

A collage of Star Trek characters with rainbow color overlays. The background features a rainbow flag. The characters are: Spock (purple), Ilia (pink), T'Pol (green), Uhura (yellow), Travis Mayweather (orange), T'Pol (green), Ilia (pink), Travis Mayweather (orange), T'Pol (green), Ilia (pink), Travis Mayweather (orange), T'Pol (green), Ilia (pink), Travis Mayweather (orange).

13.05.2025 DIGITUP
SwissICT

Inklusion und was das Ganze eigentlich soll

Vortrag von Cécile Schwendimann

Bild: Alex Junquera

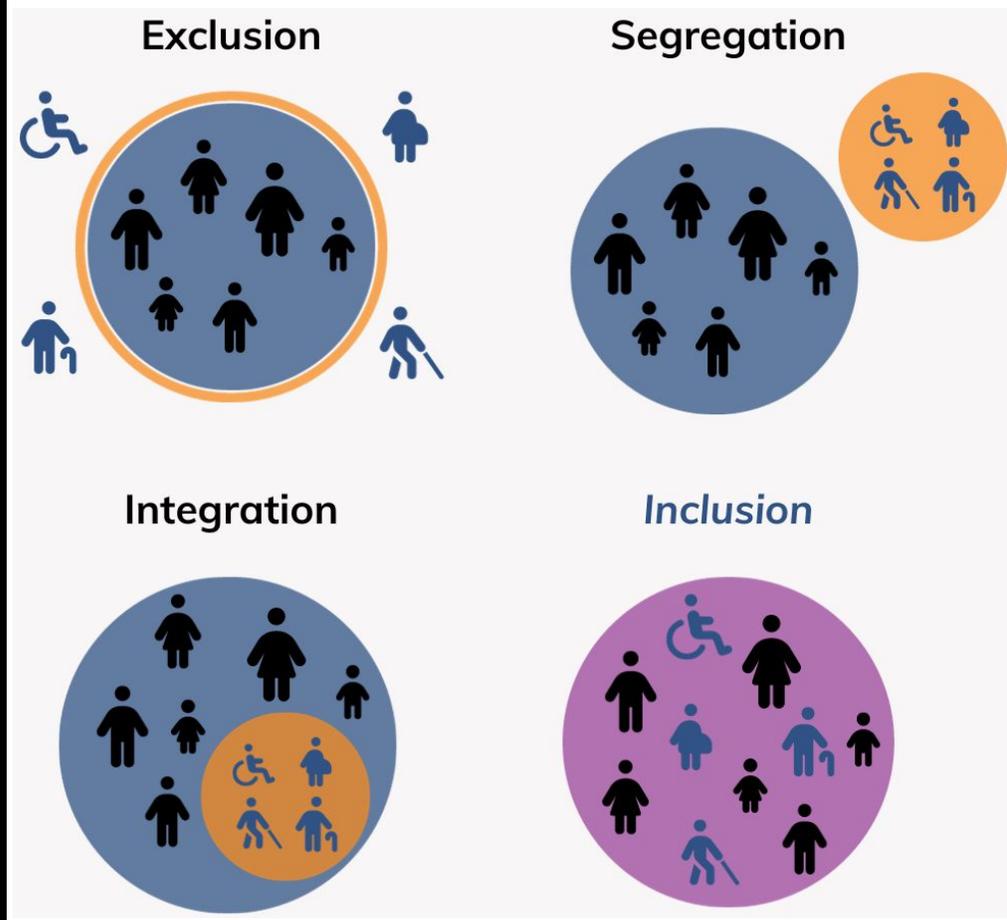


Inklusion - nicht Integration

Bild: Alex Junquera

Inklusion => Integration

Kriterium	Integration	Inklusion
Fokus auf	Defizite	Vielfalt
Ausgangspunkt	Bestehende Norm / Mehrheitskultur	Vielfalt als Normalität
Ziel	Eingliederung „anderer“ in vorhandene Strukturen	Gestaltung von Strukturen, die Vielfalt voraussetzen
Verantwortung	Anpassung durch die Einzelnen	Veränderung der Systeme/Gesellschaft
Haltung gegenüber Diversität	Toleriert, aber bleibt Sonderfall	Anerkannt und gewürdigt als Normalzustand
Beispiel Perspektiven	"Du darfst dabei sein, wenn du dich anpasst."	"Wir schaffen ein Umfeld, das von vornherein alle einschließt."
Bereiche der Diversität	Fokus oft auf einzelne Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderung)	Alle Dimensionen von Diversität (Herkunft, Gender, Alter, soziale Lage, usw.)



Das System muss sich anpassen

Integration

- **Bedeutung:** Menschen mit besonderen Bedürfnissen (z. B. Behinderung, Migrationshintergrund) werden in ein bestehendes System **eingegliedert**.
- **Gedanke:** Die "**besonderen**" Menschen müssen sich **anpassen**, damit sie Teil der Gesellschaft oder z. B. einer Schulklasse sein können.
- **Beispiel Schule:** Ein Kind mit Behinderung wird in eine Regelschule aufgenommen, bekommt eventuell eine Assistenz oder besondere Förderung – **aber das System bleibt gleich**.
-  **Bildlich:** Du hast ein Puzzle und versuchst, ein anders geformtes Teil hineinzudrücken.

Inklusion

- **Bedeutung:** Von Anfang an wird ein **gemeinsames System für alle Menschen** geschaffen – unabhängig von ihren Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder Besonderheiten.
- **Gedanke:** Vielfalt ist normal, und das System **passt sich allen an**, nicht umgekehrt.
- **Beispiel Schule:** Die Schule ist so organisiert, dass alle Kinder – mit oder ohne Behinderung – **gemeinsam lernen können**, und **alle Strukturen sind darauf ausgerichtet**.
-  **Bildlich:** Du hast ein Puzzle, bei dem alle Teile von Anfang an **gemeinsam passen**, weil es für Vielfalt gemacht wurde. Fokus auf Fähigkeiten und Vielfalt.



Diversität

Bild: Alex Junquera

Inklusion der Diversität - Outline

- Das System muss sich anpassen!
 - Fehlende Empathie
 - Kultur
 - Flexibles Arbeitsumfeld
- Mehrwerte
 - Wertschätzung von Vielfalt
 - Evolutionsschritte
 - Nachhaltigkeit
- Schule / Bildung
 - Normierung an der Schule
 - Aufhalten in der Schule
 - Lehrer überfordert
 - Verursacht auch Schaden
 - Gemischte Klassen Studie
 - Sonder-Setting besser für individuelle Bedürfnisse
- Bias / Fähigkeiten und keine Einschränkungen

Das Problem mit der Norm

Die gesellschaftliche Norm ist eine Illusion

Gesellschaftliche Normen existieren nur als kollektiv geteilte Vorstellung. In der Realität ist jedes Individuum ein einzigartiger Ausdruck menschlicher Vielfalt sowohl körperlich wie geistig.

- **Bedürfnis nach Identität:**
Menschen streben danach, sich als einzigartig zu erleben und sich von anderen abzugrenzen. Dieses Bedürfnis widerspricht der Idee, dass alle sich gleichen Normen unterordnen sollen.
- **Erfahrungsvielfalt:**
Jeder Mensch wächst unter unterschiedlichen Bedingungen auf, erlebt die Welt anders und interpretiert sie auf seine Weise. Das führt zu individuellen Werten und Verhaltensweisen, die nicht vollständig mit allgemeinen Normen deckungsgleich sein können.
- **Kreativität und Veränderung:**
Gerade weil Menschen von Normen abweichen, entstehen Innovation, kultureller Wandel und Fortschritt. Ohne individuelle Abweichung würden Gesellschaften stagnieren. (Über den Beckenrand hinaus denken)

Fazit

Zusammenfassend: Menschliche Unterschiede sind das Ergebnis einer komplexen Interaktion aus genetischen, physiologischen und kulturellen Faktoren. Es ist wichtig zu verstehen, dass diese Unterschiede nicht in isolierten Gruppen, sondern in einem kontinuierlichen Spektrum existieren.

Inklusive Projekte sind erfolgreicher.

- Anforderungen bezüglich Barrierefreiheit müssen in die gesamte Entwicklung der Lösung integriert werden.
- Bei allen Beteiligten Grundkompetenzen notwendig.
- Neue Welten für das Team

Lukas Kahwe Smith, CTO Witty Works AG
21.6.2022 via E-Mail

«Diverse Teams denken innovativer. Sie sind besser darin im ‹Anderssein› Vorteile zu entdecken und sind dadurch offener, innovative Ideen weiterzuentwickeln und nicht zu unterdrücken.»

Inklusive Firmen haben eine höhere Rentabilität

Jenny Lay-Flurrie, Chief Accessibility Officer Microsoft
27.11.2023 via [accenture.com](https://www.accenture.com)

**«Companies that Lead in
Disability Inclusion Outperform
Peers Financially.»**

**Disability Inclusion
Champions realize**

1.6x
more revenue

2.6x
more net income

2x
more economic profit

<https://newsroom.accenture.com/news/2023/companies-that-lead-in-disability-inclusion-outperform-peers-financially-reveals-new-research-from-accenture>

Barrierefreiheit muss Pflichtkriterium bei allen Ausschreibungen werden.

- Eignungskriterien und qualitative Kriterien bezüglich Accessibility müssen verbindlich definiert sein, vorformulierte Vertragsbausteine sind hilfreich.
- Barrierefreiheit muss im Interesse des Auftraggebers bei jedem Projekt vertraglich vereinbart werden.
- Die Einhaltung der barrierefreien Umsetzung muss durch eine unabhängige Stelle kontrolliert werden.

Eignungskriterium Vorschlag:

«Die Anbieterin verpflichtet sich, die Ergebnisse barrierefrei nach eCH-0059 Accessibility Standard umzusetzen.»



Demokratie

Bild: Alex Junquera

Demokratie - Outline

- Ökonomie?
- 80% Lösungen sind nicht akzeptabel
 - Kostenkalkulation inakzeptabel (lohnt es sich für 20%)
- Minderheiten sind wesentlich
- (Meinungsbildung / Beeinflussung?)
 - Privatisierung?
 - Bahn, Spitäler
- Kommunikation Presse dritte Gewalt?
- Toleranz / Null Toleranz



Politik

Bild: Alex Junquera

Rechtliche Grundlagen Schweiz

In der EU wird Non-Compliance bereits mit Busse bestraft.

2000/2/3

Bundesverfassung
Art. 8, Absatz 2 [\(17\)](#)

**Behinderten-
gleichstellungs-gesetz**
(BehiG) [\(18\)](#)

**Behinderten-
gleichstellungs-
verordnung** (BehiV) [\(19\)](#)

Diskriminierungsverbot

2005/10

Bundesverwaltung
P028

Bundesverwaltung
verpflichtet sich zur
Barrierefreiheit aller
Angebote

2014

**UN-Behinderten-
rechtskonvention**
Artikel 9 [\(20\)](#)

Gleichberechtigter
Zugang zu
Informationen und
Dienstleistungen für
die Öffentlichkeit

2020

eCH-0059
**Accessibility-
Standard**
Version 3.0 [\(21\)](#)

Verbindlich für
Bund und Kantone

V1 2007 / V2 2011

2023

**Vernehmlassung
für Teilrevision des
Behindertengleichs-
tellungsgesetzes**

Politik 2023-2026
[\(34\)](#)



Neurodivergenz & More?

Bild: Alex Junquera

Neurodiversität und die Vielzahl der Spektren

Hochbegabung

Inselbegabung

Hochsensitivität

Abklärung Dimensionen

Nicht behindert / Nachteil /

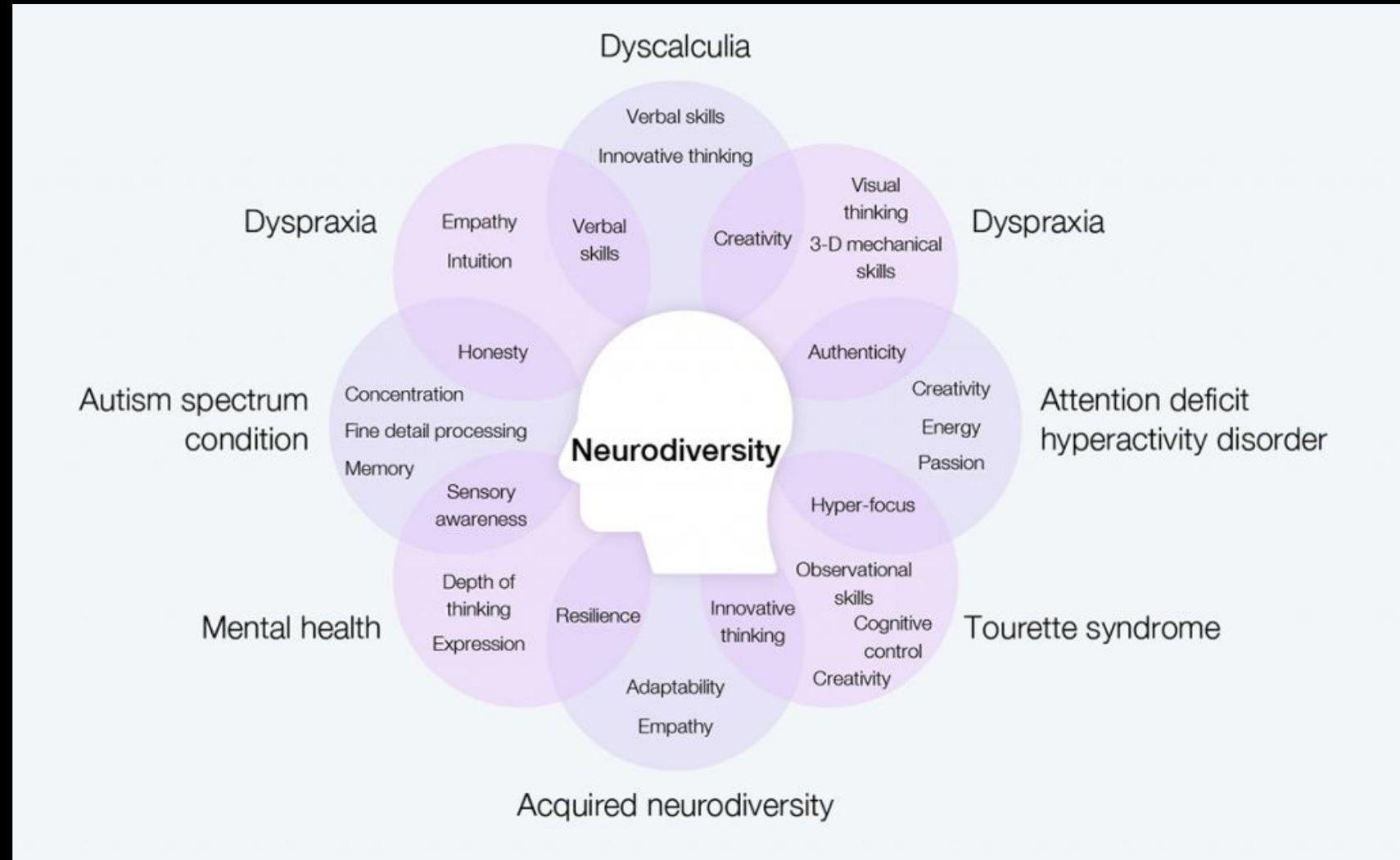
Vorteil nicht nutzbar

Normierung

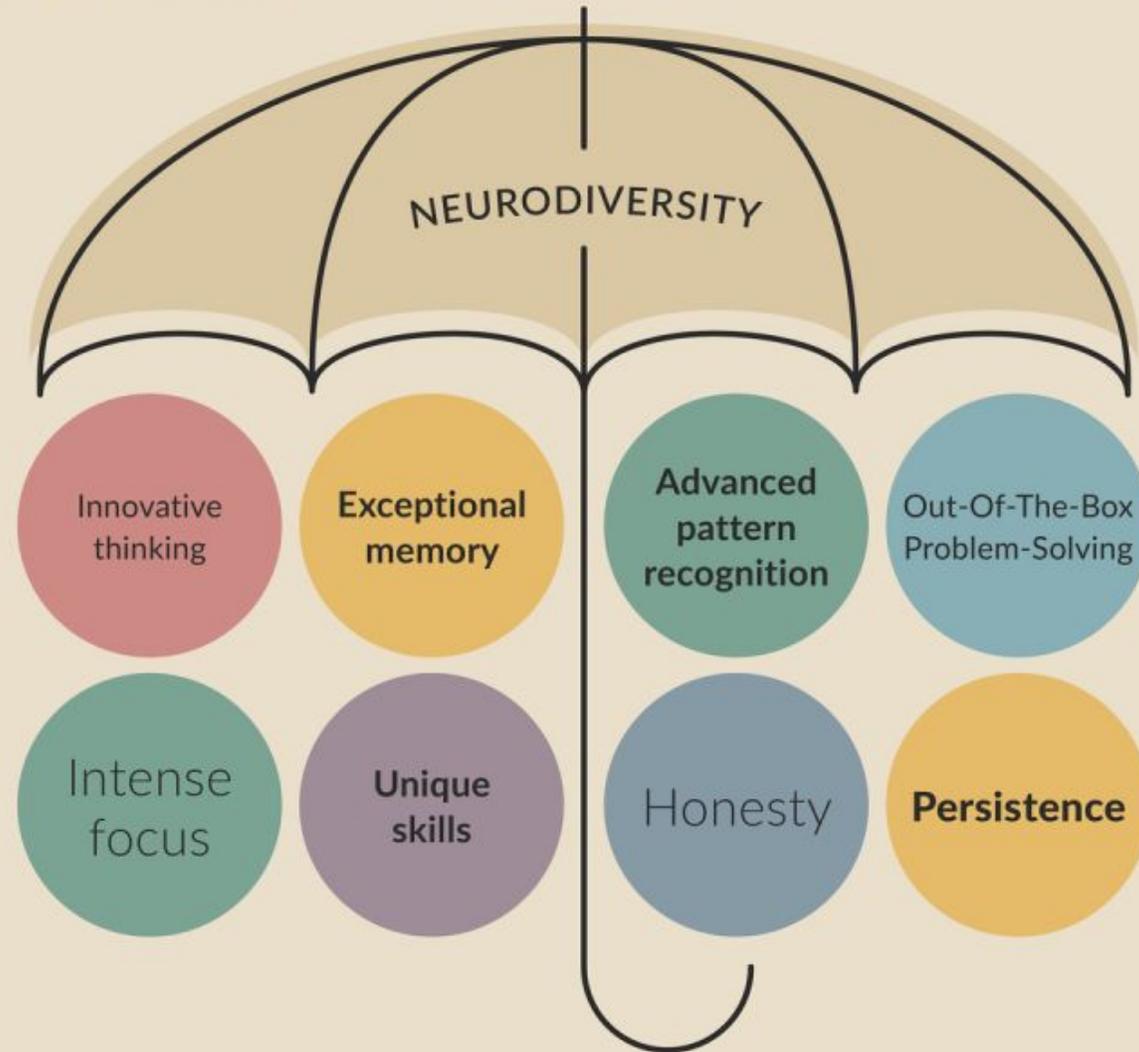
Motor senses

Iq test dimensionen

EQ



THE POWER OF NEURODIVERSITY





Behinderungen

Bild: Alex Junquera



Barrierefreiheit - Was bringt's?

Bild: Alex Junquera

Vorurteil: zu teuer

10.04.2022 via Netzwoche [\(28\)](#)

«Barrierefreiheit ist kein Kostentreiber:

Je früher die Barrierefreiheit in Projekten berücksichtigt wird, desto mehr Kosten können eingespart werden.»



Markus Riesch
Leiter Geschäftsstelle
E-Accessibility

EBGB - Eidgenössisches Büro für
die Gleichstellung von Menschen
mit Behinderungen

Ja, aber warum wird es
immer als Option mit
Kosten angeboten?

Bild: Alex Junquera

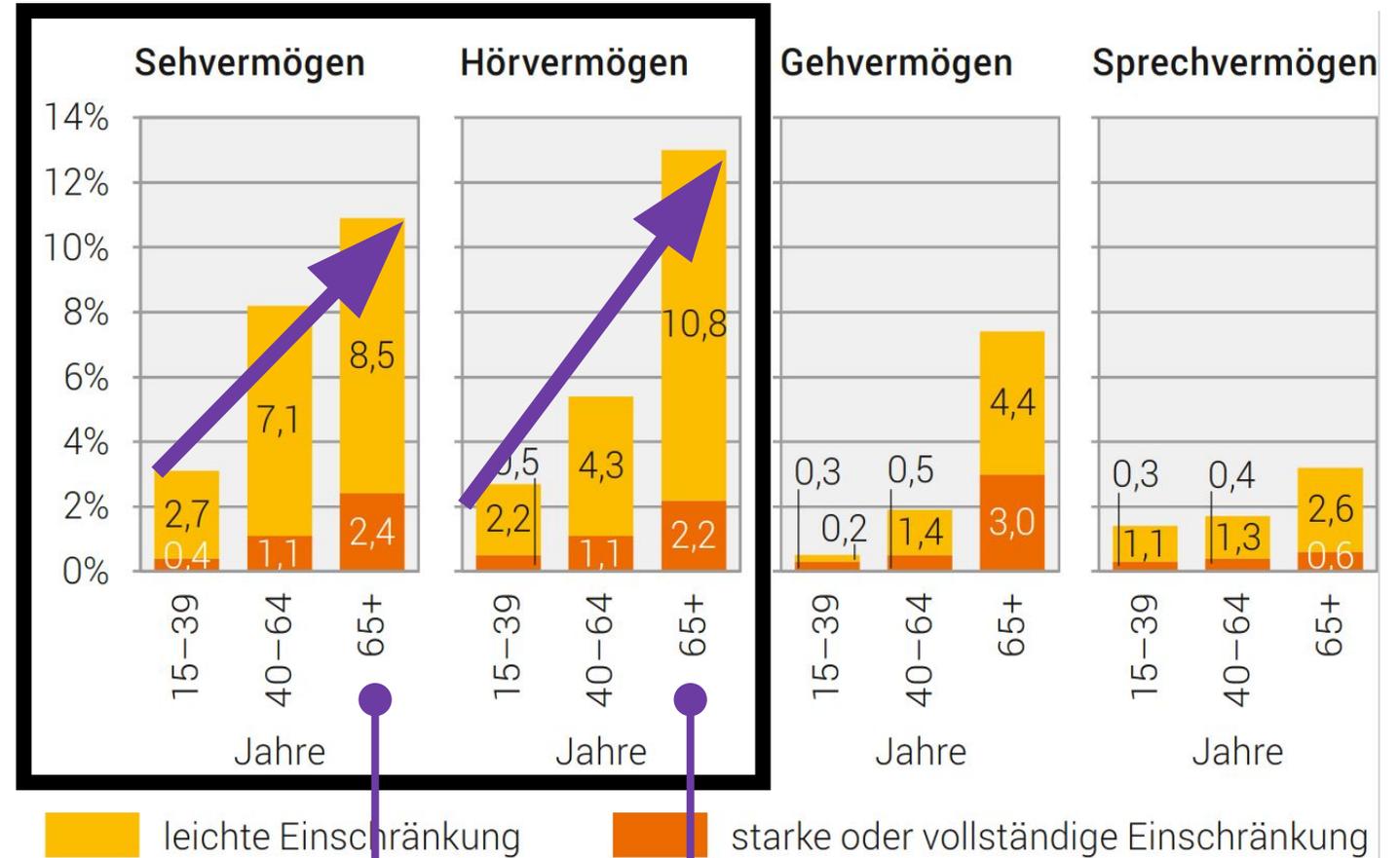
Ausgangslage: Physische Einschränkungen

22%

Mehr als ein Fünftel der Schweizer Bevölkerung haben eine Behinderung.

(3)

Dabei sind Seh- und Hörvermögen besonders betroffen. (4)



Ältere sind
.. typische Wachstumsmärkte

Ältere haben
.. stärkere Kaufkraft
.. mehr Loyalität

Keine Digitalisierung ohne Inklusion

Die Digitalisierung der Gesellschaft und im engeren Sinne E-Government kann nur funktionieren, wenn alle teilhaben können. Dafür müssen die Angebote inklusiv zugänglich erstellt werden.

Methode: Universal Design betrachtet ganzheitlich "für alle"

Problem: Massnahmen im Rahmen des Behindertengleichstellungsgesetz müssen auf Behinderte abzielen.



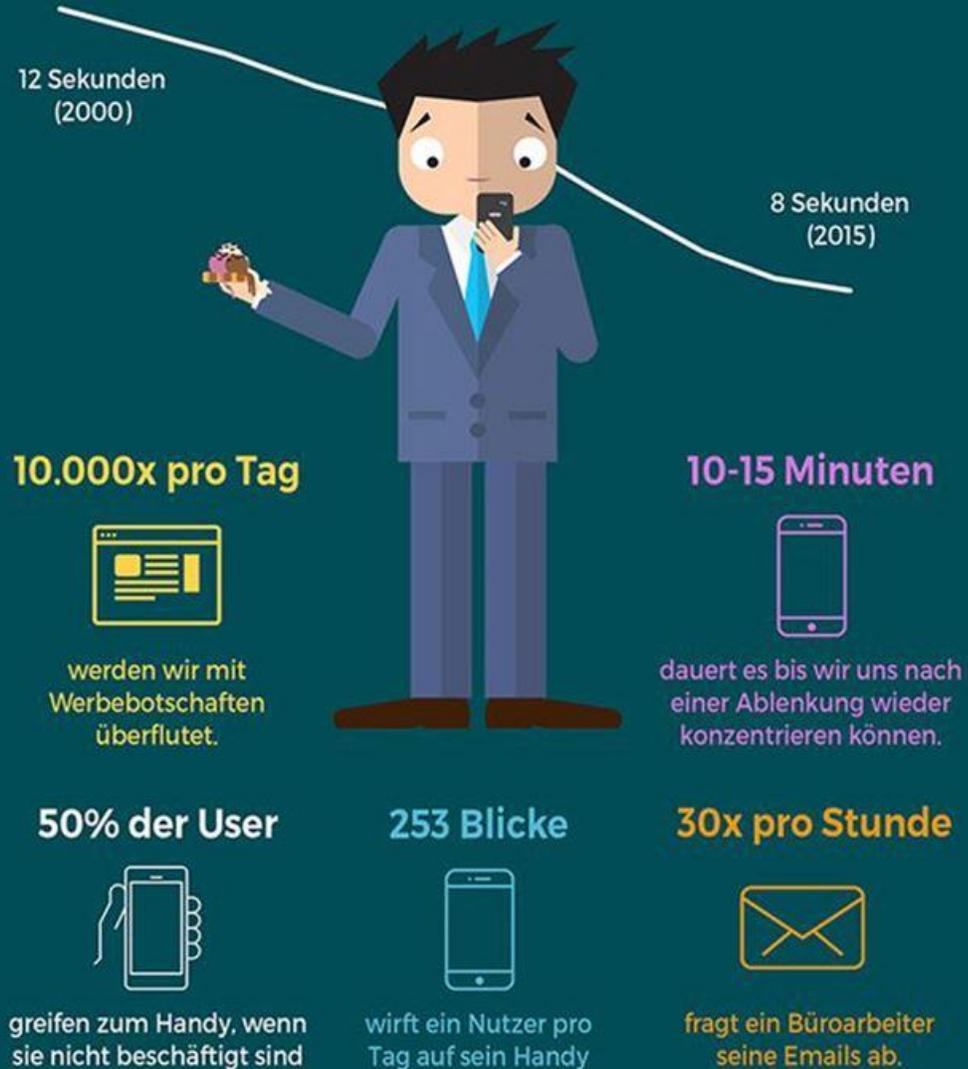
Aufmerksamkeit –
ein knappes und
begehrtes Gut

Barrierefreiheit macht
Informationen auch
mit reduzierter
Aufmerksamkeit
zugänglich

<https://www.directpoint.ch/de/dialogmarketing/forschung/aufmerksamkeit-ein-knappes-und-begehrtes-gut>

Wir lassen uns zu leicht ablenken

Aufmerksamkeitsspanne





Beeinflusser - Medien

Bild: Alex Junquera



Ausgangslage

Wer ist betroffen?

Mit einfacher Sprache können alle Benutzer Angebote besser finden, verstehen und nutzen.

- Einfache Sprache verbessert die Auffindbarkeit in Suchmaschinen.
- Einfache, klare Texte sind glaubwürdiger.
- Wenn der Begleittext einer Aufgabe in einfacher Sprache geschrieben ist, können Aufgaben besser verstanden und schneller erledigt werden. (10) Die Abbruchrate sinkt.

«Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig Informationen in leichter Sprache sind.»

Andreas Rieder, EBGB (11)



Compliance

Können wir uns davor drücken?

Bild: Alex Junquera



Gründe

Warum ändert sich nichts?

Bild: Alex Junquera

System - Outline

- Empathie
- Kultur
- Politik
- Medien

Mehrwerte für das System

- Wertschätzung von Vielfalt
- Evolutionsschritte
- Nachhaltigkeit

Mangelndes Bewusstsein

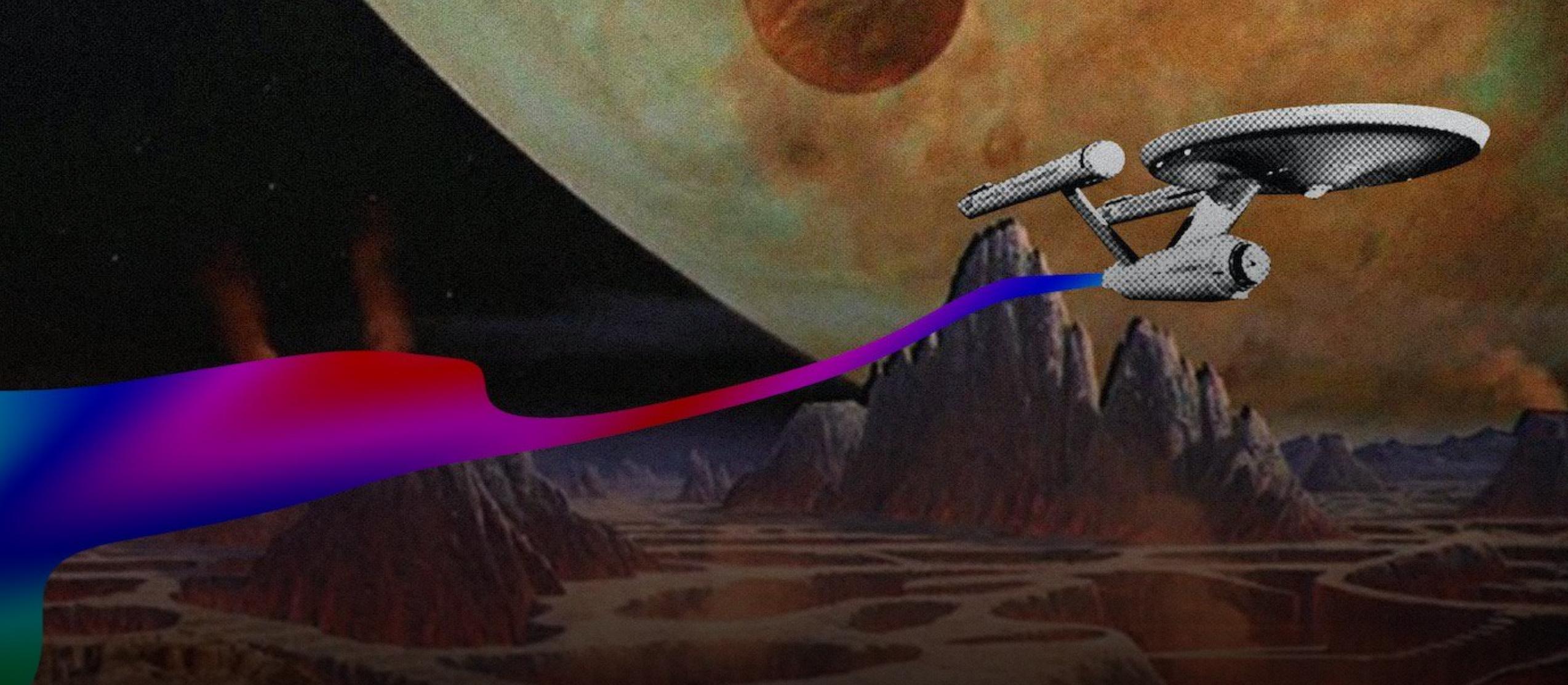
13.04.2022 via Netzwoche [\(26\)](#)

«Die Ursachen dafür sind vielfältig, liegen aber meist im **mangelnden Bewusstsein** und im **fehlenden Know-how** in Projekten.»



Andreas Uebelbacher
Stiftung «Zugang für alle»

Bild: Alex Junquera



Das Thema ist viel zu gross!

Wie kriegen wir das Thema klein?

Bild: Alex Junquera

Inklusion im Arbeitsumfeld

1. Bewusstsein und Aufklärung schaffen

2. Flexible Arbeitsumgebungen schaffen

1. Bewusstsein und Aufklärung schaffen

- **Schulungen und Sensibilisierung:** Alle Mitarbeitenden sollten über Neurodiversität aufgeklärt werden. Schulungen, die die verschiedenen neurologischen Bedingungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag thematisieren, helfen, Verständnis und Empathie zu fördern.
- **Stigma abbauen:** Aufklärung hilft dabei, Stigmatisierung zu vermeiden und die Mitarbeitenden zu ermutigen, ihre neurologischen Unterschiede anzusprechen und Unterstützung zu suchen.

2. Flexible Arbeitsumgebungen schaffen

- **Anpassungen am Arbeitsplatz:** Flexibilität bei Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen ist entscheidend. Beispielsweise können Menschen mit ADHS von weniger Ablenkungen oder von einem flexiblen Arbeitszeitmodell profitieren, während Autisten von klar strukturierten Arbeitsabläufen oder ruhigen Arbeitsplätzen profitieren können.
- **Technologische Unterstützung:** Software und Hilfsmittel, die Menschen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Beeinträchtigungen unterstützen, wie z.B. Bildschirmleseprogramme, Text-to-Speech-Software oder Apps zur Aufgabenorganisation, können den Arbeitsalltag erleichtern.

Inklusion im Arbeitsumfeld

3. Rekrutierung und Einstellung

4. Individuelle Unterstützung und Anpassungen

5. Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

3. Rekrutierung und Einstellung

- **Inklusive Rekrutierung:** Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Rekrutierungsprozesse inklusiv sind und Bewerber mit unterschiedlichen neurologischen Veranlagungen nicht benachteiligt werden. Das kann z.B. bedeuten, dass Vorstellungsgespräche klarer strukturiert und weniger auf "normale" soziale Interaktionen angewiesen sind, was insbesondere für Menschen mit Autismus hilfreich sein kann.
- **Diversität im Team aktiv fördern:** Arbeitgeber sollten gezielt Menschen mit neurologischen Unterschieden ansprechen und ermutigen, sich zu bewerben. Das kann durch inklusive Stellenanzeigen und die Zusammenarbeit mit Organisationen, die Neurodiverse fördern, geschehen.

4. Individuelle Unterstützung und Anpassungen

- **Mentoring und Coaching:** Eine individuelle Betreuung durch Mentoren oder Coaches kann helfen, spezifische Herausforderungen zu adressieren. Zum Beispiel könnte jemand mit ADHS Unterstützung dabei benötigen, sich zu organisieren oder zu fokussieren, während jemand mit Autismus möglicherweise Unterstützung bei der sozialen Interaktion benötigt.
- **Mentale Gesundheit und Wohlbefinden:** Neurodivergente Mitarbeitende haben möglicherweise besondere Bedürfnisse im Hinblick auf psychische Gesundheit, und Unternehmen sollten sicherstellen, dass es Unterstützungsmöglichkeiten gibt, wie z.B. Stressbewältigungstrainings oder Zugang zu therapeutischen Ressourcen.

5. Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

- **Kultur der Offenheit und Akzeptanz:** Unternehmen sollten ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden, einschliesslich der neurodivergenten, sicher fühlen, ihre Bedürfnisse und Herausforderungen zu teilen. Das kann durch regelmässige Gespräche und ein transparentes Feedbacksystem geschehen.
- **Vielfalt wertschätzen:** Es sollte ein Klima der Wertschätzung für alle Arten von Vielfalt gefördert werden, einschliesslich der neurologischen. Die Anerkennung von unterschiedlichen Denkweisen und Arbeitsweisen kann die Teamdynamik bereichern und innovative Lösungen fördern.

Inklusion im Arbeitsumfeld

6. Karriereentwicklung und Wachstum

7. Monitoring und kontinuierliche Verbesserung

Fazit

6. Karriereentwicklung und Wachstum

- **Chancengleichheit:** Unternehmen sollten sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer neurologischen Ausprägung, gleiche Chancen auf Karriereentwicklung, Weiterbildung und Aufstieg haben. Individuelle Stärken sollten gezielt gefördert werden.
- **Individuelle Entwicklungspläne:** Für neurodivergente Mitarbeitende können personalisierte Entwicklungspläne sinnvoll sein, die ihre spezifischen Fähigkeiten und Herausforderungen berücksichtigen und gezielt darauf ausgerichtet sind, ihre berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

7. Monitoring und kontinuierliche Verbesserung

- **Feedback und Anpassungen:** Es sollte ein kontinuierlicher Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden stattfinden, um die Wirksamkeit von Anpassungen und Massnahmen zur Förderung von Neurodiversität zu überwachen.
- Unternehmen können regelmässig Umfragen durchführen oder Feedbackgespräche anbieten, um ihre Strategien zu überprüfen und anzupassen.
- **Best Practices teilen:** Der Austausch von Best Practices und Erfolgsgeschichten aus der Praxis kann anderen Unternehmen als Inspiration dienen und zur Verbreitung von neurodiversitätsfreundlichen Arbeitsumgebungen beitragen.

Fazit

Neurodiversität in einem Unternehmen zu leben, bedeutet, eine Kultur der Akzeptanz und Wertschätzung zu fördern und gleichzeitig praktische Anpassungen und unterstützende Massnahmen umzusetzen. Unternehmen, die dies tun, können nicht nur das Potenzial ihrer neurodivergenten Mitarbeitenden besser nutzen, sondern auch ein inklusiveres und innovativeres Arbeitsumfeld für alle schaffen.

Inklusion im Arbeitsumfeld

Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Gleichberechtigte Förderung von Führungskompetenzen

Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

- **Null-Toleranz-Politik gegen Diskriminierung:** Unternehmen sollten eine klare Politik zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing implementieren und diese konsequent durchsetzen.
- **Anlaufstellen für Betroffene:** Es sollte vertrauliche Anlaufstellen für Mitarbeiter geben, bei denen sie Diskriminierung oder Belästigung melden können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.
- **Klarer Verhaltenskodex:** Ein deutlicher, verbindlicher Verhaltenskodex hilft dabei, das Verhalten der Mitarbeitenden zu regulieren und zeigt, dass Diskriminierung und Ungleichbehandlung nicht toleriert werden.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- **Gleichberechtigte Aufgabenverteilung im Job:** Unternehmen sollten darauf achten, dass Frauen nicht ausschließlich mit Aufgaben betraut werden, die traditionell als "frauentypisch" gelten (z.B. Bürotätigkeiten oder Rollen in der Personalabteilung), sondern dass ihnen alle beruflichen Möglichkeiten offenstehen.
- **Anerkennung von unbezahlter Arbeit:** Auch unbezahlt geleistete Arbeit, wie zum Beispiel Aufgaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder unbezahlte Überstunden, sollte nicht zu Benachteiligung führen. Unternehmen sollten dies anerkennen und bei Karriereentwicklung und Gehalt berücksichtigen.

Berührungsangst mit dem Thema

Gleichberechtigte Förderung von Führungskompetenzen

Führungskompetenz-Programme für Frauen: Programme, die speziell darauf abzielen, Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren, sind wichtig. Das umfasst Trainings zu Verhandlungskompetenzen, Führungsstilen und Entscheidungsfindung.

Digitale Barrierefreiheit

Umsetzung anpacken

Ein lösungsorientierter Ansatz

Awareness fördern

- Pflichten
- Mehrwerte

Hürden senken für Umsetzung

- Beschaffende
- Anbieter

Alle können zur
Inklusion beitragen!



Sich durch Inklusion profilieren und als Vorbild andere überzeugen.

- Barrierefreiheit im Projekt kennzeichnen.
- Artikel über erfolgreiche barrierefreie Projekte publizieren.
- Vernetzen mit Gleichgesinnten.
- Streuen der Informationen, Wissen teilen.

NEWS

STORYS

DOSSIERS

VIDEO

SPECIALS

EVEN

NEWS

Vorgaben, Regeln und Hilfestellungen

So sorgt der Kanton Zürich für bessere Web-Angebote

Fr 18.02.2022 - 12:19 Uhr
von René Jaun und lha

Mit einer Reihe von Ressourcen unterstützt der Kanton Zürich seine Verwaltungen beim Entwickeln von Web-Angeboten. Unterteilt sind sie in die Bereiche Designsystem, Inhalte gestalten, Barrierefreiheit und Analytics.



Du möchtest mehr wissen?
Du willst Dein Unternehmen inklusiv gestalten?
Die MD Systems ist da;-)

md-systems.ch

Autoren



Miro Dietiker
MD Systems GmbH

Lead von Open Source Initiativen
Accessibility, Usability
Strategie & Coaching
System-Architektur



Gabriele Fackler
Reflexivity AG

UI/UX-Design
Konzeption und Entwicklung
plattformübergreifender
Design Systeme

Textquellen 1/6

- 1
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/haushalte-bevoelkerung/internetzugang-haushalte.html>
- 2
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/haushalte-bevoelkerung/digitalekompetenzen.html>
- 3
<https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/15003394/master>
- 4
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand/behinderungen.html>
- 5
<https://www.swissinfo.ch/ger/wenn-mann-oder-frau--buchstaeblich--ueberfordert-ist/43497674>
- 6
https://www.kompetence.ch/lesenschreiben_folgen_gesellschaft.cfm

Textquellen 2/6

- 7
<https://www.sikjm.ch/aktuelle-pisa-studie-zeigt-lesefrderung-bleibt-wichtig-news/>
- 8
https://www.access-for-all.ch/images/Accessibilty_Studie/2016/SchweizerAccessibilityStudie2016.pdf
- 9
https://www.digitale-verwaltung-schweiz.ch/application/files/1216/5348/5166/DVS_Studienbericht-Web.pdf
- 10
<https://www.nngroup.com/videos/simple-clear-language-improves-ux>
- 11
<https://sgvw.ch/neuer-standard-erleichtert-es-barrieren-im-internet-zu-vermeiden/>
- 12
<https://www.nngroup.com/articles/login-walls/>

Textquellen 3/6

- 13
<https://www.nngroup.com/articles/checklist-registration-login/>
- 14
<https://www.einfach-fuer-alle.de/artikel/barrierefreie-formulare/>
- 15
<https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/staatliche-e-id.html>
- 16
<https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/aktuell/mm.msg-id-86465.html>
diskussionspapier-zielbild-e-id-d.pdf
- 17
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>
- 18
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/667/de>

Textquellen 4/6

- 19
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/668/de>
- 20
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/245/de>
- 21
<https://www.ech.ch/de/ech/ech-0059/3.0>
- 22
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde/staatenbericht.html>
CRPD Abschliessende Bemerkungen zum Initialstaatenbericht der Schweiz-2.pdf
- 23
<https://www.inclusion-handicap.ch/de/themen/un-brk/schattenbericht-667.html>
- 24
<https://www.access-for-all.ch/ch/projekte/publikationen/accessibility-studie-2016.html>

Textquellen 5/6

- 25
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/e-accessibility-/umsetzung.html>
Evaluation Aktionsplan E-Accessibility (PDF, 1 MB, 29.11.2018)
- 26
<https://www.netzwoche.ch/news/2022-04-13/accessibility-im-web-warum-barrierefreiheit-in-der-schweiz-ins-stocken-geraet>
- 27
<https://access4all.ch/blog/2021/07/stand-der-accessibility-ausbildung-in-der-schweiz/>
- 28
<https://www.netzwoche.ch/news/2022-04-10/barrierefreie-dienstleistungen-als-grundlage-fuer-inklusion>
- 29
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0882>
allg. Infos: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=en>
- 30
<https://www.zh.ch/de/webangebote-entwickeln-und-gestalten/inhalt/inhalte-gestalten/informationen-bereitstellen/umgang-mit-sprache.html>

Textquellen 6/6

- 31
<https://www.zh.ch/de/webangebote-entwickeln-und-gestalten/inhalt/barrierefreiheit/vorgaben-zur-barrierefreiheit/barrierefreiheit-von-infografiken-und-visualisierungen.zhweb-noredirect.zhweb-cache.html>
- 32
<https://www.swisstopo.admin.ch/de/wissen-fakten/geodaesie-vermessung/koordinaten.html>
Die Seite «Koordinaten» hat dann drei Unterseiten, in denen die Grundlagen und das Schweizer Koordinatensystem im Detail erklärt werden.
<https://www.swisstopo.admin.ch/de/wissen-fakten/geodaesie-vermessung/koordinaten/bezugssystem.html>
<https://www.swisstopo.admin.ch/de/wissen-fakten/geodaesie-vermessung/koordinaten/bezugsrahmen.html>
<https://www.swisstopo.admin.ch/de/wissen-fakten/geodaesie-vermessung/koordinaten/schweizer-koordinaten.html>
- 33
<https://ethz.ch/en/the-eth-zurich/education/e-accessibility/atETHZ.html>
<https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/lehre/e-accessibility/atETHZ/comics.html>
- 34
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/politique-nationale-du-handicap.html>

Bild- und Videoquellen

- Collage: Alex Junquera, <https://www.supercluster.com/editorial/star-treks-most-significant-legacy-is-inclusiveness>
- Star Trek Bilder: Picture Alliance
- Vielfalt der Personas: Microsoft, https://download.microsoft.com/download/b/0/d/b0d4bf87-09ce-4417-8f28-d60703d672ed/inclusive_toolkit_activities.pdf
- Inklusion einfach erklärt (explainity® Erklärvideo) UT https://youtu.be/rl84_vZaZMc
- EU-Accessibility-Act: https://www.e-spirit.com/de/blog/digitale_barrierefreiheit_mit_european_accessibility_act_fuer_privatunternehmen.html