

Zarządzanie uczelnią w kontekście zapewnienia dostępności dla OzN

AGNIESZKA BERGTOLD-KUCZYŃSKA

Spis treści

| | |
|--|----|
| Akty prawne regulujące dostępność instytucji publicznych dla osób z niepełnosprawnościami..... | 2 |
| Spis aktów prawnych | 2 |
| Podstawowe regulacje prawne dotyczące dostępności | 4 |
| Program Dostępność Plus | 4 |
| Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami | 5 |
| Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych | 6 |
| Ustawa o dostępności cyfrowej..... | 7 |
| Ustawa o języku migowym i innych środkach komunikowania się..... | 7 |
| Inne akty prawne dotyczące osób z niepełnosprawnościami | 8 |
| Biura ds. Osób z niepełnosprawnościami wg. stanu prawnego na dzień 19.07.2022 r. | 9 |
| Uczelnia bez barier | 9 |
| Wyrównanie szans edukacyjnych..... | 10 |
| Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami | 10 |
| Rekrutacja na studia - kandydaci z niepełnosprawnościami | 11 |
| Studia osób niepełnosprawnych – wyrównanie szans na co dzień w uczelni..... | 11 |
| Sesja egzaminacyjna różne typy niepełnosprawności | 12 |
| Pomoce integracyjne dla studentów z niepełnosprawnościami | 13 |
| Sprzęt i asystenci..... | 13 |
| Korzystanie z zasobów bibliotecznych | 13 |
| Asystent | 14 |
| Dostępność architektoniczna uczelni | 15 |
| Pomoc materialna | 15 |
| Niepełnosprawność | 16 |
| Medyczny i społeczny model postrzegania osób z niepełnosprawnością | 16 |
| Model medyczny | 17 |
| Model społeczny | 17 |
| Rodzaje niepełnosprawności | 18 |
| Niepełnosprawność biologiczna | 18 |
| Niepełnosprawność prawna | 18 |
| Rodzaje orzeczeń o niepełnosprawności: | 18 |
| Równoważność orzeczeń | 19 |
| Kody przyczyn niepełnosprawności:..... | 19 |
| Stereotypy i język równościowy | 21 |
| Stereotyp | 21 |
| Język równościowy | 21 |
| Język równościowy a niepełnosprawność | 21 |
| Dostępność w zatrudnianiu – proces rekrutacji i przystosowania miejsc pracy | 22 |
| Polityka personalna otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami | 22 |
| Konstrukcja ogłoszenia o pracę..... | 25 |
| Metody rekrutacji pracowników z niepełnosprawnością..... | 26 |
| Dostępna rozmowa kwalifikacyjna..... | 26 |
| 10 zasad przeprowadzenia rozmowy z kandydatem ze szczególnymi potrzebami | 26 |
| Organizacja rozmowy rekrutacyjnej z kandydatem ze szczególnymi potrzebami | 27 |
| Kandydat z ograniczoną mobilnością | 27 |
| Kandydat z niepełnosprawnością słuchu | 27 |
| Kandydat z niepełnosprawnością wzrokową | 28 |
| Kandydat z niepełnosprawnością psychiczną, z zaburzeniami ze spektrum autyzmu lub zespołem Aspergera | 28 |

Akty prawne regulujące dostępność instytucji publicznych dla osób z niepełnosprawnościami

Spis aktów prawnych

1. [Konwencja z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych](#) (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169) – konwencja o prawach osób niepełnosprawnych.
2. [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego](#) (2.12.2016 L 327/1) – dyrektywa w sprawie dostępności stron internetowych.
3. [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług](#) (7.6.2019 L 151/70) – dyrektywa w sprawie wymogów dostępności produktów i usług.
4. [Rezolucja Rady Unii Europejskiej z dnia 17 marca 2008 r. w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej](#) (2008/C 75/01) – rezolucja Rady Unii Europejskiej w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej.
5. [Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 627, z późn. zm.) – ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich.
6. [Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym](#) (Dz. U. z 2019 r. poz. 1696) – ustawa o samorządzie gminnym.
7. [Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 194) – ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
8. [Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 1333, z późn. zm.) – ustawa Prawo budowlane.
9. [Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 426, z późn. zm.) – ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej.
10. [Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 1896) – ustawa Prawo bankowe.
11. [Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym](#) (Dz. U. 2020 poz. 293, z późn. zm.) – ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym.
12. [Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 55, z późn. zm.) – ustawa o ochronie przyrody.

13. [Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 849) – ustawa o prawach pacjenta.
14. [Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156, z późn. zm.) – ustawa o równym traktowaniu.
15. [Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 1940, z późn. zm.) – ustawa o transporcie zbiorowym.
16. [Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się](#) (Dz. U. z 2017 r. poz. 1824, z późn. zm.) – ustawa o języku migowym i innych środkach komunikowania się.
17. [Ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych](#) (Dz. U. poz. 848, z późn. zm.) – ustawa o dostępności cyfrowej.
18. [Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 1062, z późn. zm.) – ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.
19. [Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych](#) (Dz. U. z 2020 r. poz. 1086) – ustawa Prawo zamówień publicznych.
20. [Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych](#) (M.P. z 1997 r. nr 50 poz. 475) – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych.
21. [Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie](#) (Dz. U. z 2019 r. poz. 1065, z późn. zm.) – rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.
22. [Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych dla znaków i sygnałów drogowych oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego i warunków ich umieszczania na drogach](#) (Dz. U. z 2019 r. poz. 2311, z późn. zm.) – rozporządzenie w sprawie szczególnych warunków technicznych dla znaków i sygnałów drogowych.
23. [Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności](#) (Dz. U. z 2018 r. poz. 2027, z późn. zm.) – rozporządzenie w sprawie orzekania o niepełnosprawności.
24. [Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów](#) (Dz. U. z 2010 r. poz. 719, z późn. zm.) – rozporządzenie w sprawie ochrony przeciwpożarowej.

25. [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych](#) (Dz. U. z 2017 r. poz. 2247, z późn. zm.) – rozporządzenie w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności.
26. [Zarządzenie nr 6 Szefa Służby Cywilnej z 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej](#) – zarządzenie w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi.

Podstawowe regulacje prawne dotyczące dostępności

Dostępność musi być rozumiana w kategorii praw człowieka. Szczegółowo przedstawia to Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, w której zapewnienie dostępności jest niezbędne do prowadzenia niezależnego życia przez osoby z niepełnosprawnościami. Jest ona prawem człowieka,

Liczne opracowania dotyczące problematyki niepełnosprawności wskazują na to, że bariery tkwiące w środowisku są przyczyną szeroko rozumianego wykluczenia i dyskryminacji. Identyfikacja barier oraz przeciwdziałanie im poprzez podjęcie działań zapewniających dostępność w różnych obszarach życia są głównymi celami rządowego Programu Dostępność Plus.

Program Dostępność Plus

Celem rządowego Programu Dostępność Plus jest podniesienie jakości i zapewnienie niezależności życia osobom o szczególnych potrzebach. Zapewnienie dostępności dotyczy zarówno przestrzeni publicznej, jak i architektury, transportu, usług i produktów.

Przyczyną powstania Programu Dostępność Plus były zdiagnozowane wyzwania w zakresie dostępności, takie jak:

- niejednoznaczne i niewystarczające przepisy prawne w zakresie budownictwa i architektury, brak spójnych standardów architektonicznych obowiązujących w całym kraju,
- niska skuteczność organów kontrolujących, brak sankcji, niska świadomość wymagań związanych z dostępnością,
- brak wystarczającej liczby pojazdów transportu zbiorowego do obsługi osób z niepełnosprawnościami,
- niedostosowanie obiektów i urządzeń transportu publicznego do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami (dworce, kasy, biletomaty),

- brak zintegrowanego systemu zarządzania transportem w zakresie obsługi osób o szczególnych potrzebach,
- nieprzystosowanie szkół i uczelni (infrastruktury, wyposażenia, oznakowania, kwestii bezpieczeństwa) do potrzeb uczniów, studentów, słuchaczy i personelu z niepełnosprawnościami,
- niedostosowanie stron i aplikacji internetowych do standardu WCAG 2.1 i niedostępność materiałów multimedialnych (filmów, nagrań audio) umieszczanych w sieci,
- niewielkie wykorzystanie nowych technologii komunikacyjnych do rozwiązywania problemów osób z niepełnosprawnościami,
- brak lub niewystarczająca liczba placówek służby zdrowia dostosowanych pod względem architektonicznym i komunikacyjnym do potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- niewielka ilość czasu antenowego w telewizji poświęconego osobom z niepełnosprawnościami, zawierającego audiodeskrypcję lub napisy na żywo; nieatrakcyjne pory emisji,
- niedostępność miejsc rekreacji i wypoczynku, np. parków, plaż, kąpielisk, tras turystycznych,
- niewielka dostępność wydarzeń kulturalnych (brak alternatywnych form komunikacji),
- brak lub ograniczona możliwość komunikacji urzędowej w formie alternatywnej (np. druków, ulotek, wzorów pism, formularzy, wniosków).

Program Dostępność Plus zakłada dwutorowe oddziaływanie na stan dostępności w Polsce:

- trwałe włączenie problematyki dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami do wszystkich polityk publicznych,
- realizację nowych inwestycji budowlanych, transportowych i technologicznych.

Zob. [rządowy Program Dostępność Plus 2018-2025](#).

Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami

Ustawa ta:

- zapewnia poprawę warunków życia i funkcjonowania obywateli ze szczególnymi potrzebami, którzy są narażeni na marginalizację lub dyskryminację m.in. ze względu na niepełnosprawność lub obniżony poziom sprawności z powodu wieku czy choroby,
- zapewnia dostępność wszystkim, którzy jej potrzebują, przez zastosowanie projektowania uniwersalnego i racjonalnych usprawnień,
- realizuje postanowienia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, której celem jest ochrona oraz zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnościami na

równi ze wszystkimi innymi obywatelami,

- zobowiązuje podmioty publiczne do zapewniania dostępności (Art. 3 ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami),
- zobowiązuje organy władzy publicznej, sądy i trybunały do wyznaczenia co najmniej jednej osoby, która będzie pełnić funkcję koordynatora do spraw dostępności,
- przedstawia obligatoryjne do wdrożenia, minimalne wymagania służące zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w zakresie zapewniania dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej,
- wprowadza możliwość postępowania skargowego oraz sankcje za brak zapewniania dostępności; każdy ma prawo poinformować podmiot publiczny o braku zapewniania dostępności architektonicznej, cyfrowej lub informacyjno-komunikacyjnej i niespełnieniu zakresu minimalnych wymagań służących zapewnianiu dostępności,
- zobowiązuje podmioty publiczne do przekazywania co 4 lata, najpóźniej do 31 marca danego roku, raportu o stanie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w danym podmiocie; raport powinien zostać zamieszczony na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej, a jeżeli podmiot nie ma takiej strony – na jego stronie internetowej,
- wprowadza możliwość certyfikacji (nieobowiązkowej) dostępności dla podmiotów prywatnych oraz organizacji pozarządowych; jeśli zdecydują się one przeprowadzić audyt dostępności, który potwierdzi ich dostępność, będą mogły uzyskać 5% zniżki we wpłatach przekazywanych do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- wprowadza możliwość dostosowania ze środków Funduszu Dostępności budynków należących do podmiotów publicznych oraz budynków mieszkalnictwa.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 r. jest międzynarodowym dokumentem, w którym opisane zostały prawa osób z niepełnosprawnościami rozumiane w kategoriach praw człowieka,
- przedstawia obowiązki państw związane z zapewnieniem możliwości pełnego i równego korzystania z praw człowieka oraz podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnościami na równi z innymi obywatelami,
- mocno akcentuje aspekt dostępności informacji i komunikacji; wynika z tego, że dostępność informacji i komunikacji (w tym technologii i systemów informacyjno- komunikacyjnych) ma taki sam priorytet jak dostępność architektoniczna czy transportowa,
- przyjmuje społeczny model postrzegania niepełnosprawności jako

podstawę realizacji zadań w polityce publicznej wobec osób z niepełnosprawnościami,

- obejmuje włączenie osób z niepełnosprawnościami w planowanie i wdrażanie koniecznych zmian w celu zapewnienia równego dostępu do korzystania z praw na równi z innymi obywatelami.

Ustawa o dostępności cyfrowej

Ustawa ta:

- nakłada obowiązek zapewnienia dostępności cyfrowej i obejmuje swoimi przepisami jednostki sektora finansów publicznych oraz wszelkie instytucje państwowe, w tym niemające osobowości prawnej; dotyczy to również jednostek i ich związków stworzonych przez podmioty publiczne, a mających zaspokajać potrzeby publiczne, jeśli są kontrolowane lub finansowane w ponad 50% przez podmioty publiczne podlegające przepisom tej ustawy; organizacje pozarządowe, których działania skierowane są do osób niepełnosprawnych, seniorów lub dotyczą ochrony zdrowia, także podlegają tym regulacjom,
- zobowiązuje podmioty publiczne do dostosowania serwisów internetowych do wymagań normy europejskiej EN 301 549 V2.1.2 (norma ta zawiera wytyczne standardu WCAG 2.1 na poziomie AA); szczegółowy zakres wymagań dotyczących poziomu dostępności dla poszczególnych kryteriów został też sprecyzowany w załączniku do ustawy,
- wprowadza zapewnienie minimalnych wymagań w zakresie dostępności cyfrowej, które dotyczą strony BIP podmiotu oraz wybranych elementów strony WWW lub aplikacji mobilnej,
- wprowadza obowiązek umieszczania na stronach internetowych deklaracji dostępności,
- szczegółowo opisuje procedury w razie nieprzestrzegania dostępności – wprowadza możliwość nałożenia sankcji i kar na podmioty publiczne za brak dostępności cyfrowej.

Ustawa o języku migowym i innych środkach komunikowania się

Ustawa ta:

- reguluje m.in. zakres, zasady i sposób obsługi osób doświadczających trwale lub okresowo trudności w komunikowaniu się (tzw. osoby uprawnione) w kontaktach z podmiotami publicznymi przy użyciu polskiego języka migowego (PJM), systemu językowo-migowego (SJM), sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych (SKOGN) oraz innych wskazanych środków komunikowania się,

- nakłada na organy administracji publicznej obowiązek zapewnienia osobom doświadczającym trudności w komunikowaniu się możliwości skorzystania z pomocy tłumacza języka migowego,
- wskazuje, że wszelkie informacje dotyczące działalności podmiotu muszą być dostępne na stronie internetowej podmiotu,
- daje osobom uprawnionym prawo do swobodnego korzystania z wybranej przez siebie formy komunikowania się oraz do korzystania z pomocy osoby przybranej w celu zapewnienia możliwości komunikowania się; w przypadku korzystania przez osobę uprawnioną z pomocy osoby przybranej nie wymaga się od osoby przybranej przedstawienia dokumentów potwierdzających znajomość PJM, SJM lub SKOGN; skorzystanie z pomocy wybranego tłumacza języka migowego lub tłumacza przewodnika, świadczenie usługi tłumacza PJM, SJM oraz SKOGN jest bezpłatne dla osób uprawnionych będących osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Inne akty prawne dotyczące osób z niepełnosprawnościami

Prawo krajowe:

1. Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich.
2. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej
3. Ustawa o równym traktowaniu.
4. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych.
5. Rozporządzenie w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności.
6. [Projekt Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2020–2030](#), która powstała w maju 2020 r. (wersja z 10 października 2020 r.).

Prawo Unii Europejskiej:

1. [Rezolucja Rady Unii Europejskiej z dnia 17 marca 2008 r. w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej](#).
2. [Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 15 listopada 2010 r. IP/10/1505 – Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020](#).
3. [Rezolucje i zalecenia Rady Europy dotyczące osób niepełnosprawnych](#) – można pobrać ze strony Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych.

Biura ds. Osób z niepełnosprawnościami wg. stanu prawnego na dzień 19.07.2022 r.

Zgodnie z art. 11 u. 6 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2022 poz. 574 z późn. zm.) jednym z podstawowych zadań uczelni jest stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i badaniach. Znaczna liczba młodych osób z niepełnosprawnościami chce rozpocząć studia poza swoim miejscem zamieszkania. Ma to szczególnie wpływ na rozwój kompetencji i usamodzielnianie się tej grupy osób.

Na wielu uczelniach działają Biura do spraw Osób z Niepełnosprawnościami, które oferują pomoc wszystkim niepełnosprawnym studentom. W ich kompetencji leży również pomoc tym, którzy nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, ale stan ich zdrowia uniemożliwia uczestnictwo w zajęciach na zwykłych zasadach. Ich działalność nie ogranicza się zazwyczaj do spraw organizacyjnych, ale obejmuje także pomoc psychologiczną, działalność integracyjną czy wsparcie asystentów osób z niepełnosprawnościami. Biura służą pomocą zarówno dla studentom, doktorantom (studiów stacjonarnych i niestacjonarnych) jak i pracownikom akademickim oraz administracyjnym na uczelni.

Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami wspierają ponadto studentów w świadczeniu usług doradztwa zawodowego oraz kontaktów z instytucjami zewnętrznymi takimi jak PFRON czy MOPS. Pomoc zewnętrzna jest równie istotna jak i ta działająca na uczelniach. Dzięki współpracy instytucji zewnętrznych oraz Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami funkcjonujących na uczelni pomoc i działanie na rzecz osób z niepełnosprawnościami jest efektywniejsza i bogatsza o nowe doświadczenia dla osób potrzebujących.

Uczelnia bez barier

Uczelnie w Polsce podejmują coraz więcej działań, aby trudności związane ze zdrowiem nie niweczyły szans zdobycia wyższego wykształcenia przez młodych ludzi. Niwelowanie barier ma zróżnicowany charakter, np.:

- „uszyte na miarę” plany studiów
- dostosowany proces dydaktyczny i sprawdzania wiedzy
- dostępne obiekty uczelni – budynki, obiekty sportowe, pracownie, sale wykładowe
- pomoc asystenta dydaktycznego
- stypendia
- inne działania

Wyrównanie szans edukacyjnych

Studia wyższe związane są z wieloma wymaganiami i zasadami. Konieczne jest zaliczanie zajęć, zdawanie egzaminów, oddawanie prac, uczęszczanie na zajęcia w określonych terminach. Osoby z niepełnosprawnością ruchową lub sensoryczną, mogą w procesie edukacji i sprawdzania wiedzy napotykać różne przeszkody. Obowiązkiem uczelni jest usuwanie tych przeszkód tak, aby w miarę możliwości wszyscy studiujący mogli sprostać stawianym wymaganiom. Takie podejście pozwala każdemu skorzystać z szans zdobycia wiedzy. Pomocne są np. indywidualne podejście, tok studiów, konsultacje i dostosowanie reguł do potrzeb danego studenta.

Obowiązek wyrównania szans edukacyjnych w instytucjach akademickich wynika z m.in. międzynarodowej Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych. W tym celu powoływane są:

- Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami przy uczelni
- Rada Studentów z Niepełnosprawnością przy Samorządach Studenckich
- Akademickie Centra Wsparcia i Doradztwa
- Stowarzyszenia i zrzeszenia studentów z niepełnosprawnościami
- Fundacje oferujące poradnictwo dla konkretnych grup

Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami

Pomoc jaką oferują uczelnie w Polsce osobom z niepełnosprawnościami mogą się różnić.

Dla porównania zostanie scharakteryzowana oferta Biur ds. Osób z Niepełnosprawnościami, którymi dysponuje Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Jagielloński i Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II.

Podstawową formą pomocy jaką oferują uczelnie to informacja i doradztwo w zakresie uzyskania stypendium na uczelni, organizacja toku studiów, pomoc w organizacji sesji i zaliczeń semestralnych i rocznych oraz architektoniczne dostosowanie uczelni do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Na szczególną uwagę zasługuje również oferowanie pomocy w formie wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego. Ma to szczególne znaczenie w procesie zapobieganiu wykluczenia ze społeczeństwa i wspólnej integracji.

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Warszawskiego oferuje szeroką ofertę pomocy dla osób z niepełnosprawnościami. Doradztwo dotyczy uzyskiwania stypendium specjalnego, przyznawania akademików specjalnie dostosowywanych, urlopów zdrowotnych. Co więcej opieką otaczają również studentów ze spektrum autyzmu. Dodatkowo udostępniają specjalistyczny sprzęt medyczny, transportowy oraz materiały dydaktyczne dostosowane do potrzeb niepełnosprawnych.

Uniwersytet Jagielloński w swoich działaniach szczególną uwagę zwraca na proces adaptacji studentów z niepełnosprawnościami. W swojej ofercie ma specjalną

platformę internetową do poszerzania metod kształcenia dla osób z niepełnosprawnościami. Ponadto oferuje szereg projektów dedykowanych, których celem jest zwiększenie dostępności uczelni do potrzeb osób ze stałą lub czasową niepełnosprawnością, ograniczoną sprawnością ze względu na wiek lub przebyte choroby czy wypadki.

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w swoich celach ma usuwać lub maksymalnie zmniejszać niedogodności związane z niepełnosprawnością dostosowując formy wsparcia do rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Działają tu Centrum Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnością, które swoim wsparciem obejmuje studentów, doktorantów oraz pracowników Uniwersytetu. W sposób szczególny z uwagi na charakter swojej pierwotnej działalności wspiera osoby z dysfunkcją wzroku. W skład Centrum Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnością wchodzi także Centrum Edukacji Studentów Niesłyszących i Słabosłyszących. KUL jest jedną z nielicznych uczelni w Polsce, na której języka angielskiego uczą się studenci głusi. Lektorat prowadzony jest w małych, kilkusobowych grupach umożliwiających bezpośredni kontakt pomiędzy prowadzącym zajęcia i studentami.

Rekrutacja na studia - kandydaci z niepełnosprawnościami

Osoby z niepełnosprawnościami mają na uczelni takie same prawa i obowiązki, jak wszyscy studenci. Dotyczy to również procesu rekrutacji, którego zasady są takie same dla wszystkich kandydatów. Uczelnie mogą dostosować proces rekrutacji, w przypadku, gdy zmiany w procedurach rekrutacyjnych przyczynią się do wyrównania szans osoby niepełnosprawnej.

Dostosowanie procesu rekrutacji polega na:

1. Zmianie formy egzaminu wstępnego z pisemnej na ustną lub odwrotnie.
2. Możliwości korzystania ze specjalistycznego sprzętu (np. oprogramowania wspomagającego).
3. Przystosowaniu materiałów egzaminacyjnych (np. przygotowaniu dokumentów w alfabecie Brail'a lub druku powiększonym).
4. Wydłużeniu czasu trwania egzaminu lub rozmów kwalifikujących na studia.

Aby skorzystać z możliwych udogodnień, kandydat do dokumentów rekrutacyjnych musi dołączyć zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia studiów wyższych na wybranym kierunku oraz kopię orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, która stanowi podstawę prawną udzielenia większości form wsparcia.

Studia osób niepełnosprawnych – wyrównanie szans na co dzień w uczelni

Większość uczelni pomaga niepełnosprawnym studentom w ustaleniu cotygodniowej organizacji zajęć, dopasowanej do ich szczególnych potrzeb. Osoby z niepełnosprawnościami lub chorobami przewlekłymi mogą liczyć m.in. na indywidualną organizację studiów (IOS) czyli stworzenie dostosowanego planu

tygodniowych zajęć. Dzięki temu poszczególne seminaria i wykłady nie kolidują z wizytami lekarskimi czy rehabilitacją. Przy dobrej współpracy ze strony wykładowców pozwoli to, studentom z różnymi typami niepełnosprawności, ukończyć studia dzienne w zakładanym czasie. Możliwe jest także rozciągnięcie nauki na kilka dodatkowych semestrów lub przejście na tryb zaoczny.

Wiele uczelni wprowadziło dodatkowe ułatwienia, pomocne studentom z niepełnosprawnościami w organizacji studiów:

- Pierwszeństwo przy wyborze zajęć: w przypadku ćwiczeń, laboratoriów z ograniczoną liczbą uczestników, osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć pierwszeństwo wyboru grupy. Dzięki temu mają większe możliwości stworzenia elastycznego planu tygodnia.
- Nieobecności: czasami studentom z niepełnosprawnościami trudniej jest dotrzeć na wszystkie ćwiczenia czy wykłady w semestrze. Mogą oni ubiegać się wtedy o zmianę zasad uczestnictwa w zajęciach. Najczęściej polega ona na zwiększeniu dopuszczalnej liczby nieobecności.
- Formy zaliczenia: zajęcia praktyczne, laboratoryjne lub terenowe są często integralną częścią programu studiów, niezbędną do ukończenia danego roku. Studenci z niepełnosprawnościami lub chorobami przewlekłymi mogą starać się m.in. o ich przełożenie lub rozłożenie na kilka semestrów, by umożliwić im łatwiejsze pogodzenie ze sobą wszystkich obowiązków. W szczególnych przypadkach wykładowcy mogą zaproponować alternatywny sposób zaliczenia zajęć.

Sesja egzaminacyjna różne typy niepełnosprawności

Zaliczenia i egzaminy kończące każdy semestr to najtrudniejsze momenty dla studentów, szczególnie wymagające dla studentów z niepełnosprawnościami. Studenci mogą ubiegać się o indywidualny tryb zdawania egzaminów. Każda szkoła wyższa posiada własny zestaw stosowanych udogodnień.

Za standard przyjmuje się:

- wydłużenie czasu zdawanych egzaminów
- zapewnienie pomocy asystenta przy czytaniu pytań i zaznaczaniu odpowiedzi
- dostosowanie materiałów egzaminacyjnych (większa czcionka, forma elektroniczna, dokumenty w alfabecie Brail'a)
- możliwość zdawania egzaminu w osobnym pomieszczeniu
- zmianę formy z pisemnej na ustną i odwrotnie

Na prośbę studenta Dziekan może wyrazić zgodę na indywidualną organizację sesji egzaminacyjnej. W praktyce oznacza to, że student może w czasie sesji zaliczyć taką liczbę przedmiotów, na jaką pozwala mu obecny stan zdrowia. Część kolokwii i

egzaminów będzie natomiast rozłożona w czasie i zdawana w indywidualnie dopasowanych terminach, zgodnie z planem zatwierdzonym przez Dziekana.

W razie pogłębienia się problemów zdrowotnych, osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do ubiegania się o urlop od zajęć (stanowiący specjalną formę urlopu dziekańskiego). Zasady jego udzielania różnią się w zależności od uczelni.

Pomoce integracyjne dla studentów z niepełnosprawnościami



Sprzęt i asystenci

Oprócz możliwości dostosowania toku studiów do szczególnych potrzeb związanych z typem niepełnosprawności, studenci mogą skorzystać z wszelkiego rodzaju urządzeń, programów i aplikacji, które można także wypożyczyć do domu! Coraz częściej przy szkołach wyższych działają Wypożyczalnie Sprzętu dla Osób z Niepełnosprawnościami, które w swoim inwentarzu mają m.in. laptopy z ekranami brajlowskimi, powiększalniki, dyktafony, mikroporty dla osób niedosłyszących oraz wiele przydatnych programów i aplikacji, jak np. Duxbury Braille Translator czy OCR FineReader.

Korzystanie z zasobów bibliotecznych

Biblioteki uniwersyteckie mają istotne znaczenie dla zwiększania dostępności kampusów. W wielu z nich zainstalowano rampy dla osób z niepełnosprawnością ruchową oraz specjalnie wyposażone stanowiska pracy, m.in. z drukarkami brajlowskimi, synteźnikami mowy lub odpowiednim oprogramowaniem. W niektórych

czytelniach istnieje możliwość zarezerwowania stałego miejsca do pracy, wyposażonego we wszystkie potrzebne ci ułatwienia.

Asystent

Istotną pomocą jest także wsparcie asystenta dydaktycznego. Jest to osoba, która towarzyszy studentowi podczas niektórych zajęć i załatwiania spraw związanych ze studiowaniem. Student sam zgłasza potrzebę asysty, określa jej zakres, wskazuje osobę asystenta (kolega, członek rodziny) i umawia spotkanie w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych. W BON-ie podpisywana jest umowa, dzięki której asystent może otrzymywać wynagrodzenie. Osobno rozpatrywane są wnioski studentów, ubiegających się o wsparcie tłumacza języka migowego. Uczelnie często posiadają już pulę wykwalifikowanych specjalistów, z którymi współpracują. Wsparcie asystenta lub tłumacza może przybierać różne formy, takie jak m.in.:



- asysta w dotarciu na uczelnię
- pomoc w poruszaniu się po kampusie
- sporządzanie notatek, kserowanie materiałów
- głośne czytanie tekstów, skanowanie, digitalizacja
- pomoc w korzystaniu z zasobów bibliotecznych
- asysta podczas załatwiania spraw w dziekanacie
- obecność podczas konsultacji z wykładowcami

Możliwe są też inne rodzaje pomocy, o ile zostały one wcześniej zapisane w umowie. Wsparcie asystenta przysługuje na każdym etapie licencjatu czy studiów

magisterskich, a także podczas ewentualnych studiów doktoranckich lub pracy na uczelni.

Dostępność architektoniczna uczelni

Wiele uniwersyteckich budynków wciąż wymaga modernizacji. Stan dostępności sal wykładowych, biblioteki, stołówki i innych ważnych budynków oraz pomieszczeń ma znaczący wpływ na możliwość uczestniczenia w zajęciach dydaktycznych. A jeśli nie spełniają one wymagań ustawy?

Istnieje kilka rozwiązań, które można zastosować. Już drobne zmiany, np. zbudowanie krótkiej rampy lub zakupienie stołu dostosowanego do wózków inwalidzkich, potrafią znacząco podnieść komfort studiowania osób z niepełnosprawnościami. Każda propozycja ulepszeń stanowi dla uczelni ważny impuls do kolejnych zmian.

Aby kampus zasługiwał na miano dostępnego, powinny się na nim znaleźć m.in.:

- toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- miejsca parkingowe dla osób z niepełnosprawnościami
- windy, rampy, pochylnie, przestronne korytarze
- pokój do wyciszenia i relaksu
- stanowiska pracy wyposażone w odpowiedni sprzęt
- urządzenia do adaptacji materiałów naukowych (np. drukarki brajlowskie)

Próby zwiększania dostępności budynków dotyczą nie tylko kampusów i bibliotek. Coraz więcej akademików ma miejsca dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, co może okazać się sporym ułatwieniem w codziennej organizacji studiów.

Pomoc materialna

Osoby z niepełnosprawnościami lub chorobami przewlekłymi mogą korzystać ze stypendiów i zapomóg, które przysługują ich kolegom i koleżankom:

- stypendium socjalnego, rektora dla najlepszych studentów oraz ministra za wybitne wyniki w nauce.
- w ramach wyrównania szans edukacyjnych, istnieją dodatkowe świadczenia i ulgi, a wśród nich stypendium specjalne dla niepełnosprawnych studentów. Aby je uzyskać należy przedstawić kopię orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. W zależności od uczelni jest ono przyznawane na semestr lub rok i wypłacane co miesiąc.

Wsparciem finansowym mogą być też środki przyznawane przez samorządy powiatowe w ramach Modułu II programu „Aktywny Samorząd”. Dofinansowania z tej

puli przysługują studentom i doktorantom na każdym etapie edukacji wyższej i mogą zostać spożytkowane m.in. w celu sfinansowania:

- kosztów kształcenia,
- refundację czesnego
- uiszczenie opłaty za przeprowadzenie przewodu doktorskiego.

Aby się o nie ubiegać, student może zwrócić się do lokalnej komórki samorządu (PCPR, MOPS, MOPR, WCPR). Student z niepełnosprawnością może skorzystać z kredytu studenckiego na preferencyjnych warunkach spłaty i dopłatach do oprocentowania z budżetu Państwa.

Oprócz środków, przyznawanych poszczególnym studentom, uczelnia dysponuje też dotacjami na finansowanie kosztów oraz realizację inwestycji służących kształceniu studentów z niepełnosprawnościami. To właśnie z tej puli opłacane są wynagrodzenia i szkolenia dla asystentów i tłumaczy. Dodatkowo, wspomniane środki mogą być przeznaczane na:

- zakup wyposażenia do uczelnianej wypożyczalni sprzętu dla niepełnosprawnych
- zakup specjalnie dostosowanej literatury naukowej
- organizację zajęć wychowania fizycznego dla osób z niepełnosprawnościami
- szkolenia podnoszące świadomość związaną z obecnością osób niepełnosprawnych na uczelni

Niepełnosprawność

Medyczny i społeczny model postrzegania osób z niepełnosprawnością

Model medyczny to model, w którym niepełnosprawność jest określana przez pryzmat doświadczania choroby. Skupia się na leczeniu, metodach rehabilitacji oraz dysfunkcji organizmu, która wyklucza człowieka z możliwości realizacji ról społecznych i zawodowych.

Model społeczny to model, w którym niepełnosprawność postrzegana jest przez pryzmat barier tkwiących w środowisku, uniemożliwiających pełne wykorzystanie potencjału osoby doświadczającej niepełnosprawności.

Oto różnice w modelach według następujących kategorii:

- Rozumienie niepełnosprawności.
- Przyczyna postrzegania.
- Efekt postrzegania.
- Cel wsparcia.
- Podejmowane działania.

Model medyczny

1. Osoba z niepełnosprawnością – postrzeganie jej niepełnosprawności w kategorii choroby/diagnozy stanu zdrowia, jako osoby niezdolnej do samodzielnego życia, w tym do podejmowania samodzielnych decyzji.
2. Przyczyna takiego postrzegania – ograniczenia, dysfunkcja, stan osoby z niepełnosprawnością jako problem.
3. Efekt postrzegania niepełnosprawności w modelu medycznym – wykluczenie i segregacja w edukacji i na rynku pracy, powierzanie osób z niepełnosprawnościami pod opiekę lekarzy i specjalnych instytucji.
4. Cel wsparcia – wyleczenie, rehabilitacja, terapia.
5. Podejmowane działania – opieka, działalność charytatywna, bez udziału samej osoby z niepełnosprawnością.

Model społeczny

1. Osoba z niepełnosprawnością – postrzeganie jej w kategorii posiadanego potencjału, którego realizacja jest utrudniona przez bariery istniejące w otoczeniu i jest wynikiem interakcji między osobą doświadczającą niepełnosprawności a otoczeniem.
2. Przyczyna postrzegania – ograniczenia tkwiące w barierach społecznych, ekonomicznych, środowiskowych, transportowych, w dostępie do edukacji, rynku pracy i do informacji, bariery wynikające ze stereotypów i uprzedzeń.
3. Efekt postrzegania niepełnosprawności w modelu społecznym – odejście od „naprawiania” osoby, likwidacja barier tkwiących w otoczeniu.
4. Cel wsparcia – włączenie do aktywnego udziału w życiu społecznym, zapewnienie równych praw i ochrona przed dyskryminacją.
5. Podejmowane działania – znoszenie różnego typu barier (architektonicznych, komunikacyjnych, w postawie społeczeństwa).

Społeczny model niepełnosprawności pozwala na eliminację barier, a dzięki temu staje się skutecznym narzędziem służącym do poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnościami. Przyczynia się do usuwania przeszkód utrudniających integrację społeczną. Dzięki rozumieniu niepełnosprawności w modelu społecznym możliwe stało się wykrywanie i zwalczanie przejawów dyskryminacji oraz wykluczenia. Postrzeganie niepełnosprawności w tym modelu pomaga włączać osoby z niepełnosprawnościami do pełnego udziału w życiu społecznym. Pozwala ono m.in. podejmować role społeczne zgodne z decyzjami osób z niepełnosprawnościami, prowadzić niezależne życie, występować w roli konsumentów i korzystać z usług publicznych. Wiele z tych osób może niezależnie podejmować aktywność zawodową na rynku pracy, zarówno jako pracownicy, jak i przedsiębiorcy.

Rodzaje niepełnosprawności

W Polsce jest około 5 mln osób z niepełnosprawnościami. Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (dane z 2011 r.) liczba osób z niepełnosprawnościami ogółem wynosiła niemal 4,7 mln (12,2% ludności). Ze względu na różne rodzaje niepełnosprawności różnorodne są też potrzeby osób, które ich doświadczają. Patrząc na statystyki, można zaryzykować stwierdzenie, że każdy człowiek w swoim otoczeniu zawodowym i prywatnym spotyka osoby z niepełnosprawnościami, choć często o tym nie wie. Czasami niepełnosprawność jest obecna od dzieciństwa, czasami ma charakter nabyty. Może być efektem wypadku lub choroby, która ujawniła się w trakcie życia. Dlatego liczba osób z niepełnosprawnościami stale się zmienia. Niepełnosprawność nie musi być widoczna. Niepełnosprawność kojarzona jest zazwyczaj z osobą jeżdżącą na wózku, chodzącą o kulach lub poruszającą się za pomocą białej laski. To jednak tylko wycinek rzeczywistości, który jest przez nas dostrzegany. A przecież codziennie mijamy osoby, których niepełnosprawność jest niewidoczna lub trudno dostrzegalna dla otoczenia. Przyczyną wielu niepełnosprawności są choroby wewnętrzne, takie jak cukrzyca, astma, epilepsja czy depresja.

Niepełnosprawność biologiczna

Dotyczy osób, które z powodu problemów zdrowotnych wykazują ograniczoną zdolność wykonywania różnych czynności, lecz nie mają prawnego orzeczenia o niepełnosprawności.

Niepełnosprawność prawna

Dotyczy osób, które wykazują ograniczoną sprawność i jednocześnie mają orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez organ do tego uprawniony. Osobą z niepełnosprawnością zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest osoba, która ma stosowne orzeczenie. Jest to dokument imienny – wydawany dla jednej, konkretnej osoby.

Rodzaje orzeczeń o niepełnosprawności:

- orzeczenie o lekkim, umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności,
- orzeczenie (na podstawie odrębnych przepisów) o całkowitej bądź częściowej niezdolności do pracy,
- orzeczenie o niepełnosprawności wydane przed ukończeniem 16. roku życia.

Różnice między orzeczeniami:

- orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydają powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności,

- w przypadku orzeczeń o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy instytucją orzekającą jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),
- orzeczenia wydawane przez ZUS są podstawą do wypłaty renty,
- osoby z orzeczeniem o niezdolności do pracy mogą korzystać z uprawnień przewidzianych dla osób z poszczególnymi stopniami niepełnosprawności.

Równoważność orzeczeń

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej przewiduje możliwość równego traktowania orzeczeń o niezdolności do pracy z orzeczeniami o zaliczeniu do jednego ze stopni niepełnosprawności, tj.:

- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

W orzeczeniach wydawanych przez powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności widnieją symbole przyczyny niepełnosprawności. Symbol (kod) niepełnosprawności odzwierciedla uszkodzenie lub chorobę, które powodują zaburzenie funkcji organizmu oraz ograniczenia w wykonywaniu czynności życiowych i aktywności społecznej.

Kody przyczyn niepełnosprawności:

- 01-U – upośledzenie umysłowe, począwszy od upośledzenia w stopniu umiarkowanym,
- 02-P – choroby psychiczne, w tym zaburzenia psychotyczne, zaburzenia nastroju, utrwalone zaburzenia lękowe o znacznym stopniu nasilenia, zespoły otępienne,
- 03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, w tym m.in. trwałe uszkodzenie czynności ruchowej jednego lub obu fałdów głosowych, częściowa lub całkowita utrata krtani z różnych przyczyn, zaburzenia mowy spowodowane uszkodzeniem mózgu, głuchoniemota, głuchota oraz wiele innych schorzeń powodujących dysfunkcję narządu słuchu lub mowy,
- 04-O – choroby narządu wzroku, w tym m.in. wrodzone lub nabyte wady narządu wzroku, powodujące ograniczenie jego sprawności, prowadzące do obniżenia ostrości wzroku w oku lepszym do 0,3 według Snellena po wyrównaniu wady wzroku szklami korekcyjnymi lub ograniczenie pola widzenia do przestrzeni zawartej w granicach 30 stopni,

- 05-R – upośledzenie narządu ruchu, w tym m.in. wady wrodzone i rozwojowe narządu ruchu, układowe choroby tkanki łącznej, zapalenia stawów, choroby zwyrodnieniowe stawów, nowotwory narządu ruchu czy amputacje oraz wiele innych schorzeń w obrębie narządu ruchu,
- 06-E – epilepsja w postaci nawracających napadów padaczkowych spowodowanych różnymi czynnikami etiologicznymi lub wyraźnymi następstwami psychoneurologicznymi,
- 07-S – choroby układu oddechowego i krążenia, w tym m.in. przewlekła obturacyjna choroba płuc (POChP), zakaźne choroby płuc, prowadzące do niewydolności oddechowej, nowotwory płuc i opłucnej, wrodzone i nabyte wady serca, choroba niedokrwienna serca, kardiomiopatie, nadciśnienie tętnicze z powikłaniami i wiele innych,
- 08-T – choroby układu pokarmowego, w tym m.in. stany po resekcji żołądka z różnych przyczyn z licznymi powikłaniami, przewlekłe choroby jelit o różnej etiologii, powikłane zespołem złego wchłaniania, przewlekłe choroby wątroby, przewlekłe zapalenie trzustki, nowotwory układu pokarmowego,
- 09-M – choroby układu moczowo-płciowego, w tym m.in. zaburzenia czynności dróg moczowych, choroby nerek, nowotwory układu moczowego i narządów płciowych,
- 10-N – choroby neurologiczne, w tym m.in. naczyniopochodny udar mózgu, guzy centralnego układu nerwowego, pourazowa cerebrastenia i encefalopatia, choroby rdzenia kręgowego,
- 11-I – inne schorzenia, w tym m.in. endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, choroby układu krwiotwórczego,
- 12-C – całościowe zaburzenia rozwojowe, powstałe przed 16. rokiem życia, z utrwalonymi zaburzeniami interakcji społecznych lub komunikacji werbalnej oraz stereotypiami zachowań, zainteresowań i aktywności o co najmniej umiarkowanym stopniu nasilenia.

Niepełnosprawność zazwyczaj wiąże się z różnymi potrzebami osób jej doświadczających. Możliwe są również sprzężenia rodzajów niepełnosprawności, czyli występowanie kilku rodzajów jednocześnie. Osoby głuchoniewidome doświadczają np. potrzeb w zapewnieniu dostępności ze względu na dysfunkcję wzroku i słuchu. Ważny jest również stopień niepełnosprawności, który informuje o zaawansowaniu danego schorzenia lub deformacji, jak również o sile ich wpływu na codzienne funkcjonowanie.

Stereotypy i język równościowy

Stereotyp

Stereotyp jest to przekonanie, postrzeganie i stan emocjonalny, które funkcjonują w świadomości społecznej i odnoszą się do grup społecznych, osób, sytuacji lub instytucji. Wiąże się z nadmiernymi uogólnieniami, generalizacją, przyjmowaniem opinii i poglądów innych osób. Stereotypy mogą być negatywne, neutralne lub pozytywne, chociaż najczęściej spotyka się te pierwsze, wręcz krzywdzące.

Stereotypy dotyczą również osób z niepełnosprawnościami. Uprzedzenia w stosunku do funkcjonowania tych osób w życiu codziennym albo w pracy są związane z przekonaniami dotyczącymi ról rodzicielskich, założeniami co do potrzeb, jakie osoby z niepełnosprawnościami odczuwają, lub odnoszącymi się do ich cech charakteru.

Przykładowe mity:

1. Osoby niewidome doświadczają kompensacji zmysłów i mają bardzo dobry słuch.
2. Głusi zawsze czytają z ruchu ust.
3. Osoby z niepełnosprawnością są nieszczęśliwe.
4. Osoby z niepełnosprawnością zawsze potrzebują przystosowań w miejscu pracy.
5. Osoby z niepełnosprawnością nie są tak efektywne w pracy jak osoby pełnosprawne.

Każde z tych stwierdzeń jest mitem, jeśli zostanie odebrane dosłownie. Są to uogólnienia.

To prawda, że grupa osób z niepełnosprawnościami jest różnorodna. Każda taka osoba ze względu na rodzaj niepełnosprawności może doświadczać różnych barier, różnych trudności i ma rozmaite sposoby radzenia sobie z nimi, inaczej podchodzi do życia, przejawia inne umiejętności i cechy charakteru.

Język równościowy

Język równościowy to stosowanie wypowiedzi nieutrwalających stereotypów i uprzedzeń oraz mających neutralny lub pozytywny wpływ na postrzeganie różnych grup społecznych. Język, słownictwo i zwroty, których używamy, mają duże znaczenie, ponieważ kształtują rzeczywistość, wpływają na poglądy, przekonania i opinie.

Język równościowy a niepełnosprawność

Słowa, zwroty, a w końcu całe języki przechodzą ciągłą ewolucję. Takie, które kiedyś były powszechne, zostają zastąpione innymi. Przykładem są określenia, które stosowano w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami – takie jak „kaleka” czy „inwalida”. Na przestrzeni lat nie miały one konotacji negatywnej i były powszechnie używane. Obecnie są to słowa o negatywnym, obraźliwym wydźwięku, stosowane

jako inwektywy, a nie zwroty określające niepełnosprawność. Dlatego poprawne i wskazane jest używanie określenia „osoba z niepełnosprawnością”.

Zmiana dotyczy również postrzegania osób z niepełnosprawnościami w rozumieniu Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz modelu społecznego.

Niepełnosprawność jest zaledwie jedną z cech osoby, która jej doświadcza, i nie powinna być używana do całościowego opisu. Idealnie to obrazuje przykład osób z niepełnosprawnością psychiczną. Zwroty „wariat” i „psychiczny” są obraźliwe. Osoba doświadczająca np. schizofrenii to przede wszystkim człowiek. Ważne jest, aby nie zamykać go jedynie w wymiarze choroby, ale postrzegać całościowo jako osobę, która doświadcza niepełnosprawności, ale też pełni różne role społeczne i zawodowe.

Nie stosuj określeń:

- kaleka,
- inwalida,
- głuchoniemy (osoby głuche nie są nieme, posługują się językiem migowym),
- ślepy,
- karzeł,
- schizofrenik.

Używaj określeń:

- osoba z niepełnosprawnością (np. ruchową, wzrokową itp.),
- głuchy/Głuchy, osoba z niepełnosprawnością słuchową, osoba z niepełnosprawnością narządu słuchu, niesłyszący,
- osoba z niskorosłością,
- osoba z diagnozą schizofrenii.

Dostępność w zatrudnianiu – proces rekrutacji i przystosowania miejsc pracy

Polityka personalna otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Dokumentem międzynarodowym regulującym kwestię zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, opartą na koncepcji praw człowieka i obywatela, jest Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Nakłada ona na państwo obowiązki związane z realizacją prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami, w szczególności:

- zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w kwestiach dotyczących wszystkich form zatrudnienia (warunków rekrutacji, przyjmowania do pracy i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy),

- ochronę praw osób niepełnosprawnych na zasadzie równości z innymi osobami oraz zapewnienie sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy (równych szans, jednakowego wynagrodzenia za pracę, ochrony BHP, a także ochrony przed molestowaniem),
- zapewnienie korzystania z praw pracowniczych i prawa do organizowania się w związki zawodowe. Obowiązującym w Polsce aktem prawnym regulującym przepisy zatrudniania osób z niepełnosprawnością jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Tworzenie miejsc pracy otwartych na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami to również zadbanie o dostępność architektoniczną, informacyjno-komunikacyjną oraz cyfrową, która powinna być zapewniona podczas procesów rekrutacji. Kolejnym krokiem jest przygotowanie miejsca pracy zgodnego z potrzebami osób z niepełnosprawnościami. Przyjazne miejsce pracy tworzy jednak nie tylko dostępność. To również budowanie akceptacji różnorodności i zrozumienie potrzeb, jakie mają w pracy osoby z niepełnosprawnościami.

Gdy kandydat z niepełnosprawnością znajduje się w grupie 5 najlepszych kandydatów może skorzystać z prawa pierwszeństwa, kiedy zostaną spełnione następujące warunki:

1. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest niższy niż 6% – ta informacja musi znaleźć się w ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy.
2. Kandydat złoży wraz z ofertą pracy dokument potwierdzający niepełnosprawność.
3. Kandydat znajdzie się w gronie nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów, którzy spełnili wszystkie wymagania niezbędne na dane stanowisko pracy oraz w najwyższym stopniu wymogi dodatkowe.

Wprowadzony został obowiązek zamieszczania dodatkowych informacji w ogłoszeniu o naborze do pracy – opis warunków pracy na danym stanowisku w celu umożliwienia osobom z niepełnosprawnością oceny własnych możliwości i dokonywania świadomego wyboru co do uczestniczenia w naborze. Istnieje wymóg podawania w ogłoszeniu o naborze danych o wysokości wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w miesiącu poprzedzającym datę ogłoszenia o naborze.

Z raportu kontroli NIK wynika, że zdecydowana większość jednostek administracji rządowej nie osiąga zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na poziomie ustawowego progu 6%.

Warto dążyć do zmiany tej sytuacji i tworzyć rozwiązania wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. Jednym z działań obecnie podejmowanych jest wyrównywanie szans w naborze osób ze szczególnymi potrzebami poprzez:

- umożliwienie im korzystania z własnych urządzeń i rozwiązań, które wspomagają ich pracę (np. pomoc asystenta lub trenera pracy),

- podczas naborów dostosowanie materiałów rekrutacyjnych do potrzeb tych osób (np. większa czcionka w materiałach drukowanych),
- wydłużenie czasu na rozwiązywanie zadań.

Przed rozpoczęciem procesu rekrutacji należy sprawdzić możliwości zatrudnienia osób z różnymi niepełnosprawnościami pod kątem warunków i ewentualnych ograniczeń, jakie napotkają one w środowisku danej placówki. Należy skontrolować także, czy planowany sposób przeprowadzenia rekrutacji nie wyklucza udziału osób z niepełnosprawnościami. Dlatego tak ważne będzie przygotowanie dokładnego opisu wymagań, warunków oraz obowiązków na stanowisku pracy. W ramach takiego opisu koniecznie podaj przykładowe zadania wykonywane w ramach obowiązków i bariery, które osoby ze specjalnymi potrzebami napotkają w trakcie pracy, oraz zagrożenia i wymagania BHP im towarzyszące.

W celu sporządzenia takiego opisu należy przygotować odpowiedzi na przykładowe pytania:

- Czy w budynku jest winda?
- Czy w budynku jest toaleta przystosowana do potrzeb osoby z niepełnosprawnością?
- Jeśli do głównego wejścia do budynku prowadzą schody – czy jest również pochylnia (podjazd)?
- Jeśli do głównego wejścia prowadzą drzwi obrotowe – czy jest wejście boczne?
- Czy przy budynku znajduje się miejsce parkingowe wyznaczone dla osoby z niepełnosprawnością („koperta”)?
- Czy możliwy jest swobodny i bezpieczny dostęp do stanowiska pracy (np. czy drzwi, schody w budynku są oznaczone kontrastowymi barwami, czy ciągi komunikacyjne są pozbawione przeszkód, barier)?
- Czy praca wiąże się z obsługą klienta (jeżeli tak, to czy jest to obsługa telefoniczna, czy bezpośrednia)?
- Czy praca wiąże się z obsługą komputera powyżej 4 godzin dziennie?
- Czy praca wiąże się z dźwiganiem?
- Czy praca wymaga odbywania podróży służbowych (jaka jest ich częstotliwość, jaka forma przemieszczania się wchodzi w grę, czy możliwe są wideokonferencje)?
- Czy drogi ewakuacji i urządzenia gaśnicze są przystosowane do zapewnienia bezpieczeństwa osobie z niepełnosprawnością?

Warto też przeanalizować jakie przeciwwskazania dotyczące możliwości wykonywania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami mogą występować na stanowisku, na które prowadzony jest proces rekrutacji

Ważne jest także, że ostateczną zgodę na pracę osoby z niepełnosprawnością na danym stanowisku wydaje lekarz medycyny pracy. Aby sprawdzić możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a jednocześnie zweryfikować, jakie niezbędne przystosowania powinny objąć stanowiska pracy dla pracowników ze specjalnymi potrzebami, warto sięgnąć do publikacji przygotowywanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy wraz z ekspertami w ramach projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”:

- lista kontrolna do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności dostępna jest w serwisie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy,
- publikacja „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne” – dostępna w serwisie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy,
- publikacja „Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – dobre praktyki”.

Konstrukcja ogłoszenia o pracę

Informowanie przez instytucję o jej otwartości na zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami jest możliwe również dzięki odpowiedniemu przygotowaniu ogłoszeń o pracę. Każde ogłoszenie powinno jasno opisywać stanowisko, którego dotyczy rekrutacja, oraz zawierać jednoznacznie określone wymagania co do kandydatów. Przedstaw informacje o zakresie zadań wiążących się z danym stanowiskiem, np. „Praca wymaga częstych podróży służbowych, bezpośredniej obsługi klienta, prowadzenia rozmów telefonicznych, prowadzenia samochodu i sprawności fizycznej pozwalającej na samodzielne wykonywanie tych zadań”. Takie informacje są użyteczne dla osób z niepełnosprawnościami, ponieważ pozwalają podjąć decyzję o aplikowaniu. Możesz również zastosować informację o dostępności oferty dla kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności. Jeśli to zrobisz, umieść w ogłoszeniu informację o: dostępności budynku dla osób z niepełnosprawnościami, sposobie dojazdu komunikacją miejską, przystosowaniu stanowisk pracy do osób z określonym rodzajem niepełnosprawności. Jeśli instytucja zatrudnia już pracowników z niepełnosprawnością, warto dodać tę informację. Ogłoszenie może zawierać jeden z przykładowych dopisków:

- Oferta skierowana jest także do osób mających orzeczenie o niepełnosprawności.
- Zachęcamy do aplikowania również osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności.
- Jesteśmy instytucją otwartą na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością.

Przykładowe ogłoszenia o pracę skierowane do osób z niepełnosprawnościami oraz wytyczne w sprawie przystosowań miejsc pracy dla takich osób znajdziesz w poradnikach dla pracodawców opracowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Metody rekrutacji pracowników z niepełnosprawnością

Rekrutacja pracowników z niepełnosprawnością wiąże się z podjęciem działań, które dają możliwość dotarcia do potencjalnych kandydatów. Możesz stosować wszystkie dotychczasowe metody oraz takie, które mają na celu dotarcie do lokalnego środowiska osób z niepełnosprawnościami.

Oto instytucje i wydarzenia, które są źródłem rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnością:

- agencje pośrednictwa pracy wyspecjalizowane w rekrutacji osób z niepełnosprawnościami,
- organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych (wykaz organizacji znajdziesz na stronie www.ngo.pl)
- organizacje i agencje działające lokalnie,
- ogólnodostępne portale dla osób z niepełnosprawnościami z możliwością dodawania ofert pracy (<http://www.sprawniwracy.pl>, <http://www.niepelnosprawni.pl>, <http://www.ipon.pl>),
- media społecznościowe (np. Facebook) – grupy tematycznie związane z pracą dla osób z niepełnosprawnościami (np. „Praca dla niepełnosprawnych”, „Oferty pracy – niepełnosprawni”, „Tablica ogłoszeń – praca dla osób niepełnosprawnych”),
- lokalne targi pracy i giełdy pracy – inicjatywy takie organizowane są przeważnie przez urzędy pracy i organizacje pozarządowe; warto szukać o nich informacji w internetowych serwisach miejskich; udział w targach dla pracodawców jest zazwyczaj bezpłatny.

Dostępna rozmowa kwalifikacyjna

10 zasad przeprowadzenia rozmowy z kandydatem ze szczególnymi potrzebami

Pamiętaj, że każda osoba jest odrębną jednostką i wymaga odpowiedniego traktowania. Istnieje jednak uniwersalna lista zasad, których powinieneś się trzymać, przeprowadzając rozmowę rekrutacyjną z kandydatem ze szczególnymi potrzebami. Oto ona:

1. Zapewnij dostępne architektonicznie miejsce spotkania – to ważne np. dla osób z niepełnosprawnościami narządu ruchu – zarówno dla osoby na wózku, jak i dla tymczasowo poruszającej się o kulach.
2. Jeśli kandydat zgłosi taką potrzebę – zapewnij wsparcie tłumacza języka migowego.
3. Przed rozmową zapytaj o szczególne potrzeby kandydata.

4. Zadania, które chcesz zrealizować podczas rozmowy, w tym przeprowadzenie testów czy wykonanie zadania praktycznego przy komputerze – dostosuj do potrzeb kandydata.
5. Nie pytaj o niepełnosprawność – zapytaj o przeciwwskazania i potrzebę przystosowania miejsca pracy.
6. Przygotuj się do rozmowy – jeśli wiesz, że kandydatem jest np. osoba poruszająca się na wózku, sprawdź, czy istnieje możliwość swobodnego wjazdu do pomieszczenia, w którym odbędzie się spotkanie.
7. Pamiętaj o zasadach kontaktu i savoir-vivre'u w kontakcie z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
8. Opowiedz szczegółowo o stanowisku, opisując zadania, czas pracy i możliwe trudne warunki. Każda informacja, którą otrzyma od Ciebie kandydat, pozwoli mu podjąć lepszą decyzję o możliwości pracy ze względu na posiadanie szczególnych potrzeb.
9. Jeśli kandydat ma orzeczenie o niepełnosprawności, zapytaj go o konieczne przystosowania stanowiska ze względu na potrzeby związane z jego niepełnosprawnością.
10. Nie obawiaj się rozmawiać o szczególnych potrzebach. W sposób taktowny i etyczny rozmawiaj o przeciwwskazaniach do wykonywania niektórych zadań w pracy i barierach do pokonania.

Organizacja rozmowy rekrutacyjnej z kandydatem ze szczególnymi potrzebami

Kandydat z ograniczoną mobilnością

Zweryfikuj, czy miejsce, w którym odbywa się spotkanie, jest przystosowane do potrzeb danej osoby. Jeżeli porusza się ona na wózku, sprawdź, czy budynek ma podjazd, windę, dostosowaną toaletę oraz jaki jest ich stan techniczny. Jeżeli to konieczne (z powodu braku tych dostosowań lub ich złego stanu technicznego), poszukaj innego miejsca na spotkanie (np. parter z wejściem niewymagającym podjazdu).

Kandydat z niepełnosprawnością słuchu

1. Zweryfikuj podczas zapraszania na rozmowę, czy jest potrzebne wsparcie tłumacza języka migowego. Nie bądź zaskoczony, jeśli kandydat zechce przyprowadzić kogoś z rodziny lub przyjaciela, który będąc osobą słyszącą, posługuje się językiem migowym.
2. Upewnij się, czy w miejscu spotkania nie ma hałasu, np. czy nie są prowadzone prace remontowe.
3. Zwróć uwagę, aby źródło światła nie znajdowało się za Twoimi plecami – może to spowodować, że twarz będzie zacieniona, co utrudni czytanie z ruchu warg.

4. Przygotuj materiały do pisania, które pomogą w komunikacji i zanotowaniu najważniejszych pytań lub informacji.

Kandydat z niepełnosprawnością wzrokową

1. Zweryfikuj, czy miejsce, w którym odbywa się spotkanie, jest przystosowane do potrzeb osoby z niepełnosprawnością wzrokową. Jeżeli porusza się ona za pomocą białej laski, zapytaj, czy potrzebuje pomocy w dotarciu do miejsca spotkania. Zaoferuj, że możesz poczekać na nią przy wejściu i doprowadzić ją do miejsca rekrutacji, jeśli wyrazi taką potrzebę.

2. Upewnij się, czy w budynku są udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością wzrokową: czy wejście zostało oznaczone w sposób kontrastowy, czy winda ma dźwiękowy system powiadamiania.

Kandydat z niepełnosprawnością psychiczną, z zaburzeniami ze spektrum autyzmu lub zespołem Aspergera

1. Zwróć uwagę na miejsce spotkania. Unikaj dużej liczby bodźców audiowizualnych (jak np. pracownicy przechodzący za szklaną ścianą lub hałas). W przypadku niektórych schorzeń nadmiar bodźców może wywołać u kandydata stres i wpłynąć na jego zachowanie oraz komfort podczas rozmowy.

2. Pamiętaj, że osoby z zespołem Aspergera mogą mieć trudności w kontakcie osobistym. Trudność w utrzymaniu kontaktu wzrokowego, mało ekspresyjna mimika twarzy lub stosowanie dłuższych przerw przed wypowiedzią nie wynikają z braku chęci podjęcia pracy, ale mogą towarzyszyć temu rodzajowi niepełnosprawności.

Pamiętaj, że wymagania związane z przystosowaniem stanowiska pracy nie dotyczą wszystkich. Każda osoba jest inna. Różne będą też potrzeby i trudności związane z niepełnosprawnością. Unikaj generalizowania.