενοι και να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άλλους για να εξασφαλίσουν "αξιοπρεπή" εργασία (ILO, 2015) που να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις δεξιότητές τους (Shaw, et al., 2022).

Η έννοια της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς προϋποθέτει ότι τα άτομα θα απασχολούνται σε "κανονικούς" χώρους εργασίας και όχι σε ξεχωριστά ή διαχωρισμένα περιβάλλοντα, τα οποία είναι αντίθετα με την UNCRPD (UNCRPD, άρθρο 27 και άλλοι, 2015). Η υποδοχή των ατόμων με αναπηρίες σε κανονικούς χώρους εργασίας μπορεί να απαιτεί την προσαρμογή του περιβάλλοντος (φυσικού, επικοινωνιακού και συμπεριφορικού) ώστε να μπορούν τα άτομα να εργάζονται αποτελεσματικά και άνετα.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιρροή και οι κανονισμοί της

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD) υιοθετήθηκε τον Δεκέμβριο του 2006, τέθηκε προς υπογραφή τον Μάρτιο του 2007 και μπήκε σε ισχύ τον Μάιο του 2008. Η Σύμβαση σηματοδοτεί μια ρητή διάσταση της κοινωνικής ανάπτυξης σκοπεύοντας να "προωθήσει, προστατεύσει και διασφαλίσει την πλήρη και ισότιμη απόλαυση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και να προωθήσει τον σεβασμό της εγγενούς αξιοπρέπειάς τους"- ορίζει επίσης έναν κώδικα εφαρμογής.

Η Σύμβαση είναι το πρώτο διεθνές, νομικά δεσμευτικό μέσο που θέτει ελάχιστα πρότυπα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ήταν επίσης η πρώτη σύμβαση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην οποία η ΕΕ έγινε συμβαλλόμενο μέρος: το Συμβούλιο εξέδωσε την απόφαση για τη σύναψη της Σύμβασης στις 26 Νοεμβρίου 2009 και η Σύμβαση τέθηκε σε ισχύ στην ΕΕ στις 22 Ιανουαρίου 2011. Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υπογράψει και επικυρώσει τη Σύμβαση. Συνολικά 24 κράτη μέλη της ΕΕ (όλα πλην της Ιρλανδίας, της Ολλανδίας και της Πολωνίας) έχουν επίσης υπογράψει ή συναινέσει στο Προαιρετικό Πρωτόκολλο (Προαιρετικό Πρωτόκολλο του ΟΗΕ, 2006), 21 από τα οποία το έχουν επικυρώσει (πλην της Βουλγαρίας, της Τσεχίας και της Ρουμανίας). Τα βασικά στοιχεία της Σύμβασης αποτυπώθηκαν στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-20 (European Disability Strategy, 2010).



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική

## Χώρες εταίροι - ευρήματα

### Αυστρία

Στην Αυστρία, η κύρια πρόκληση είναι ότι η πολιτική και οι πολιτικές για την αναπηρία εξακολουθούν να γίνονται αντιληπτές και να εφαρμόζονται ως πρόσθετο και όχι ως οριζόντιο ζήτημα πολιτικών. Οι διατάξεις της CRPD του ΟΗΕ και οι συστάσεις της Επιτροπής της εφαρμόζονται μόνο σε ορισμένο βαθμό (αν εφαρμόζονται καθόλου). Κατά συνέπεια, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν συνεχείς προκλήσεις σε σύγκριση με άλλα άτομα στην αυστριακή κοινωνία, οι οποίες ενδέχεται να γίνουν ακόμη πιο προβληματικές στο πλαίσιο του COVID-19.

Η εφαρμογή των βασικών σημείων του επόμενου Αυστριακού Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία 2022-2030 έχει μεγάλη σημασία για το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο του 2021 (για παράδειγμα σε σχέση με την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη και την εκπαίδευση). Χωρίς οικονομικούς πόρους, συντονισμό και σαφείς αρμοδιότητες, δείκτες και συστηματική συλλογή δεδομένων, οι πολιτικές με θετικό δυναμικό δεν θα υλοποιηθούν.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Χώρες εταίροι - ευρήματα

## Κύπρος

Στο νησί της Κύπρου, το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρίες ιδρύθηκε την 1η Ιανουαρίου 2009, σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου αρ. 66.763 με ημερομηνία 6.2.2008, ως νέο Τμήμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Κυπριακή Δημοκρατία, Υφυπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας, 2023).

Η αποστολή του Τμήματος: Η προώθηση της κοινωνικής προστασίας, της κοινωνικής ένταξης και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Το όραμα του Τμήματος: Η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία, μέσω της διαμόρφωσης και εφαρμογής εκείνων των μεταρρυθμίσεων που θα δημιουργήσουν νέες προοπτικές κοινωνικής ένταξης.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Χώρες εταίροι - ευρήματα

## Λιθουανία

Στη Λιθουανία υπάρχει ο Εργατικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας ο οποίος διέπεται κυρίως από τον Νόμο περί Ίσων Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία (Istatymas dėl galimybių asmenims su negalia). Ο νόμος αποσκοπεί στη διασφάλιση των ίσων δικαιωμάτων, της μη διάκρισης και της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Ειδικότερα, υπάρχει το Άρθρο 26: Η Ισότητα των Φύλων των Εργαζομένων και η Απαγόρευση των Διακρίσεων για Άλλους Λόγους. Το άρθρο αυτό ορίζει επίσης τα ίσα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και απαγορεύει τις διακρίσεις στις διαδικασίες απασχόλησης.

Υπάρχει πρόβλεψη και έμφαση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και την υποστήριξή τους στην απασχόληση. Ειδικά μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας προβλέπονται στο Νόμο για τις Κοινωνικές Επιχειρήσεις. Προκειμένου να ενταχθούν τα άτομα με αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας, υπάρχει και ο Νόμος περί Στήριξης της Απασχόλησης ο οποίος προβλέπει μέτρα ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Χώρες εταίροι - ευρήματα

## Ιταλία

Από τη δεκαετία του 1990, η Ιταλία έχει ξεκινήσει μια διαδικασία αναθεώρησης και εφαρμογής των κανόνων που παρέχουν ειδική προστασία στα άτομα με αναπηρία. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η Ιταλία ξεκίνησε επίσης μια διαδικασία αναθεώρησης των νόμων που αφορούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Ο Νόμος 68/1999 επικεντρώνεται ρητά στην τοποθέτηση στην εργασία και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία διασφαλίζοντας παράλληλα τον σεβασμό των ικανοτήτων και των συμπεριφορών τους.

Τροποποιώντας τον Νόμο 104/1992, ο Νόμος 68/1999 επεκτείνει την ειδική προστασία στα άτομα με ψυχικές ασθένειες (τα οποία δεν καλύπτονταν από την προηγούμενη νομοθεσία) και θεσπίζει μια ειδικά στοχευμένη υπηρεσία εύρεσης εργασίας (collocamento mirato στα ιταλικά) που θα εφαρμόζεται από κάθε Περιφέρεια στα κέντρα εύρεσης εργασίας που υπάρχουν σε κάθε επαρχία.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική

## Χώρες εταίροι - ευρήματα

### Ελλάδα

Όσον αφορά τη νομοθεσία, οι ακρογωνιαίοι λίθοι του ρυθμιστικού πλαισίου για την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο είναι δύο Συνταγματικές διατάξεις που βρίσκονται στο άρθρο 4 και στο άρθρο 25 του Συντάγματος της Ελλάδας. Η πρώτη κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας και η δεύτερη την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου.

Το νομικό πλαίσιο και οι πολιτικές γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία διέπονται κυρίως από τον Νόμο 4483/2017 ο οποίος θεσπίζει μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, ο Νόμος 4488/2017, γνωστός και ως νόμος για την "Προσβασιμότητα και την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία", θεσπίζει διατάξεις για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένου του τομέα GLAM.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία

Πολλά έθνη έχουν νόμους κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας προκειμένου να αντιμετωπίσουν ζητήματα της αγοράς εργασίας και να προωθήσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Αναμένεται ότι η τήρηση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων θα αυξήσει την πρόσβαση στην επίσημη οικονομία και θα έχει ευρύτερα κοινωνικά οφέλη.

Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η οποία προάγει την κοινωνική ένταξη, αποτελεί βασικό παράγοντα για την ένταξη στην κοινωνία. Εκτός από τη συνεισφορά στην κοινωνία, η απασχόληση ανοίγει την πόρτα στην ανεξαρτησία και παρέχει την ευκαιρία παροχής κοινωνικής ασφάλισης. Μόνο το 50,8% των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση απασχολούνται, σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Φόρουμ για την Αναπηρία (EDF), σε πλήρη αντίθεση με το 74,8% των ατόμων χωρίς αναπηρία.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία

## Αυστρία

Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι στην Αυστρία το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία ήταν 56,5% το 2018 σε σύγκριση με 77,5% για τα άτομα χωρίς αναπηρία και 5,8 μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27. Η Αυστρία έχει μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων με αναπηρία από τον μέσο όρο των χωρών της ΕΕ27 σύμφωνα με τα στοιχεία του EU SILC (άτομα που αναφέρουν δραστηριότητες).

## Κύπρος

Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο ήταν 49,7% το 2018, το οποίο είναι περίπου -1,1 μονάδες χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27 και οδηγεί σε ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία περίπου 25 ποσοστιαίων μονάδων.

## Λιθουανία

Παρά τη βελτίωση των γενικών συνθηκών, τα βασικά ζητήματα και οι ανησυχίες σχετικά με την κατάσταση της αναπηρίας στη Λιθουανία παρέμειναν και το 2020 (Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, Δελτίο χώρας για την Αναπηρία - Λιθουανία). Σύμφωνα με στοιχεία από το EU-SILC, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στη Λιθουανία ήταν 49,8% το 2018 σε σύγκριση με 80,3% για τα άτομα χωρίς αναπηρία. Το ποσοστό αυτό είναι κατά μία μονάδα χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27 αλλά εξακολουθεί να οδηγεί σε ένα σημαντικό χάσμα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία της τάξης των 31 ποσοστιαίων μονάδων περίπου.



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία

## Ιταλία

Η δομή του ιταλικού συστήματος πρόνοιας έχει σημαντικό αντίκτυπο στη θέση των ατόμων με αναπηρία στη χώρα αυτή. Λόγω του μεγάλου αριθμού των φορέων που είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των παρεμβάσεων πρόνοιας, το σύστημα αυτό είναι πλέον πολύ κατακερματισμένο. Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ιταλία ήταν 51,9% το 2018, το οποίο είναι 1,1 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27 και οδηγεί σε ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες (μέσος όρος χάσματος της ΕΕ27: 24,2, βλ. Πίνακες 19-21). Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα χωρίς αναπηρία που ανέρχεται σε 67,1%.

## Ελλάδα

Παρά τη μείωση που σημειώθηκε το 2018, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα παρέμεινε μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ, παρά την ελαφρώς καλύτερη συνολική κατάσταση της αγοράς εργασίας. Τα υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας επιδεινώνουν την ανισότητα των ατόμων με αναπηρία, η οποία επηρεάζει επίσης την ανεργία των γυναικών και των νέων, τα οποία εξακολουθούν να αποτελούν δύσκολα ζητήματα. Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από την EU-SILC (2018) δείχνουν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα είναι 31,1% σε σύγκριση με 60,7% για τα υπόλοιπα άτομα και περίπου 19,7% κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ27, με αποτέλεσμα το εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία να ανέρχεται σε περίπου 30% (μέσος όρος χάσματος ΕΕ27 24,2%).



# Νομικό πλαίσιο και Πολιτική Πρακτικές και θεσμικές πολιτικές

Η παρούσα συγκριτική έκθεση εξετάζει συγκεκριμένα την τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία στον τομέα GLAM.

Η συντριπτική πλειοψηφία των επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα GLAM προέρχεται από μορφωμένο, μεσοαστικό υπόβαθρο, αν αναλογιστεί κανείς την ποικιλία των ατόμων που εργάζονται εκεί (με λίγες εξαιρέσεις στον κανόνα ανά τον κόσμο). Επιπλέον, ο κλάδος τείνει να απασχολεί σημαντικά περισσότερους λευκούς στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ από ό,τι άτομα μαύρης, ασιατικής και μειονοτικής εθνικότητας. Ενώ αναφέρθηκαν πολλές καλές πρακτικές στις χώρες εταίρους για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, δεν αναφέρθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες όσον αφορά τον τομέα GLAM ειδικά στις χώρες-εταίρους.

Όπου υπάρχουν, οι πρακτικές και οι θεσμικές πολιτικές επικεντρώνονται κυρίως στην προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία στα ιδρύματα GLAM και δίνουν έμφαση σε θέματα φυσικής πρόσβασης. Ανεξάρτητα από αυτό, αναφέρθηκαν αρκετές ενώσεις και έργα που επικεντρώνονται στα άτομα με αναπηρία και τα οποία προωθούν πολιτιστικές δράσεις ή ευκαιρίες ευαισθητοποίησης και ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας γενικότερα.



## ΜΕΡΟΣ 2: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

Το 16% του παγκόσμιου πληθυσμού αποτελείται από άτομα με αναπηρία. Με άλλα λόγια, υπάρχουν πάνω από 1,3 δισεκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως που έχουν κάποια αναπηρία (WHO, 2023). Περισσότερα από 100 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία ζουν στην Ευρώπη και τα επόμενα χρόνια ο πληθυσμός θα αυξηθεί σε περισσότερα από 120 εκατομμύρια, όπως προβλέπουν οι δημογραφικές τάσεις. Η συνολική έκθεση παρείχε μόνο μια ματιά στην τρέχουσα κατάσταση γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στις χώρες-εταίρους, βασιζόμενη στην εμπειρία, τις αντιλήψεις και τις ιστορίες των επαγγελματιών του τομέα GLAM και των ατόμων με αναπηρία.

Οι μελέτες περίπτωσης που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα αποτελούν παράδειγμα για την ανάγκη συστηματικών διαδικασιών πρόσληψης και διαδικασιών ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στον τομέα GLAM. Ενώ υπάρχει η νομοθεσία και τα κίνητρα για την επιδίωξη διαδικασιών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, στην πράξη, τα άτομα με αναπηρία αποκλείονται στην πλειοψηφία τους από την αναζήτηση ουσιαστικών και πλήρους απασχόλησης ευκαιριών απασχόλησης.

Η έρευνα ερωτηματολογίου διερεύνησε συγκεκριμένες θεσμικές πρακτικές και πολιτικές για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Από την έρευνα προέκυψε ότι οι επαγγελματίες του τομέα GLAM γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία και ότι σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν θεσμικές πολιτικές για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, αλλά η πραγματική πρακτική και οι διαδικασίες είναι ελλιπείς. Ήταν προφανές ότι είναι σημαντικό προκειμένου να γίνει ένα βήμα προς τα εμπρός όσον αφορά την πρόσληψη και την ένταξη χωρίς αποκλεισμούς, να υπάρξει κατάλληλη κατάρτιση των επαγγελματιών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, να παρέχεται κατάρτιση σε ενήλικες με αναπηρίες και στο προσωπικό του τομέα GLAM στο σύνολό του, ενώ προτάθηκε ότι η ειδική χρηματοδότηση και τα κίνητρα που θα επικοινωνούνταν καλύτερα στα ιδρύματα θα μπορούσαν πιθανώς να κάνουν τη διαφορά προς την κατεύθυνση ενός τομέα GLAM χωρίς αποκλεισμούς.

Η επιδημία του Covid-19 είχε ως αποτέλεσμα καθυστερήσεις στη νομοθετική ατζέντα, στις αναθεωρήσεις της ατζέντας και στις προσαρμογές του χρονοδιαγράμματος για τα συμφωνηθέντα παραδοτέα. Η πανδημία λειτούργησε ως υπενθύμιση ότι πρέπει να συνεργαστούμε για να βρούμε απαντήσεις στα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος σήμερα. Απαιτείται περισσότερη συνεργασία και αλληλεγγύη τώρα περισσότερο από ποτέ για να εξασφαλίσουμε ένα μέλλον οικονομικής και κοινωνικής προόδου για όλους τους Ευρωπαίους. Αυτές οι αρχές αποτελούν το θεμέλιο της κοινωνικής οικονομίας και είναι ο μόνος τρόπος για να ξεπεράσουμε με επιτυχία αυτή την κρίση. Προκειμένου να προστατευθούν όλοι, να υποστηριχθεί η δημοκρατία και να εργαστούμε προς την κατεύθυνση μιας ποικιλόμορφης οικονομίας, η αλληλεγγύη πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο της αντιμετώπισης της κρίσης.



# ΜΕΡΟΣ 3: ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

Οι προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM δεν είναι θέμα έλλειψης χρηματοδοτικών και μη χρηματοδοτικών υποστηρικτικών μέσων. Είναι θέμα έλλειψης προθυμίας των ίδιων των ιδρυμάτων GLAM να προσλάβουν άτομα με αναπηρία.

Υπάρχει ακόμη τεράστια ανάγκη ευαισθητοποίησης και κυρίως κατάρτισης όλων των εμπλεκόμενων μερών. Εκτός από τη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η σύγχρονη ψηφιακή τεχνολογία παίζει καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Οι σύγχρονες ΤΠΕ υποστηρίζουν τα άτομα με όλα τα είδη αναπηρίας και είναι απαραίτητες για όλα σχεδόν τα επαγγελματικά προφίλ (Παγκόσμια έκθεση για την αναπηρία σελ. 183). Επίσης, ο τομέας GLAM μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς προς την κατεύθυνση της ψηφιακής και προσβάσιμης λειτουργίας.

Ως εκ τούτου, οι εκπαιδεύσεις που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο του έργου INCLUDED θα πρέπει να επικεντρωθούν στον ψηφιακό γραμματισμό και την επικοινωνία στην ψηφιακή εποχή ώστε να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον που θα επιτρέπει μεγαλύτερη ένταξη και ποικιλομορφία στον ευρωπαϊκό τομέα GLAM.



# Βιβλιογραφία

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