



Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury



MAŁOPOLSKA KULTURA WRAŻLIWA

Dążymy do zwiększenia obecności osób z niepełnosprawnościami w instytucjach kultury. Wspieramy instytucje w udostępnianiu ich oferty kulturalnej dla każdej zainteresowanej osoby. Z pomocą ekspertów doradzamy, szkolimy i promujemy dobre praktyki.

Projekt został zainicjowany przez Zarząd Województwa Małopolskiego w 2016 roku. Działania prowadzone są przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, we współpracy z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Promocji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. W projekcie udział biorą instytucje kultury Województwa Małopolskiego oraz partnerskie organizacje pozarządowe.

www.kulturawrazliwa.pl

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury

Kraków 2022

I Spis treści

Jakub Studziński	
Wprowadzenie	5
Rafał Pawłowski, Fundacja Bez Barrier	
O zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami	8
Robert Więckowski wraz z Zespołem, Fundacja Kultury Bez Barrier	
Mini-poradnik o tym, jak pracować z osobami z niepełnosprawnościami	29
Barbara Pasterak i Olga Curzydło, Stowarzyszenie Dobrze	
Osoby z niepełnosprawnościami w kulturze – modele obecności	40
Magdalena Ptak	
Podsumowanie	48
Rekomendacje dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami /z różnymi potrzebami w instytucjach kultury	55

I Wprowadzenie

Jakub Studziński

Przekazuję w Państwa ręce publikację pt. *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury*, wydaną w ramach projektu „Małopolska. Kultura Wrażliwa”. Mam nadzieję, że będzie ona dla Państwa przewodnikiem na drodze współpracy z osobami z niepełnosprawnością, rozwieje wiele wątpliwości i obaw narosłych wokół zatrudniania tej – bardzo przecież licznej i różnorodnej – grupy potencjalnych pracowników oraz będzie stanowić inspirację dla działań związanych z rozpoczęciem lub kontynuowaniem budowania otwartości na różnorodność w miejscu pracy.

Osoby z niepełnosprawnością jako pracownicy, artyści, twórcy czy współtwórcy z całą pewnością mogą przyczynić się do zwiększenia świadomości pracowników i kadr instytucji kultury, stworzenia różnorodnego zespołu, a także realizowania działań inkluzywnych i partycypacyjnych. Ich obecność pomaga uwrażliwić pozostałych pracowników na potrzeby niepełnosprawnych odbiorców, a samych odbiorców z różnymi potrzebami zachęca i ośmiela do wizyty w instytucji kultury.

Zapewne nie udało się nam wyczerpująco poruszyć wszystkich tematów związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury – jest to na tyle wielowątkowe i rozbudowane zagadnienie, że poruszenie wszystkich jego aspektów w jednej publikacji wydaje się niemożliwe. Staraliśmy się jednak omówić te najbardziej palące i budzące najwięcej emocji po stronie zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Z ogromu zagadnień Autorzy wybrali najbardziej reprezentatywne i możliwie szeroko obejmujące problem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Wśród nich znalazły się takie, jak:

- sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i korzyści związane z ich zatrudnianiem;

- w jaki sposób należy pracować z pracownikami z niepełnosprawnościami?
- jakie udogodnienia na stanowisku pracy ma obowiązek zapewnić pracodawca pracownikowi z niepełnosprawnością?
- czego potrzebują pracownicy z konkretnymi niepełnosprawnościami?
- jakie są modele udziału osób z niepełnosprawnościami w kulturze?

Wyjątkowym dopełnieniem tych tematów jest Rekomendacja dla instytucji kultury na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, wypracowana przez Grupę Rekomendacyjną, która w zależności od działań projektowanych może pomieścić kilkanaście organizacji pozarządowych. Grupa ta wspiera, motywuje, rekomenduje czy poprawia nasze działania projektowe. W tym roku w skład Grupy Rekomendacyjnej weszły następujące organizacje: 1) Fundacja Migawka, 2) Fundacja Siódmy Zmysł, 3) Stowarzyszenie Dobrze, 4) Fundacja „Leżę i pracuję”, 5) Fundacja Brak Barrier, 6) Fundacja British Council, 7) Fundacja Kultury Bez Barrier, 8) Fundacja Między Uszami. Dzięki ich doświadczeniom udało się nam wypracować rekomendację dla instytucji kultury dotyczącą zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Dziękuję za Waszą wspaniałą i ciężką pracę, za nasze spotkania online i stacjonarne, za wymianę zdań, za bezcenne podpowiedzi.

Do napisania niniejszej publikacji zaprosiliśmy ekspertki i ekspertów specjalizujących się w niniejszych zagadnieniach: Rafała Pawłowskiego z Fundacji Brak Barrier, Roberta Więckowskiego wraz z Zespołem z Fundacji Kultury Bez Barrier, Barbarę Pasterak i Olgę Curzydło ze Stowarzyszenia Dobrze i Magdalenę Ptak – specjalistkę dot. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Dziękuję za tak wspaniałą i ścisłą współpracę, bez której publikacja nie mogłaby powstać.

Ogromne podziękowania za pomoc merytoryczną należą również Tomaszowi Włodarskiemu, zastępcy Dyrektorki Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie, oraz Izabeli Bryzik, specjalistce do spraw wolontariatu, stażu i praktyk, a także Martynie Tonderze-Łepkowskiej, naszej redaktorce i korektorce, która ze wszystkich sił wspierała mnie w wydaniu niniejszej publikacji.

„Małopolska. Kultura Wrażliwa” jest projektem o szerokim zakresie działań mających na celu edukowanie i uwrażliwienie odbiorców na osoby z różnymi

potrzebami. Został on zainicjowany w 2016 roku przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, a realizowany jest przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie. Jednym z naszych celów jest odejście od postrzegania osób z niepełnosprawnościami jako biernych uczestników kultury na rzecz aktywnego ich udziału, na współtworzeniu przestrzeni kulturalnej. Kultura jest bowiem nie przywilejem, a prawem nas wszystkich – niezależnie od wyzwań, jakie stawia nam codzienne życie.

O zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

Rafał Pawłowski, Fundacja Bez Barier

WSTĘP

Prawo do pracy przysługuje każdemu człowiekowi, również osobom z niepełnosprawnością. Zatrudnianie powinno odbywać się na takich samych prawach, jak w przypadku osób pełnosprawnych, zgodnie z zasadą równości.

Osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności mogą być zatrudniane w taki sam sposób, jak te w pełni sprawne, a więc mogą podjąć pracę na zasadach stosunku pracy lub nawiązać współpracę w oparciu o umowy cywilnoprawne. Praca dla osób z niepełnosprawnością jest szansą nie tylko na poprawę warunków bytowych, ale także sposobem na usamodzielnienie się i integrację z otoczeniem, stanowi drogę do samorealizacji i nabywania nowych umiejętności, pozwala na kształtowanie więzi społecznych i kontaktów międzyludzkich. Człowiek aktywny zawodowo czuje się ważny i potrzebny. Jednym słowem – praca jest niezbędna do zaspokojenia potrzeb społecznych osób z niepełnosprawnościami.

W środowisku pracodawców istnieje przekonanie, iż pracownik z niepełnosprawnością nie będzie tak wydajny, jak pełnosprawny pracownik. Obawy budzi na przykład konieczność dostosowania miejsca pracy do potrzeb potencjalnego pracownika. Często jednak wystarczą drobne adaptacje stanowiska czy sposobu pracy oraz dostosowanie zakresu zadań do możliwości pracownika, by mógł wykazać się jak największą aktywnością. Nie można również zapominać, że choć wciąż mówi się o jednej grupie „niepełnosprawnych pracowników”, rodzajów niepełnosprawności jest wiele i każda z nich będzie wymagać innych udogodnień: jedni będą potrzebować dłuższej przerwy np. na skorzystanie z toalety, drudzy więcej czasu na dotarcie do miejsca pracy itp. Dlatego tak ważna jest elastyczność i otwartość pracodawców na zatrudnianie

osób z niepełnosprawnościami, w optymalnych warunkach nic bowiem nie stoi na przeszkodzie, by były one równie kompetentne, jak osoby w pełni sprawne.

W tym miejscu warto wspomnieć, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami może być dodatkowo korzystne dla pracodawców, czego bardzo często nie są świadomi. Należy tu przede wszystkim wskazać na dofinansowanie pracodawców ze środków PFRON. Dofinansowanie dotyczy m.in. wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami, obejmuje także refundację kosztów szkolenia osoby z niepełnosprawnością czy też przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb. Korzyścią też może być brak wpłat do PFRON lub obniżenie składki.

Mimo to w Polsce większość osób z niepełnosprawnościami pozostaje poza rynkiem pracy, a wskaźnik bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami jest znacznie wyższy niż w grupie osób pełnosprawnych.

STATYSTYKI

Osób z niepełnosprawnościami w Polsce według statystyk narodowego spisu powszechnego z 2011 roku jest ok. 4,7 mln. Natomiast osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności (wydane przez zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności) lub orzeczeniem o stopniu niezdolności do pracy (wydane przez ZUS) w grudniu 2020 roku w Polsce było 2,4 mln. W związku z tym, że w 2021 roku liczba wszystkich aktywnych zawodowo osób wyniosła ok. 17,7 mln (GUS), to udział osób z niepełnosprawnością w rynku pracy mógłby być wcale niemały.

Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce w 2020 roku to tylko 28,3%. Niestety jest on bardzo niski w porównaniu z poziomem zatrudnienia tej samej grupy w Unii Europejskiej, wynoszącym 48,7%.

PRACA A RENTA

Co powstrzymuje osoby z niepełnosprawnością przed podjęciem swojej pierwszej w życiu pracy? Bardzo często jest to pytanie: „Czy ja aby na pewno mogę pracować? Przecież mam rentę i wpisaną w orzeczeniu niezdolność do pracy”. Ów zapis nieraz wprowadza w błąd także lekarzy medycyny pracy oraz pracodawców – zdarza się, że pierwsi boją się zaświadczać o zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy, a drudzy nie wiedzą, że mogą ją swobodnie zatrudnić. W ten sposób marnuje się potencjał wielu ludzi.

Tymczasem odpowiedź na to pytanie jest jednoznaczna – tak, osoba z orzeczoną „niezdolnością do pracy” może pracować! Wystarczy, że spełni dwa warunki: lekarz medycyny pracy zezwoli jej na pracę, a sama osoba z niepełnosprawnością będzie czuć się na siłach, aby tę pracę podjąć. Wbrew pozorom, posiadanie orzeczeń o znacznym stopniu niepełnosprawności i niezdolności do pracy w żaden sposób nie zabrania podejmowania pracy.

Orzeczenia dotyczące zdolności do pracy i niepełnosprawności wydawane są przez ZUS oraz Powiatowy Zespół Orzekania o Niepełnosprawności. W orzeczeniach ZUS wyróżniamy następujące zapisy:

- całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy;
- częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji;
- niezdolność do samodzielnej egzystencji orzeka się w przypadku naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych.

Nawet jeśli osoba z niepełnosprawnością posiada orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji, nie wyklucza to możliwości podjęcia przez nią pracy. Innymi słowy – osoba z takim orzeczeniem może pracować.

Natomiast w orzeczeniach wydawanych przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, we wskazaniach dotyczących odpowiedniego zatrudnienia widnieją zapisy, w których używa się określeń: „Niezdolny do pracy”, „Żadna praca”, „Praca w warunkach pracy chronionej”.

Niestety często w przypadku posiadania w orzeczeniu pierwszego lub drugiego zapisu lekarze medycyny pracy czują opór przed wydaniem zaświadczenia o zdolności do pracy. W podjęciu decyzji może im pomóc dodatkowa opinia w formie zaświadczenia, wystawiona przez lekarza ogólnego lub specjalistę, o możliwości podjęcia pracy przez daną osobę z niepełnosprawnością.

Kolejna wątpliwość dotyczy zapisu „praca w warunkach chronionych”. Sugeruje on, że osoba z niepełnosprawnością może podjąć pracę wyłącznie w zakładach pracy chronionej. Prawda jest jednak taka, że również pracodawca z otwartego rynku pracy swobodnie może zatrudnić taką osobę. Znowu decydujący głos ma tu lekarz medycyny pracy i jeśli uzna, że zatrudnienie takiego pracownika jest możliwe, nie ma do tego żadnych prawnych przeciwwskazań. Pracodawca z otwartego rynku ma wtedy obowiązek przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością albo do zatrudnienia jej w formie zdalnej lub telepracy.

Orzeczenie jest niezbędne, aby móc korzystać z ulg i uprawnień, np. siedmiodzinnego dnia pracy lub dodatkowego urlopu. Wyróżnia się trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.

W orzeczeniach również pojawiają się symbole niepełnosprawności według rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Są to tak zwane „schorzenia szczególne”; niektóre z nich są schorzeniami specjalnymi, na które można dostać większe dofinansowanie do wynagrodzenia.

01 U – choroby umysłowe,

02 P – choroby psychiczne,

03 L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu,

04 O – choroby narządu wzroku,

- 05 R – upośledzenie narządu ruchu,
- 06 E – epilepsja,
- 07 S – choroby układu oddechowego i krążenia,
- 08 T – choroby układu pokarmowego,
- 09 M – choroby układu moczowo-płciowego,
- 10 N – choroby neurologiczne,
- 11 I – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego,
- 12 C – całościowe zaburzenia rozwojowe np. autyzm.

PUŁAPKA RENTOWA

„Pułapka rentowa” dotyczy osób z niepełnosprawnością pobierających rentę. Pojawiają się obawy, czy podjąć pracę – co wiąże się z ryzykiem zmniejszenia lub zawieszenia renty w przypadku przekroczenia limitu finansowego uprawniającego do otrzymywania świadczenia. Znane są też przypadki, kiedy lekarze orzecznicy ZUS nie przyznawali renty na kolejny okres, uznając wnioskujących za osoby zdolne do pracy.

Wedle polskiego prawa, przekraczając pewne „progi dochodowe” za pracę na etacie lub w ramach umów cywilnoprawnych renty mogą zostać obniżone lub zawieszane.

Dla rent socjalnych, rodzinnych czy z tytułu niezdolności do pracy rencista może bez obaw zarobić do 70% przeciętnego wynagrodzenia. Powyżej tej kwoty jego renta zostanie obniżona o kwotę przekroczenia, ale nie więcej niż o kwotę maksymalnego zmniejszenia. Od 1 marca 2022 roku kwoty te wynoszą:

- 691,94 zł – emerytura, renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- 518,99 zł – renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy,
- 588,19 zł – renta rodzinna.

Jeśli natomiast rencista zarabia powyżej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, to ZUS zawiesi mu wypłacanie renty na czas, w którym osiąga taki dochód. Ta tzw. pułapka rentowa powoduje, że wielu rencistów w ogóle nie stara się podejmować pracy.

Obecna graniczna miesięczna kwota przychodu równa 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia od września do grudnia 2022 roku wynosi 4309,40 zł brutto, zaś 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia to 8003,20 zł. Warto zaznaczyć tutaj, że kwoty przeciętnego wynagrodzenia zmieniają się co trzy miesiące, dlatego warto zaglądać po aktualizację kwoty.

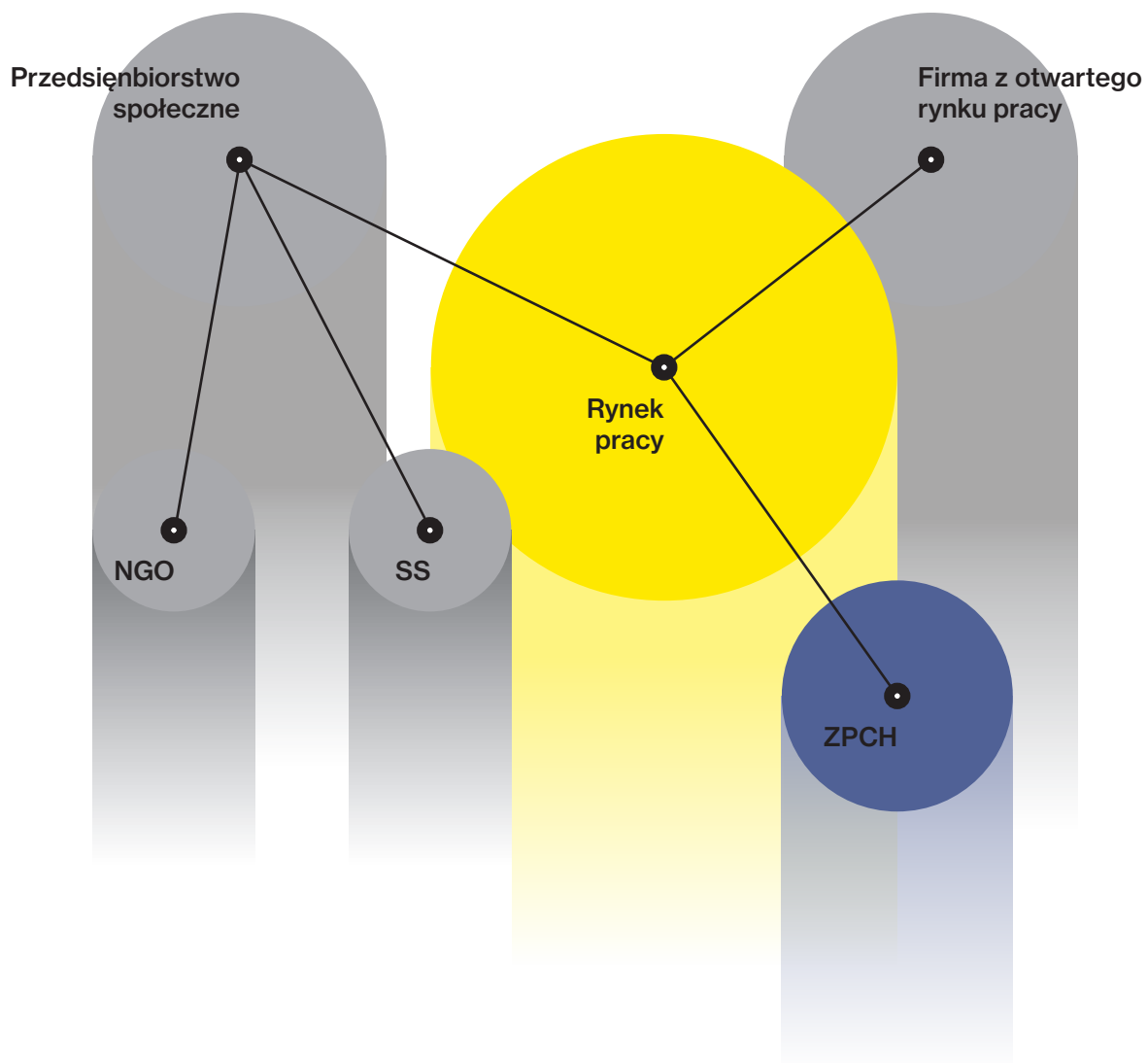
RYNEK PRACY

Pierwsza możliwość zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością to tzw. otwarty rynek pracy, który kieruje się zasadą konkurencyjności, czyli osoby z niepełnosprawnościami ubiegają się o pracę na takich samych warunkach jak kandydaci pełni. Otwarty rynek pracy stanowi miejsce, w którym przedsiębiorstwo jest nastawione na osiągnięcie zysku i zwiększenie dochodów firmy. Pracodawca zatrudniając osobę z niepełnosprawnością powinien brać pod uwagę jej umiejętności, wykształcenie oraz doświadczenie, a posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności i wiążące się z tym dofinansowanie do wynagrodzenia nie powinno być priorytetem.

Natomiast chroniony rynek pracy stwarza specjalne warunki dla osób o ograniczonej zdolności do pracy. W tym przypadku brana jest pod uwagę osoba z niepełnosprawnością, dla której szuka się odpowiedniego stanowiska pracy.

Zakłady pracy chronionej (ZPCH) to przedsiębiorstwa przystosowane do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a ich celem, poza uzyskaniem dochodu, jest aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami, które nie są w stanie poradzić sobie na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej muszą zapewnić opiekę medyczną, socjalną i rehabilitacyjną. Również obowiązkiem jest prowadzenie ZFRON – zakładowego funduszu rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami.

Grafika 1.
Schemat przedstawiający podział rynku pracy



Takie zakłady otrzymują dodatkowe dofinansowania, np. na modernizację obiektów i pomieszczeń zakładów, koszty zakupu i eksploatacji środka transportu wykorzystywanego do przewozu pracowników z niepełnosprawnościami czy koszty usług transportowych w zakresie dowożenia do pracy i z pracy osób z niepełnosprawnościami.

Żeby uzyskać status ZPCH należy:

- prowadzić działalność gospodarczą minimum 12 miesięcy,
- zatrudniać minimum 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 50% zatrudnionych stanowić muszą osoby z niepełnosprawnościami, w tym 20% z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności; minimum 30% zatrudnionych stanowić muszą osoby z dodatkowym schorzeniem specjalnym oznaczonym symbolami: 01 U, 02 P, 04 O, 06 E, 12 C,
- obiekty i pomieszczenia muszą być zgodne z przepisami i zasadami BHP i uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

Status zakładu pracy chronionej może uzyskać podmiot, który złoży odpowiedni wniosek do wojewody.

Przedsiębiorstwo społeczne to organizacja, która prowadząc działalność gospodarczą wyznacza sobie również cele społeczne. Wypracowane przez takie przedsiębiorstwo zyski są przeznaczane na realizację celów statutowych. Celem musi być integracja społeczna i zawodowa. Min. 50% zatrudnionych muszą stanowić osoby zagrożone wykluczeniem lub 30% pracowników muszą stanowić osoby z niepełnosprawnościami (w stopniu znacznym i umiarkowanym).

Przedsiębiorstwem społecznym mogą być organizacje pozarządowe (NGO) prowadzące działalność gospodarczą, spółki z o.o., non profit lub spółdzielnie socjalne (SS).

Automatycznie status przedsiębiorstwa społecznego zyskują spółdzielnie socjalne. Inne formy prawne muszą spełnić określone warunki:

- przestrzeganie limitów wynagrodzeń (zarobki nie mogą przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia),
- zatrudnienie co najmniej trzech osób (bierze się pod uwagę osoby, które pracują na minimum $\frac{1}{4}$ etatu).

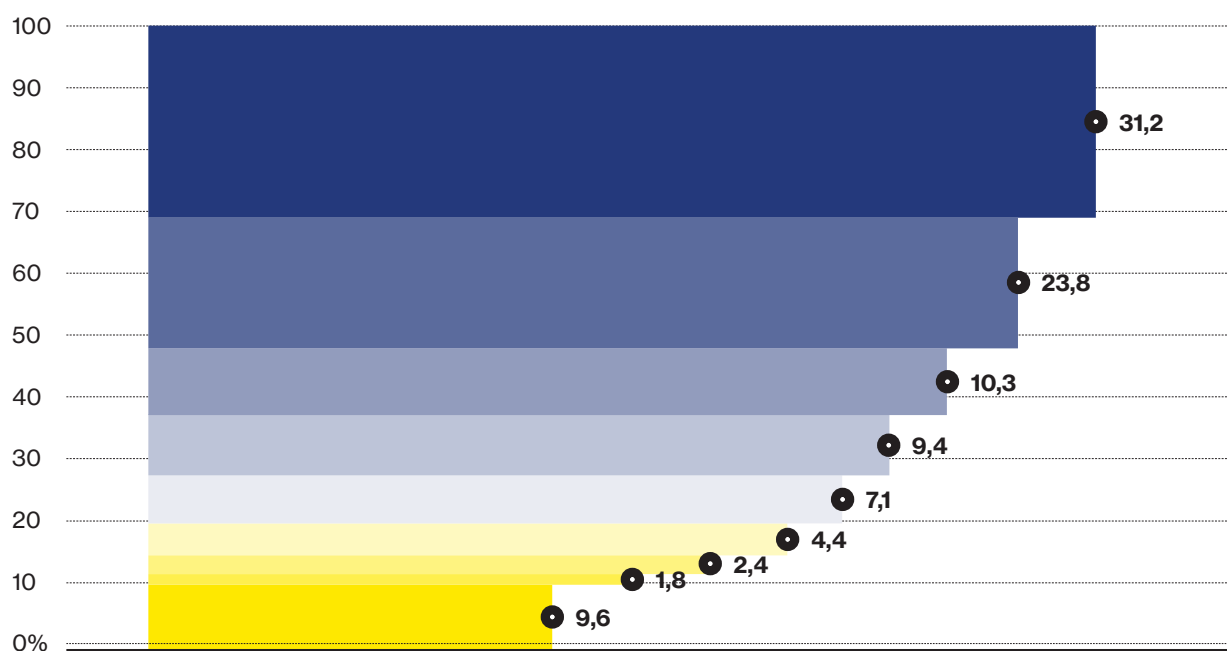
Korzyści:

- bezzwrotna dotacja inwestycyjna na utworzenie przedsiębiorstwa społecznego,
- dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i bieżącej działalności do 12 miesięcy,
- bezpłatne wsparcie – prawne, marketingowe, podatkowe.

Spółdzielnia socjalna działa w celu prowadzenia wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków na rzecz ich społecznej i zawodowej reintegracji. Celem działania jest powrót do życia społecznego i aktywności na rynku pracy jej członków/pracowników.

W JAKICH BRANŻACH ZATRUDNIAJĄ SIĘ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Grafika 2.
Struktura pracujących osób z niepełnosprawnościami według sekcji PKD w 2020 r.



LEGENDA:

- | | |
|--|--|
| ■ Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) | ■ Administracja opubliczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O) |
| ■ Przetwórstwo przemysłowe (C) | ■ Edukacja (P) |
| ■ Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q) | ■ Transport i gospodarka magazynowa (H) |
| ■ Handel, naprawa pojazdów samochodowych (G) | ■ Zakwaterowanie i gastronomia (I) |
| | ■ Pozostała działalność |

Źródło: GUS

PRZED ZATRUDNIANIEM

Dobłą praktyką przed zatrudnieniem jest sprawdzenie co jako firma lub instytucja możecie zaoferować pracownikom z niepełnosprawnością czy siedziba jest dostępna architektonicznie, czy pojawiają się jakieś bariery itp. W tym celu dobrze jest współpracować z organizacją pozarządową, która wykonuje audyty dostępności. Warto też przeprowadzić analizę stanowisk pracy w firmie i ograniczeń, jakie mogą pojawić się przy okazji wykonywania zadań przez osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Trzeba wziąć pod uwagę nie tylko przestrzeń pracy, ale też wymaganą sprawność fizyczną, intelektualną i psychiczną na danym stanowisku.

W ogłoszeniu o pracę powinien pojawić się szczegółowy opis wykonywanej pracy i dla jakich rodzajów niepełnosprawności jest ona możliwa do wykonywania. Opiszmy dostępność siedziby lub jej brak. Można również zamieścić informację: „zachęcamy do aplikowania osoby z niepełnosprawnością” lub napisać, że w firmie są już zatrudnione osoby z niepełnosprawnością.

WIEDZA O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W przypadku, gdy niepełnosprawność jest widoczna lub osoba ujawnia przed pracodawcą fakt swojej niepełnosprawności, wówczas nie ma większego kłopotu z oceną takiej sytuacji. Bardziej problematyczny jest przypadek, gdy osoba z niepełnosprawnością ubiega się o zatrudnienie i w obawie o odrzucenie swojej kandydatury zdecyduje się zataić przed pracodawcą fakt niepełnosprawności. Powstaje więc pytanie – czy pracodawca może pytać osobę ubiegającą się o zatrudnienie o kwestie niepełnosprawności, czy też nie?

Otóż ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ustanawia obowiązku informowania pracodawcy o niepełnosprawności i posiadaniu orzeczenia, zatajenie tych informacji przez pracownika nie niesie za sobą konsekwencji. Korzystanie przez osobę z niepełnosprawnością z uprawnień pracowniczych przewidzianych w ustawie o rehabilitacji jest prawem, a nie obowiązkiem pracownika.

W pewnych przypadkach pytanie o niepełnosprawność może być zasadne. Będzie tak w sytuacji, gdy praca wymaga odpowiedniego poziomu sprawności oraz możliwości zatrudnienia w godzinach nadliczbowych.

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE

Krótszy czas pracy

Osoby ze znacznym oraz umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mogą pracować maksymalnie siedem godzin dziennie, czyli 35 godzin tygodniowo. Uważa się, że dłuższy czas pracy dla osób z niepełnosprawnością może spowodować pogorszenie ich stanu zdrowia. Zabroniona jest praca w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Wyjątkiem jest sytuacja, gdzie praca polega na ochronie, monitoringu i jeśli sam pracownik stwierdzi, że jest zdolny pracować dłużej niż siedem godzin dziennie. W tym przypadku lekarz musi wystawić pracownikowi zaświadczenie zawierające informacje o tym, że może on pracować więcej niż przewidziany prawnie zakres godzin.

Dodatkowe 15 minut przerwy

Każdemu pracownikowi z niepełnosprawnością przysługuje dłuższa przerwa w pracy. Czas takiej dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy, co oznacza, że przy pracy trwającej minimum sześć godzin pracownik ma prawo do 30 minut przerwy.

Urlop wypoczynkowy

Dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym przysługuje pracownikom ze znacznym oraz umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Prawo do płatnego zwolnienia od pracy

Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mają prawo do korzystania z płatnego zwolnienia od pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym (raz w roku). Możliwe jest również wykorzystanie zwolnienia na badania specjalistyczne, zabiegi lecznicze i usprawniające czy zaopatrzenie w sprzęt ortopedyczny.

Należy pamiętać, że dodatkowych zwolnień od pracy nie łączy się z dodatkowym dziesięciodniowym urlopem, co oznacza, że wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie mogą przekraczać łącznie 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Do osoby z niepełnosprawnością należy decyzja, czy wykorzysta ona np. 10 dni urlopu i 11 dni zwolnienia, czy 21 dni zwolnienia (a z urlopu nie skorzysta wcale).

Wpłaty PFRON

Do wpłat na PFRON zobowiązani są pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 25 osób w przeliczeniu na etaty, a poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest mniejszy niż 6% ogółu zatrudnionych. Wyjątkiem są publiczne lub niepubliczne uczelnie, szkoły, przedszkola, placówki opiekuńczo-wychowawcze, regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne, placówki resocjalizacyjne i żłobki, dla których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest mniejszy niż 2% spośród ogólnego stanu zatrudnienia.

Jeśli pracodawca zatrudnia osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, ma trzykrotnie obniżoną wysokość wpłat do PFRON, natomiast dla pracowników z umiarkowanym stopniem składka ta obniżona jest dwukrotnie.

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Zatrudniając osobę z niepełnosprawnością pracodawca ma prawo do ubiegania się o miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z PFRON.

Dofinansowanie przysługuje:

- pracodawcy zatrudniającemu poniżej 25 pracowników, zatrudniającemu osobę z niepełnosprawnością na umowę o pracę,
- pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej,
- pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy przy osiągnięciu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Dofinansowanie nie przysługuje pracownikowi, który posiada lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności i ma ustalone prawo do emerytury.

Obecne kwoty dofinansowań to:

- 1950 zł – pracownik ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- 1200 zł – pracownik z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 450 zł – pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności.

W przypadku, gdy na orzeczeniu widnieje kilka kodów niepełnosprawności, wystarczy, że jeden z nich będzie kodem ze schorzeń specjalnych, abyśmy mogli ubiegać się o podwyższone dofinansowanie.

Kwoty ze schorzeniami specjalnymi:

- 3150 zł – znaczny stopień niepełnosprawności,
- 2100 zł – umiarkowany stopień niepełnosprawności,
- 1050 zł - lekki stopień niepełnosprawności.

Schorzenia specjalne:

- 01 U – choroby umysłowe,
- 02 P – choroby psychiczne,
- 04 O – choroby narządu wzroku (tylko stopień umiarkowany i znaczny),
- 06 E – epilepsja,
- 12 C – całościowe zaburzenia rozwojowe, np. ze spektrum autyzmu.

Należy podkreślić, że miesięczne dofinansowanie nie obejmuje wynagrodzenia pracownika w części sfinansowanej ze środków publicznych. Wyjątek stanowi przypadek, gdy wynagrodzenie pracownika z niepełnosprawnością zostało sfinansowane ze środków publicznych z prowadzonej działalności lub z dochodów publicznych, o których mowa w art 26b ust. 8 ustawy o rehabilitacji.

EFEKT ZACHĘTY

Aby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością należy wykazać „efekt zachęty”. Efekt zachęty ustala się jednokrotnie w momencie podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością i trwa do momentu rozwiązania umowy lub utraty przez pracownika statusu osoby z niepełnosprawnością (upływanie ważności orzeczenia).

Efekt zachęty można wykazać przy pomocy dwóch metod:

- ilościowa (jeśli zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością powoduje wzrost ogólnego stanu zatrudnienia w stosunku do średniego stanu zatrudnienia z 12 poprzednich miesięcy);
- jakościowa (jeśli pracownik z niepełnosprawnością zatrudniony został w miejsce pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana).

Efekt zachęty ustaje w przypadku utraty statusu pracownika jako osoby z niepełnosprawnością lub ciągłości zatrudnienia. Jeżeli z co najmniej jednodniową przerwą po wygaśnięciu poprzedniej umowy pracodawca ponownie zatrudnia tę samą osobę, wówczas efekt zachęty należy zbadać ponownie. W tej sytuacji

efekt zachęty zostaje zachowany po przedstawieniu kolejnego orzeczenia, z którego musi wynikać, że niepełnosprawność istniała w okresie między pierwszym i drugim orzeczeniem, a pracownik w tym okresie był zatrudniony.

Jeżeli dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością nie stanowi dla Ciebie pomocy publicznej, nie masz obowiązku wykazywania efektu zachęty.

Rejestracji pracodawcy w PFRON dokonuje się wraz ze złożeniem pierwszego wniosku o miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia. Żeby pracodawca mógł się zarejestrować w SODIR (System Obsługi Dofinansowań i Refundacji), wniosek należy złożyć po pierwszej wypłacie pracownika, w formie papierowej.

PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA PRACY

Obowiązkiem pracodawcy jest przystosowanie stanowiska pracy dla pracownika z niepełnosprawnością. W tym celu można otrzymać dofinansowanie z PFRON, a uzyskać go może pracodawca przez okres co najmniej 36 miesięcy. Warunkiem jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Zwrot kosztów dotyczy osób z niepełnosprawnością, które są bezrobotne lub poszukujące pracy. Dofinansowanie obejmuje również osoby zatrudnione u pracodawcy, jeżeli ich niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia.

Dofinansowanie obejmuje zwrot kosztów:

1. **Adaptacji pomieszczeń** zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności. Obejmuje zakup materiałów, wykonanie robót budowlanych, a także zakupu środków trwałych lub

wytworzenia ich w zakładzie, które będą stanowić wyposażenie pomieszczeń zakładu w związku z przystosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

2. **Adaptacji lub nabycia urządzeń** ułatwiających pracownikowi z niepełnosprawnością wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy.
3. **Zakupu oprogramowania** oraz urządzeń technologii wspomagających na użytek pracowników z niepełnosprawnościami, przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie kosztów wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, czyli takich, które nie zostałyby poniesione w przypadku zatrudnienia pracowników pełnosprawnych.

Maksymalna wysokość pomocy wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

WYPOSAŻENIE STANOWISK DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Dofinansowanie obejmuje refundację kosztów zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy w związku z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, która jest bezrobotna lub poszukująca pracy. Pomoc finansowa obejmuje zakup narzędzi pracy, elementów stanowiska pracy (np. krzesła, biurka, lampki itp.). Może być to też komputer czy maszyna, która jest potrzebna do pracy, w zależności od zajmowanego stanowiska.

Uzyskać go może pracodawca, który zobowiąże się zatrudnić pracownika na co najmniej 36 miesięcy oraz uzyska pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekraczać piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA WSPOMAGAJĄCEGO

Jeśli niektóre czynności w pracy sprawiają osobie z niepełnosprawnością trudność, to pracodawca może otrzymać zwrot kosztów za pracownika wspomagającego pracę osoby z niepełnosprawnością.

Asystent może pomagać w zakresie:

- czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy,
- czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem.

Asystentem może być wyłącznie inny pracownik przedsiębiorstwa zatrudniony na etacie – pomoc może zajmować maksymalnie 20% jego czasu pracy w miesiącu (przy pełnym etacie są to 32 godziny). Ciekawostką jest fakt, że asystentem może być również inna osoba z niepełnosprawnością.

Wysokość zwrotu kosztów obliczamy według wzoru: kwota najniższego wynagrodzenia x (liczba godzin pomocy pracownikowi OzN) / (liczba godzin pracy OzN).

Wnioski należy składać w Urzędach Pracy.

ZWROT KOSZTÓW SZKOLENIA PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Dotyczy kosztów szkoleń sfinansowanych przez pracodawców oraz szkolenia zorganizowanego przez pracodawcę. Koszty szkolenia mogą być zrefundowane ze środków PFRON do wysokości 70% kosztów, maksymalnie do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Maksymalna kwota wynosi:

- 70% kosztów szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorców,
- 60% kosztów szkolenia dla dużych przedsiębiorców.

DOFINANSOWANIE DO SZKOLENIA OSOBY WSPOMAGAJĄCEJ PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Dotyczy kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy. Maksymalna kwota może wynosić 100% kosztów szkolenia, ale nie może przekroczyć kwoty najniższego wynagrodzenia. Wniosek również należy złożyć do Powiatowego Urzędu Pracy.

Dofinansowanie dotyczy m.in.:

- kosztów wynajmu pomieszczeń, w których odbywa się szkolenie,
- wynagrodzenia i kosztów podróży trenerów szkolenia,
- kosztów podróży uczestników i opiekuna osoby ze znaczną niepełnosprawnością,
- wynagrodzenia tłumacza języka migowego,
- kosztów zakwaterowania i wyżywienia trenerów i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego,
- kosztów obsługi administracyjno-biurowej stanowiących wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia,
- kosztów materiałów szkoleniowych,
- pokrycia wydatków obejmujących koszty płacy pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

PODSUMOWANIE

Celem regulacji prawnych jest wyrównywanie szans pracowników z niepełnosprawnością na rynku pracy, m.in. przez zobligowanie pracodawców do stworzenia warunków pracy dla osób z niepełnosprawnością (dostosowanie stanowisk pracy), racjonalnych usprawnień i wprowadzenie dodatkowych uprawnień pracowniczych.

Pracodawcy powinni zrozumieć, iż niepełnosprawność nie jest przeszkodą do podjęcia pracy i porzucić stereotyp, że pracownicy z niepełnosprawnością są mniej kompetentni i wydajni.

Podsumowując, zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest korzystne dla obu stron. Pracownicy mogą zdobywać nowe doświadczenie zawodowe, a przy okazji usamodzielniać się ekonomicznie.

Natomiast pracodawca zyskuje pełnoprawnego pracownika, a także może liczyć na wsparcie i dofinansowania z PFRON.

PODSTAWA PRAWNA:

- Rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, wydanym na podstawie art. 6c ust. 9 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2014 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 1873).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).
- Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. z 2003 r., nr 100, poz. 927).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U., nr 1987).

- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. 2020, poz. 1320 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych.

ŹRÓDŁA

- www.stat.gov.pl
- <https://www.zus.pl/>
- <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/>
- <https://portal-sow.pfron.org.pl/>
- *Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej* – Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Mini-poradnik o tym, jak pracować z osobami z niepełnosprawnościami

Robert Więckowski wraz z Zespołem,
Fundacja Kultury Bez Barrier

WSZYSTKO SIĘ ZGADZA

„Osoba z niepełnosprawnością może być pracownikiem niemal każdej instytucji czy organizacji, w tym również instytucji kultury” – zdanie to może wielu osobom wydać się niepotrzebnym głosem prawd oczywistych. Okazuje się jednak, że nie dla wszystkich jest ono tak samo jednoznacznie prawdziwe. Niemala jest również grupa tych, którzy w deklaracjach podzielają jego słuszność, ale gdy dochodzi do rozmów o szczegółach, pojawia się mnóstwo pytań i wątpliwości. Co ważne, wśród tych osób są zarówno pełnosprawni, jak i osoby z niepełnosprawnością.

Powtórzmy więc – osoba z niepełnosprawnością naprawdę może pracować w większości instytucji i organizacji. Może, choć konieczne jest spełnienie dwóch warunków: to sama osoba z niepełnosprawnością musi chcieć podjąć i utrzymać pracę, a potencjalny pracodawca musi chcieć zatrudnić pracownika z niepełnosprawnością. Dopiero, gdy uda się sprostać tym wymogom, możliwe są dalsze przygotowania. A przygotować powinny się obie strony.

Jako Fundacja Kultury bez Barrier nie badaliśmy do tej pory rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością, nie zgłębialiśmy artykułów naukowych na ten temat, nie uczestniczyliśmy w skupionych na tym zagadnieniu obradach zespołów inicjowanych przez rząd czy jednostki samorządu terytorialnego. Od czasu do czasu można było nas spotkać natomiast na konferencjach czy debatach poświęconych udostępnianiu instytucji kultury, w tym dostosowywaniu ich do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. Od lat sami jesteśmy pracodawcami dla osób z niepełnosprawnością. Od lat rozmawiamy z osobami

z niepełnosprawnością oraz z osobami zatrudniającymi takich pracowników – i właśnie tymi doświadczeniami będziemy dzielić się w niniejszym opracowaniu.

WSPARCIE PRACY

Nie jest trudno znaleźć osobę z niepełnosprawnością, która na pytanie o chęć pracy w instytucji kultury czy w organizacji pozarządowej działającej w tej przestrzeni odpowiada twierdząco, i to odpowiada niemal natychmiast. Rzeczywiście, szeroko rozumiana kultura wydaje się znakomitym pomysłem na realizację planów aktywności zawodowej, choć to niejedyny powód niezwykle częstej aprobaty. Drugi jest bardzo prozaiczny – propozycji pracy dla osób z niepełnosprawnościami nie ma wiele, a większość tej grupy nie pracuje zawodowo. Wyniki badań przedstawianych przez Główny Urząd Statystyczny od lat oscylują na podobnym poziomie – mniej więcej dwie na trzy osoby z niepełnosprawnością pozostają bez pracy.

Tendencja ta jest w miarę stała, bez względu na to, jak wysoka jest stopa bezrobocia w Polsce. Taki wynik nie napawa optymizmem, a jednocześnie doskonale obrazuje, jak dużo jest do zrobienia.

Osobie z niepełnosprawnością nie jest łatwo znaleźć pracę. I dzieje się tak mimo najróżniejszych kampanii, apeli i zachęt do zatrudniania osób z niepełnosprawnością oraz kar nakładanych na pracodawców, którzy nie realizują wymagań określających liczbę pracowników niepełnosprawnych w całym zespole. Najczęściej podkreślaną korzyścią jest ta związana z dofinansowaniem dla pracodawców włączających do zespołu osoby z niepełnosprawnością. Dopłaty mają dwa rodzaje – pracodawca może otrzymywać comiesięczną refundację części kosztów pracownika, może też liczyć na wsparcie finansowe w momencie dostosowywania stanowiska pracy. Informacje na ten temat można znaleźć między innymi na stronach internetowych Pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwoty dopłat wynoszą od kilkuset złotych do ponad dwóch tysięcy, w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Największe dofinansowanie przysługuje za zatrudnienie osób, którym, z uwagi na rodzaj

niepełnosprawności, jest szczególnie trudno znaleźć pracę. Chodzi o osoby niewidome i osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Przyjęcie do zespołu osoby z jednej z tych grup to także bardziej zauważalna niż w przypadku innych niepełnosprawności zmiana wskaźnika naliczania ewentualnej kary za zbyt małą liczbę niepełnosprawnych pracowników.

Kolejna forma wsparcia to asystent zatrudnienia. Osoba z niepełnosprawnością może uzyskać taką pomoc, a asystent czy asystentka będą przy niej, gdy trzeba będzie zmierzyć się z czynnościami trudnymi lub niemożliwymi do wykonania. Koszt zatrudnienia asystenta jest również refundowany, a dopełnieniem niezbędnych formalności powinien zająć się pracodawca. Nie jest natomiast dokładnie określone, jakimi kompetencjami ma wykazać się asystent, a to oznacza, że może nim być nawet kolega lub koleżanka z pracy osoby z niepełnosprawnością. Może, ale doświadczenie wskazuje na to, że nie jest to najszczęśliwsze rozwiązanie. Dużo lepszym pomysłem jest danie szansy komuś z zewnątrz, asystent nie musi przy tym towarzyszyć pracownikowi z niepełnosprawnością przez 40 godzin w tygodniu, a więc w wymiarze pełnego etatu. To może być wsparcie kilku czy kilkunastogodzinne w tygodniu czy w miesiącu – wszystko w zależności od potrzeb¹.

GOTOWI DO PRACY

Osoby z niepełnosprawnością, z którymi do tej pory się spotkaliśmy, przyznają jednak najczęściej, że starają się być samodzielne w pracy. Zamiast więc korzystać ze wsparcia asystenta, próbują raczej tak zorganizować czynności zawodowe, by być maksymalnie niezależne. A gdy już pojawiają się trudności, wtedy najczęściej proszą o pomoc kolegę lub koleżankę z pokoju, z działu, z biura, w każdym razie kogoś bliskiego i zaufanego.

Zanim jednak dojdzie do podjęcia pracy, osoba z niepełnosprawnością musi przekonać potencjalnego pracodawcę, że to jej właśnie warto dać szansę. I tu pojawia się nasza ważna obserwacja. Na etapie rekrutacji wszystkich

1 Więcej szczegółów w rozdziale *O zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami*.

kandydatów traktujemy dokładnie tak samo, bez taryfy ulgowej, choć oczywiście staramy się, by cały proces był maksymalnie dostępny dla każdego. Pytamy więc otwarcie o szczególne potrzeby i staramy się przeprowadzić proces rekrutacji w taki sposób, by maksymalnie minimalizować lub unieważniać skutki niepełnosprawności. Ale tylko tyle, na brak kompetencji czy przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych nie pozwalamy. To nasze doświadczenie, zdarza się bowiem, że osoby z niepełnosprawnością, z uwagi na różne czynniki, spośród których ogromne znaczenie mają środowisko dorastania i pobierania nauki, są nieprzygotowane mentalnie do podjęcia pracy. Postawa taka, przez niektórych nazywana roszczeniową, sprowadza się do przekonania, że osobie z niepełnosprawnością należy się więcej, gdyż i tak jest ona pokrzywdzona przez los z uwagi na swą dysfunkcję. Jeśli chodzi o przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej czy późniejsze wykonywanie obowiązków zawodowych, przed każdym stawiamy jednak takie same wymagania i oczekujemy identycznego zaangażowania. To wiemy na pewno. Ktoś, kto przychodzi na rozmowę kwalifikacyjną nieprzygotowany, ktoś, kto nie zna naszej organizacji i nie wie, czym się na co dzień zajmujemy, czy nie ma kompetencji, których poszukujemy u przyszłego pracownika, nie otrzymuje szansy na podjęcie pracy. Niepełnosprawność nie jest automatycznym biletem wstępu, nawet w organizacji pracującej na rzecz osób z niepełnosprawnością. Uważamy, że taka postawa jest uczciwa, i to właśnie tego rodzaju oczekiwania są najlepszym dowodem na to, że osoby z niepełnosprawnością traktujemy na równi z innymi.

Niepełnosprawność nie powinna być również usprawiedliwieniem dla braku zaangażowania w czynności zawodowe. Oczywiście, z uwagi na tę czy inną dysfunkcję, niektóre osoby potrzebują więcej czasu, by wdrożyć się w obowiązki, nauczyć się samodzielności w takich czy innych czynnościach lub uznać, że niektórych zadań w ogóle nie będą w stanie samodzielnie wykonywać. Niektóre będą bardziej onieśmiałe niż inni pracownicy, gdyż na naturalną niepewność związaną z wchodzeniem w nowe miejsce i nowe środowisko nałożą się dodatkowo obawy związane z niepełnosprawnością, pojawią się pytania o szansę na akceptację ze strony grupy.

Wszystko można uzgodnić, można poczekać, dać nieco więcej czasu na aklimatyzację, jeśli tylko pracownik jest zaangażowany i chce wspólnie z innymi

znaleźć najlepsze rozwiązanie ewentualnych trudności. Nierzadko jednak słyszeliśmy czy doświadczyliśmy sytuacji, w których ktoś zupełnie ignorował powierzone mu zadania lub wykonywał je nierzetelnie, jakby od niechcienia. Oczywiście można w takim przypadku dawać kolejne szanse – i zwykle to robiliśmy, ale gdy sytuacja permanentnie się powtarzała, kończyliśmy tę trudną dla obu stron współpracę. Co niezwykle istotne i wymagające podkreślenia – opisywane w tym miejscu niełatwe doświadczenia dotyczą osób ze wszystkich grup społecznych. Dzięki temu wiemy na pewno, że zanim zatrudnimy na pełen etat kolejnego pracownika, na początku wykorzystujemy z pełną rozważą umowy czasowe. Wszystko po to, by każda ze stron przekonała się, czy współpraca jest satysfakcjonująca i czy oczekiwania jednej ze stron zgadzają się z tym, co druga strona może zaoferować.

Nie pozwalamy sobie więc na luksus długiego zatrudniania pracownika, który poza przychodzeniem do biura nie przejawia niemal żadnej innej aktywności. Nam zależy na osobie, która naprawdę chce pracować, a nie tylko to deklaruje.

ŚWIADOMOŚĆ INSTYTUCJI

Niezwykle istotna jest jednak świadomość, że ewentualne trudności w pracy osoby z niepełnosprawnością wcale nie muszą wynikać z jej charakteru, braku chęci czy niedostatków kompetencyjnych. Postawę wycofania czy braku zaangażowania mogą też wywołać czynniki zewnętrzne. Sami niepełnosprawni najczęściej wymieniają wśród takich przyczyn relacje z innymi pracownikami i zakres powierzanych zadań. A więc po kolei.

Jednym z największych błędów przy zatrudnianiu pracownika z niepełnosprawnością jest podjęcie takiej decyzji bez poinformowania o tym zespołu i bez przygotowania innych pracowników. To ogromnie ważne, by każdy w zespole wiedział o takich planach. Sytuacja idealna to oczywiście taka, w której każdy akceptuje tego rodzaju plany i jest gotowy na nowe wyzwania. Niektórych, mimo najlepszych chęci, nawet nie będziemy w stanie przewidzieć i zidentyfikujemy je dopiero wówczas, gdy osoba z konkretną niepełnosprawnością stanie się naszym pracownikiem. W jaki sposób najlepiej przygotować

zespół? Koniecznie powinniśmy poinformować o tym, że do naszego grona dołączy pracownik z niepełnosprawnością. Powinniśmy też powiedzieć, czym będzie się zajmować i, co ogromnie ważne, w jaki sposób można się z nim czy z nią kontaktować. Nie dla każdego może być od początku oczywiste na przykład to, że osoba g/Głucha może mieć kłopoty z poprawnym formułowaniem maili czy smsów w języku polskim, a pracownik niewidomy prawdopodobnie nie będzie w stanie obsłużyć niektórych narzędzi cyfrowych czy aplikacji, z których korzystamy w zespole. Warto też od razu zaproponować jakieś rozwiązania, choć, jak było to już zaznaczone, wszystkiego i tak nie przewidzimy. A gdy osoba z niepełnosprawnością znajdzie się już w zespole i spędzi z nami jakiś niezbyt długi czas, można zorganizować spotkanie, które będzie najlepszą okazją do zadania pytań i wysłuchania odpowiedzi. Musimy też być gotowi na to, że mimo świadomości, niekiedy będziemy zapominali o właściwym zachowaniu. To się na pewno zdarzy, a każde takie potknięcie najlepiej jest maksymalnie szybko naprawić lub omówić.

Aspektem, nad którym w fundacji wciąż pracujemy i nadal jeszcze nie do końca opanowaliśmy, jest na przykład zachowanie odpowiedniego porządku w czasie spotkań grupowych. W ich trakcie łatwo jest bowiem wykluczyć z dyskusji osobę z niepełnosprawnością słuchu, która szybko i nie ze swojej winy może stracić orientację w dyskusji. Stanie się to na pewno, gdy kilka osób będzie mówić na raz, gdy kolejni mówcy będą sobie przerywać lub starać się przekrzyknąć rozmówcę – słowem, gdy górę wezmą, niekoniecznie złe, emocje. Zawsze podczas takiego zebrania musi być ktoś, kto będzie pamiętał o potrzebie osoby z niepełnosprawnością słuchu i będzie miał odwagę i moc przywołać do porządku innych pracowników. Inna przestrzeń prowadząca do tego samego wykluczenia to spotkanie towarzyskie, tak ważne dla budowania relacji w zespole ludzi, którzy na co dzień ze sobą pracują. Oczywiście pomijanie osób z niepełnosprawnością w przypadku takich spotkań jest dla nas niezrozumiałe i zawsze z bólem słuchamy o takich praktykach, ale wiemy, że wciąż się one zdarzają. Spotkania towarzyskie mają swoją dynamikę i jeśli nie chcemy wykluczać z nich osoby z niepełnosprawnością słuchu, znowu musimy dbać o to, by słowa wypowiedane publicznie, do wszystkich, trafiały także do niej. W trakcie takich spotkań, charakteryzujących się często dużą dynamiką, zmianami miejsc i konfiguracji towarzyskich, łatwo też „zgubić” osobę z niepełnosprawnością

wzroku. Ona może słyszeć wszystko lub prawie wszystko, ale zwykle, przynajmniej na początku, będzie miała kłopoty z orientacją przestrzenną, będzie miała trudności ze znajdowaniem innych uczestników spotkania. Warto o tym pamiętać i dbać o zapewnianie wszystkim pracownikom komfortu uczestnictwa. Co ważne, pełne włączanie g/Głuchych i niewidomych w takie, ale i wszystkie inne spotkania, wcale nie jest nadmiernie trudne i absorbujące, szczególnie wtedy, gdy wszyscy wiedzą, jak to robić i chcą stosować się do kilku, stosunkowo prostych zasad.

NA MIARĘ KOMPETENCJI

Kolejną sytuacją, wielokrotnie wspomnianą przez osoby z niepełnosprawnością jako demotywator w pracy, jest powierzanie im błahych, najprostszych, zupełnie nie licujących z ich kompetencjami zadań. Jak temu przeciwdziałać? Ogromnie ważne jest to, by precyzyjnie i uczciwie opisać kandydatowi do pracy zakres przyszłych obowiązków zawodowych. Oczywiście, może zdarzyć się tak, że osoba z niepełnosprawnością zdecyduje się wykonywać pracę dla niej nudną, nierozwijającą i zrobi to, ponieważ będzie miała świadomość, że innej oferty nie dostanie. Wtedy dosyć szybko może pojawić się zniechęcenie, ale na to nie mamy wpływu. W przypadku instytucji kultury taka praca jest raczej rzadkością. I oczywiście niemal każdemu pracownikowi na początku powierza się zadania mniej wymagające, ale jeśli staż pracy jest coraz dłuższy, a dotychczasowe jej efekty zadowalające, warto angażować osoby z niepełnosprawnościami w zadania trudne, wymagające od nich inwencji i odpowiedzialności. Niejednokrotnie możemy w takiej sytuacji zostać zaskoczeni, może bowiem okazać się, że z uwagi na daną niepełnosprawność konkretna osoba ma takie cechy, które ogromnie pomagają wywiązać się z powierzonych obowiązków. A gdy odkryjemy takie predyspozycje, nie bójmy się ich ponownie wykorzystywać. Nie bójmy się też chwalić i wymagać. Pamiętajmy o tym, że dla osoby starającej się zaporać nad stresem związanym nie tylko z nową pracą, nowym zadaniem, ale i ze swoją niepełnosprawnością, słowa uznania czy wsparcia będą zawsze na wagę złota. Zanim taka osoba zapracuje jednak na uznanie, mamy pełne prawo wymagać od niej najlepszego wykonania zadania, którego się podjęła czy które zostało jej powierzone. Tutaj zupełnie nie powinniśmy zresztą różnicować

pracowników. Równość w traktowaniu będzie zresztą znakomitym spoiwem zespołu, łatwo bowiem jest doprowadzić do niewłaściwych relacji w grupie, jeśli jedna osoba jest niezasłużenie traktowana inaczej niż pozostali. Wysokie wymagania stawiane osobom z niepełnosprawnością nie są zresztą niczym niestosownym, praca w ich życiu, co wielokrotnie jest powtarzane w literaturze poświęconej tym zagadnieniom, ma przecież ogromne znaczenie w procesie rehabilitacji społecznej. Sukcesy w pracy, spełnienie marzeń, poczucie, że jest się potrzebnym, są często znakomitą podstawą do tego, by coraz lepiej radzić sobie z niepełnosprawnością, bo nie każdy jest z nią pogodzony.

WARTO PAMIĘTAĆ!

Na koniec proponujemy kilka, naszym zdaniem, najważniejszych spostrzeżeń, które powinny pomóc przygotować się do zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością, a następnie zapewnienia mu i pozostałym członkom zespołu maksymalnie komfortowych warunków pracy. Przygotować trzeba cały proces, a to oznacza, że chcąc otworzyć się na kandydatów z niepełnosprawnością, musimy mieć dostępny formularz rejestracji online oraz dostępne i zrozumiałe dla wszystkich dokumenty aplikacyjne. W następnym kroku pamiętajmy:



Osoba g/Głucha:

- najważniejsza bariera to komunikacja;
- zorganizuj pracę tak, by każdy w zespole wiedział, jak nawiązać i utrzymać kontakt z g/Głuchym pracownikiem;
- wspólnie z g/Głuchym pracownikiem omów zakres i możliwość wykorzystywania tłumaczenia na PJM;
- dbaj o dostępność zebrań grupowych i porad;
- pamiętaj, że w komunikacji pisemnej mogą pojawić się sformułowania świadczące o tym, że język polski jest trudny dla takiego pracownika;

- dbaj o precyzyjne, napisane prostym językiem komunikaty;
- bądź cierpliwy i gotowy, by kilkakrotnie wytłumaczyć powierzone zadanie.



Osoba niedosłysząca:

- najważniejsza bariera to komunikacja;
- w miarę możliwości zapewnij miejsce pracy z dobrą akustyką;
- jeśli istnieje taka potrzeba, wyposaż stanowisko pracy w pętle indukcyjną;
- dbaj o dostępność zebrań grupowych i narad;
- bądź cierpliwy i gotowy, by kilkakrotnie wytłumaczyć powierzone w czasie rozmowy zadanie;
- jeśli pojawią się trudności, by zrozumieć wypowiedane słowa, przekaż najważniejsze myśli na piśmie.



Osoba niewidoma / niedowidząca:

- najważniejsza bariera to dostęp do informacji;
- zapewnij możliwość pracy na komputerze dostosowanym do potrzeb pracownika;
- zadbaj, by pracownik poznał przestrzeń całej instytucji i swobodnie się po niej poruszał;
- w razie potrzeby zminimalizuj lub nawet wyeliminuj dokumenty papierowe;
- przesyłaj dokumenty cyfrowe w wersji dostępnej;
- daj więcej niż widzącym pracownikom czasu na realizowanie zadań wymagających zbierania informacji w internecie;
- nie wahaj się powiedzieć swego imienia, gdy zaczynasz kolejną rozmowę z niewidomym pracownikiem.



Osoba z niepełnosprawnością ruchu:

- najważniejsza bariera to architektura;
- zapewnij miejsce pracy pozbawione barier architektonicznych;
- zapewnij możliwość wejścia do każdego pomieszczenia i możliwość swobodnego poruszania się po nim;
- zapewnij komfortowe miejsce pracy – niepełnosprawność ruchu to mogą być także, lub wyłącznie, niesprawne ręce;
- wypracuj najbardziej efektywny sposób obiegu dokumentów;
- zorganizuj pracę instytucji w ten sposób, by osoba z niepełnosprawnością ruchu mogła dotrzeć na każde spotkanie;
- zapewnij większą ilość czasu na dotarcie w wyznaczone miejsce.

Nigdy nie pracowaliśmy z osobą w spektrum autyzmu i z osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Zamieszczone poniżej spostrzeżenia są wynikiem naszych rozmów z osobami znającymi oba środowiska.



Osoba w spektrum autyzmu:

- najważniejsza bariera to relacje społeczne;
- zapewnij komfortowe, pozbawione niepotrzebnych bodźców miejsce pracy;
- jeśli to możliwe zapewnij pracę w kameralnym zespole, jeśli jest to niemożliwe – dokładnie na etapie rekrutacji opisz warunki pracy;
- jasno i precyzyjnie formułuj powierzane zadania, unikaj metafor i niedomówień;
- dbaj, by pracownik mógł każdorazowo przygotować się do czekających go zadań;
- zapewnij pokój wyciszenia.



Osoba z niepełnosprawnością intelektualną:

- najważniejsza bariera to zdobywanie wiedzy i korzystanie z niej;
- ustal dokładnie, jakie zadania może wykonywać pracownik;
- dokładnie i precyzyjnie formułuj powierzane zadania;
- zadbaj o obecność asystenta na początku wykonywania nowych zadań;
- bądź cierpliwy, w razie potrzeby powtarzaj wszystko wielokrotnie;
- używaj prostego języka;
- jeśli praca odbywa się w zespole, dobrze jest powierzyć takiemu pracownikowi indywidualne zadanie.

Osoby z niepełnosprawnościami w kulturze – modele obecności

Barbara Pasterak i Olga Curzydło,
Stowarzyszenie Dobrze

UDOSTĘPNIANIE

Niniejszy tekst pisany jest z perspektywy praktyczek zajmujących się udostępnianiem kultury, pracujących w instytucjach kultury jako koordynatorki dostępności, ale też blisko współpracujących z innymi instytucjami w zakresie budowania dostępnej oferty. Ta praca i współpraca łączy się też z obserwowaniem, jak przez ostatnie kilka lat zmieniały się instytucje kultury i ich otwartość na obecność osób z niepełnosprawnościami. Chcemy skupić się na dobrych praktykach budowania modeli obecności, przechodząc od zapraszania publiczności do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jako twórców oferty.

Do niedawna osoby z niepełnosprawnościami były w instytucjach kultury prawie niewidoczne. Często nawet brak barier architektonicznych w muzeum czy w teatrze nie był gwarantem tego, że osoba o trudnościach w poruszaniu się będzie mogła skorzystać z oferty instytucji. Dostosowana infrastruktura nie zawsze była równoznaczna z otwartą postawą – gdy winda nie działała, podnośnika schodowego nie miał kto obsłużyć, a droga do podjazdu dla wózków była zastawiona, czyniło to dane miejsce trudnym lub wręcz niemożliwym do odwiedzenia. Nawet jeśli udało się pokonać taką barierę raz, negatywne doświadczenie nie zachęcało do ponownej wizyty.

Likwidowanie barier zazwyczaj ograniczało się do wyżej wspomnianych adaptacji dla osób z ograniczoną mobilnością, ale nawet w nowych budynkach nie zawsze planowano od początku architekturę przyjazną dla osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi – niewidomych i słabowidzących, słabosłyszących, z niepełnosprawnościami intelektualnymi czy w spektrum autyzmu lub g/Głuchych. Takich udogodnień nie uwzględniała bowiem ustawa z 7 lipca

1994 roku (prawo budowlane). Wraz z wprowadzeniem ustawy z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, ten stan rzeczy powinien zacząć się zmieniać.

Przełamywanie wykluczenia z uczestnictwa w kulturze osób z indywidualnymi potrzebami przed wprowadzeniem ustawy o dostępności zaczynało się w wielu przypadkach od tzw. działań miękkich. Najczęściej proces udostępniania rozpoczynał się od muzealnych czy teatralnych edukatorek i edukatorów, organizujących warsztaty i oprowadzania dostępne dla publiczności z niepełnościami. Pierwsze kroki na rzecz udostępniania to zwykle pomoce dotykowe, audiodeskrypcje dzieł sztuki, filmów i spektakli, obecność tłumacza PJM. Osoby z niepełnością czy osoby g/Głuche, które przez lata były wykluczone z uczestniczenia w kulturze, powoli uczą się ufać instytucjom. Dobre praktyki inicjowane przez organizacje pozarządowe takie jak Fundacja Kultury bez Barrier, Fundacja Katarynka, Stowarzyszenie De Facto, Fundacja Siódmy Zmysł, ale też instytucje takie jak TR Warszawa, Łazienki Królewskie, Muzeum Śląskie, Zachęta, Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, zwiększały dostęp osób z niepełnościami do wydarzeń kulturalnych i przestrzeni sztuki.

Inicjatywy związane z dostępnością nie mogły ograniczyć się tylko do projektów, najczęściej kilkumiesięcznych lub jednorocznych. Kluczem do otwierania instytucji i budowania publiczności z indywidualnymi potrzebami była stałość oferty, np. cykliczne wydarzenia z tłumaczeniem na PJM lub z audiodeskrypcją. Ważne było, żeby osoby z niepełnością dostały sygnał, że skierowane do nich działania nie są jednorazowe i incydentalne, ale że konkretna instytucja faktycznie próbuje wdrożyć stały program i w ten sposób budować publiczność.

Innym ważnym tropem było zwiększenie widoczności – umieszczanie napisów dla niesłyszących, makiet dotykowych w wolnym dostępie, publikowanie zaproszeń w PJM czy obecność tłumacza na wydarzeniach. Dzięki włączaniu udogodnień do przestrzeni, w której większość stanowią osoby bez niepełności, instytucja dawała jasny sygnał, że uwzględnia indywidualne potrzeby swoich odbiorczyń i odbiorców.

Przejście od zaobserwowania potrzeby zwiększenia dostępności do wprowadzenia stałej oferty i rozwiązań realnie wspierających indywidualne potrzeby jest długim i trudnym procesem, który de facto nigdy się nie kończy.

EKSPERCKOŚĆ

Głównym wyznacznikiem tego, czy dostępna oferta będzie odpowiadała na potrzeby osób, dla których została przygotowana, jest regularna współpraca z samymi osobami o różnych potrzebach. W myśl zasady, że najlepszymi ekspertami od udostępniania będą potencjalni odbiorcy, należy weryfikować zakładane sposoby na udostępnianie bezpośrednio z nimi.

Wiele pozornie dostępnych rozwiązań architektonicznych, jak podjazdy czy dostosowane toalety, wprowadzanych jest z dobrą wolą, ale często bez konkretnej wiedzy. W momencie, w którym projekt przetestuje osoba poruszająca się na wózku, czasem okazuje się, że kąt nachylenia, wysokość któregoś z urządzeń czy choćby włącznika światła uniemożliwiają lub bardzo utrudniają samodzielne korzystanie z tych udogodnień i wymagają dodatkowego wsparcia.

Rozwiązania związane z przestrzenią, także projektowanie wystaw, warto konsultować z osobami o różnych potrzebach. W szczególności, gdy mowa o niestandardowych rozwiązaniach, np. nietypowych aranżacjach, małych pomieszczeniach. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością jako konsultanta jest sposobem na szukanie rozwiązań, które będą realnie odpowiadać potrzebom odbiorców, a nie tylko wyobrażeniom projektantów czy aranżerów na ich temat. Czasem „trudna przestrzeń” może stawiać wyzwania, którym sprostanie jest możliwe tylko jeśli porozmawia się z osobą z konkretnymi doświadczeniami, np. niepełnosprawnością wzroku czy poruszającą się o kulach.

Podobnie jest z przygotowywaniem oferty. Osoba o indywidualnych potrzebach może być testerem rozwiązań – dawać uwagi do scenariusza warsztatów, konsultować przygotowane pomoce. Ważna rola przypada osobom z niepełnosprawnością wzroku, które konsultują teksty audiodeskrypcji dzieł sztuki czy spektakli teatralnych. Skrypty tworzone przez osoby widzące są weryfikowane

przez osobę, która ma inną perspektywę doświadczania świata i która będzie mogła zasygnalizować niejasności, skomplikowaną składnię utrudniającą podążanie za opisem. Taka konsultacja jest już niemalże standardem w zamawianiu audiodeskrypcji, jednak warto pamiętać, że tak samo istotna jest możliwość weryfikacji z osobą niewidomą materiałów dotykowych. Tyflografiki powstają w wielu technikach, czasem najnowsze rozwiązania techniczne – jak druk 3D czy adaptacja obrazu na papierze puchącym – nie pozwolą oddać w satysfakcjonujący dla odbiorcy sposób szczegółów dzieła czy jego charakteru.

Wszystkie wymienione rodzaje konsultacji są pracą, więc osoby, które udzielają tego typu wsparcia dla instytucji, powinny otrzymywać za nią wynagrodzenie. W budżetach instytucji można wpisać taką pozycję w kosztach dostępności. Prosta umowa cywilnoprawna, najczęściej zlecenie, jest możliwa przy współpracy z indywidualnymi ekspertami, ale organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami dostępności i osób z niepełnosprawnościami również mogą realizować takie zadania. Ważne jest, żeby wybrać osobę lub organizację z odpowiednim doświadczeniem w obszarze kultury, zorientowaną w kwestiach audiodeskrypcji, tyflografik, tłumaczeń na PJM czy napisów na potrzeby dzieł sztuki i innych dóbr udostępnianych przez instytucje kultury.

Inną praktyką angażującą osoby o różnych potrzebach w budowanie większej dostępności instytucji jest zlecenie osobie g/Głuchej lub słabosłyszącej nagrania zaproszeń na wydarzenia czy filmów w PJM (np. przewodnika do wystawy czy krótkiego filmu informującego o instytucji). W oczach g/Głuchych odbiorców buduje to wiarygodność instytucji jako widzącej różnorodność swojej publiczności. Daje też szansę na budowanie zaangażowania zatrudnionej osoby jako ambasadora aktywnego uczestnictwa w kulturze.

WSPÓŁTWORZENIE

Ważną składową na drodze budowania otwartej i włączającej instytucji jest zaproszenie osób z różnymi potrzebami nie tylko do uczestnictwa czy konsultacji, ale też do współtworzenia oferty. Dobrymi praktykami w tym zakresie będzie np. zapraszanie g/Głuchych do przeprowadzania oprowadzań czy warsztatów

w instytucji. To obecność Daniela Kotowskiego w Zachęcie sprawiła, że g/Głusi zaczęli regularnie pojawiać się na wystawach. Podobną rolę w Galerii Labirynt w Lublinie pełniła Justyna Kieruzalska, która zainicjowała w instytucji pierwsze działania dla g/Głuchych. Teraz w Galerii Labirynt pracuje m.in. Wioletta Stępniać jako specjalistka ds. języka migowego. Jak podkreślał przy różnych okazjach Kotowski – nie ma dostępnej kultury, jeśli nie można z niej korzystać w swoim pierwszym języku. Prowadzenie działań przez osobę, z którą g/Głusi mogą się porozumiewać bez pośrednictwa tłumacza, buduje bliższy dostęp do oferty instytucji. Ale jeszcze ważniejsza jest reprezentacja oraz wspólnota doświadczeń, którą taka osoba prowadząca ma z odbiorczyniami i odbiorcami, co pozwala na pełniejsze uczestnictwo w kulturze.

Zapraszanie osób o różnych potrzebach do prowadzenia działań w instytucji jest przykładem praktyki partycypacyjnej. Zakłada nie tylko uznanie eksperckości (w temacie innym niż własna niepełnosprawność), ale też jest okazją do budowania różnorodności perspektyw np. w odbiorze sztuki.

Instytucje kultury jako te tworzące otwarte podejście i kształtujące wrażliwość społeczną są idealnymi miejscami, aby oddawać głos i budować podmiotowość osób o różnych potrzebach, nie tylko jako biernych odbiorców kultury, ale też jej twórców i współtwórców. Dlatego jest to też przestrzeń, która powinna być otwarta na zatrudnianie artystów i artystek o różnych potrzebach, w tym artystek i artystów z niepełnosprawnościami. Ale też kierowników, producentek, kustoszy, kuratorek, edukatorów, koordynatorek i innych pracowników merytorycznych, którzy biorą czynny udział w budowaniu programu instytucji.

Według raportu *Time to Act: How lack of knowledge in the cultural sector creates barriers for disabled artists and audiences* (2021), zrealizowanego w ramach projektu Europe Beyond Access, obecność artystów z niepełnosprawnościami w instytucjach kultury jest wciąż niewielka. Wynika to z wielu czynników, wśród których najważniejsze wydaje się brak prawa zapewniającego dostępność zaplecza instytucji (garderoby, wejścia na scenę itp.) oraz brak postrzegania osób z niepełnosprawnościami jako nie tylko biernych, ale też aktywnych uczestników kultury. Uczestniczący w badaniu profesjonaliści z sektora kultury wskazywali też na brak znajomości twórczości osób z niepełnosprawnościami.

Trudnością jest też brak środków finansowych na zapewnianie dostępności, zarówno dla publiczności, jak i artystek i artystów.

Jak wskazuje raport, rozwiązaniem wspierającym dostępność, jest udział osób z niepełnosprawnościami w rolach liderkich w zakresie programu instytucji kultury: „Strażnicy”, w tym kuratorzy, producenci, osoby układające program i instytucje edukacyjne mają kluczową rolę w rozwijaniu dostępności i włączania. Więcej uwagi powinno się skupiać na ich działaniach, a także na zapewnianiu, by ta grupa stanowisk stawała się bardziej różnicowana, by ostatecznie przypominać bardziej strukturę społeczeństwa.

Rolą instytucji publicznych, wskazaną m.in. przez ustawę o zapewnianiu dostępności, jest usuwanie przeszkód i barier w dostępie do kultury. Ale jeśli instytucje będą widzieć w osobach o różnych potrzebach jedynie biernych odbiorców, a nie współtwórców oferty, pozostaną one wciąż na marginesie przestrzeni publicznej.

Obecnie coraz częściej osoby o różnych potrzebach znajdują zatrudnienie w instytucjach kultury jako specjaliści ds. dostępności. I jest to bardzo słuszny kierunek. Często są najlepszymi ekspertami w tej dziedzinie, znającymi dobrze środowisko i narzędzia udostępniania, a przez swoją pozycję i zaangażowanie mogą być liderkami i liderami. Przykładem takiej liderki jest Wioletta Józwiak, która z sukcesem pracuje jako koordynatorka ds. dostępności w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN. Jeśli jednak będziemy widzieć osoby z niepełnosprawnościami tylko na stanowiskach związanych z dostępnością, nie będziemy mogli myśleć ani o pełnej inkluzywności, ani o partycypacji. Instytucja kultury ma szansę być reprezentacją społeczności, dla której działa. Uwzględnianie w zespole również osób z różnymi potrzebami wzbogaca jego potencjał. Pokazują to przykłady Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie, Mazowieckiego Instytutu Kultury w Warszawie, warszawskiego Nowego Teatru czy Muzeum Śląskiego w Katowicach – wszystkie te instytucje zatrudniają osoby g/Głuche lub z niepełnosprawnościami, na różnych stanowiskach (w dziale administracyjnym, jako producentów, edukatorów), co pozwala zmienić perspektywę zarówno pracownikom, jak i odbiorcom.

Zróznicowanie w zespole może przelożyć się na wymierną korzyść dla instytucji. W artykule Tomasza Dąbrowskiego *Zarządzanie różnorodnością jako wyzwanie dla organizacji związanych z kulturą* (2018), Autor przywołuje przykłady badań i wypowiedzi respondentów odwołujących się do budowania różnorodnych zespołów pracowniczych. W podsumowaniu pisze: „wyłania się obraz wyraźnego łączenia kwestii świadomego zarządzania różnorodnością oraz kwestii budowania przewagi konkurencyjnej dzięki właśnie innowacjom, lepszej adaptacyjności, dostosowaniu ofert lub produktów. (...) Dane te nie mogą pozostać bez znaczenia w sytuacji, w której sektor kultury także chce być innowacyjny, rozwijający się, podążający za oczekiwaniami społecznymi”.

Poprzez włączanie w grono pracowników i pracowniczek osób o różnych potrzebach, instytucja kultury ma możliwość w pełniejszy sposób reprezentować społeczeństwo. Różnorodność, jak dostrzega Dąbrowski, daje możliwość wprowadzania nowych rozwiązań czy nowej oferty – pozwala tworzyć program dla szerszych warstw społecznych. Dzięki temu, instytucje kultury mogą przestać być postrzegane jako ekskluzywne, dostępne tylko dla młodych, wykształconych, z dużych ośrodków.

PODSUMOWANIE

Odpowiedzialność społeczna instytucji kultury powinna przekładać się na otwieranie zespołu pracowników na różnorodność, w tym osoby z niepełnosprawnościami. Przede wszystkim przejawiać się to powinno w udostępnianiu instytucji dla odbiorców, ale – jak wykazano w powyższych przykładach – jednym z istotniejszych kroków w budowaniu dostępności jest współpraca z osobami z niepełnosprawnościami w roli ekspertek czy konsultantów, a także stałych współpracowników i pracowniczek merytorycznych, czy wreszcie na stanowiskach administracyjnych i innych niezwiązanych zakresem obowiązków z kwestiami udostępniania.

Nowa definicja muzeum, zatwierdzona w 2022 roku podczas 26 Konferencji Generalnej ICOM (największej światowej organizacji skupiającej muzea, muzealników i muzeologów), podkreśla, że muzeum ma być miejscem otwartym dla

publiczności, dostępnym i inkluzywnym. Zmiana wynika z przeobrażającego się kontekstu społecznego i zmieniających się potrzeb i oczekiwań odbiorców, a także sposobów spędzania wolnego czasu. Tak wyraźne podkreślenie dostępności i inkluzywności jako jednego z głównych kierunków pracy muzeum jest przykładem szerszych zmian w myśleniu o funkcjach instytucji kultury i podkreśla rolę otwarcia na społeczną partycypację.

Nina Simon – amerykańska kuratorka, edukatorka i dyrektorka muzeum – w swojej książce *The Participatory Museum* (2010) wyróżniła cztery rodzaje praktyk partycypacyjnych w muzeach odnoszących się do stopnia zaangażowania publiczności i pracowników instytucji. Wskazała wkład (*contribution*), współpracę (*collaboration*), współtworzenie (*co-creation*) oraz gościnność (*hosted*). Wskazane modele działania odnoszą się po projektowej pracy z publicznością, możemy je jednak spróbować odnieść do możliwych sposobów włączania osób z niepełnosprawnością w tworzenie oferty instytucji. Przykładem wkładu byłyby konsultacje, do których instytucja zaprasza kogoś z zewnątrz, wciąż jednak po stronie instytucji pozostaje podejmowanie decyzji i kontrola nad procesem działania. Współpraca stawia osobę z niepełnosprawnością w roli aktywnego partnera, który bierze odpowiedzialność za działanie. Tutaj przykładem jest np. zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jako prowadzących warsztaty czy realizujących działania artystyczne. Trzeci wariant byłby zaproszeniem do budowania programu, a więc zatrudnianiem OZN jako pracownika merytorycznego, który ma wpływ na współtworzenie instytucji. Ostatnim wariantem byłoby goszczenie projektów czy inicjatyw, z którymi do instytucji zgłosiłaby się osoba ze szczególnymi potrzebami, a którym instytucja może dać przestrzeń do realizacji, wesprzeć organizacyjnie lub finansowo. Otwiera się więc spektrum sposobów włączania osób o różnych potrzebach jako pracowników i współpracowników instytucji.

| Podsumowanie

Magdalena Ptak

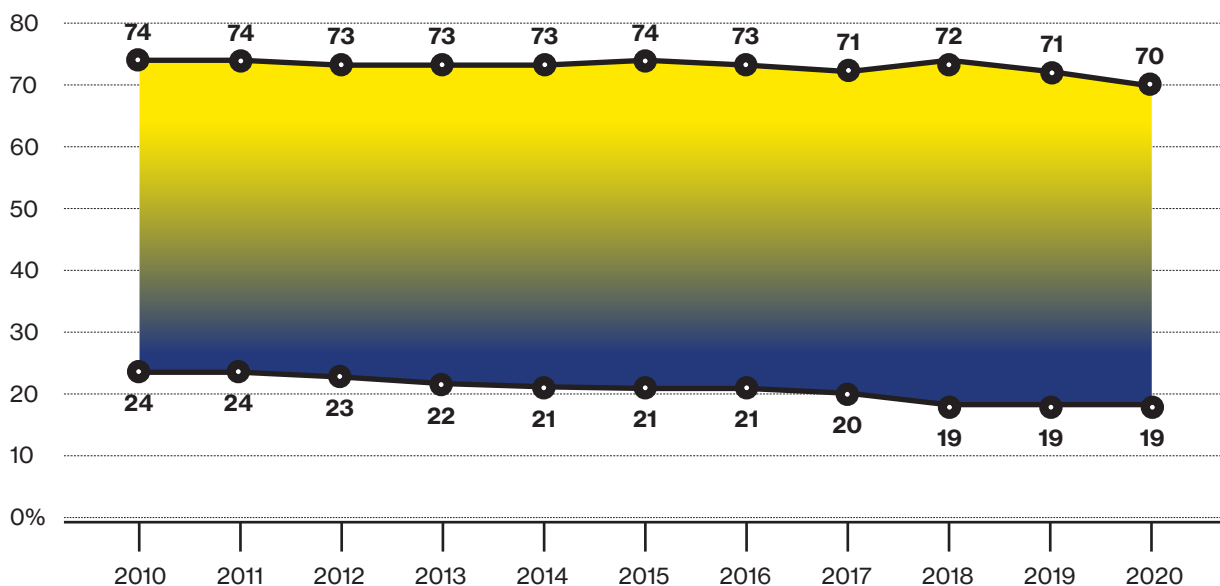
Teksty zawarte w niniejszym zbiorze są rozwinięciem myśli przyświecającej seminarium poświęconego zatrudnianiu osób ze szczególnymi potrzebami, w tym w instytucjach kultury, które odbyło się 29 września 2022 roku online w ramach projektu „Małopolska. Kultura Wrażliwa”, zainicjowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, a realizowanego przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie. Celem tego artykułu jest podsumowanie rozważań zebranych w niniejszej publikacji, omawiających zalety i pozytywne aspekty wynikające z zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami, również w instytucjach kultury.

Podczas seminarium podjęliśmy próbę odpowiedzi m.in. na pytanie dotyczące aktywności zawodowej osób ze szczególnymi potrzebami, ponieważ w Polsce w latach 2010–2020 aż 80% osób z niepełnosprawnością była bierna zawodowo. Sytuacja ta nie zmienia się od lat, a odsetek ten był dwukrotnie wyższy niż stopień aktywności zawodowej w ogólnej liczbie osób mogących podjąć zatrudnienie.

Zatrudnienie osób ze szczególnymi potrzebami jest głównym celem rehabilitacji zawodowej, jednak mimo wielu wysiłków i inicjatyw, jak kampanie społeczne czy dofinansowanie do przystosowania miejsc pracy, nie udało się w ostatnich latach zwiększyć zatrudnienia osób ze szczególnymi potrzebami, co przedstawia wykres na następnej stronie.

Gdzie więc należy szukać przyczyn pasywności w poszukiwaniu pracy przez osoby ze szczególnymi potrzebami? Może być ich wiele i mają różnorodne przyczyny, ale jedną z nich są na pewno bariery architektoniczne, tj. nieprzystosowanie miejsc dla osób z ograniczeniami ruchowymi.

Grafika 8: Udział osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym oraz biernych zawodowo osób niepełnosprawnych w liczbie niepełnosprawnych ogółem w latach 2010–2020.



LEGENDA:



Udział biernych zawodowo w liczbie osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym



Udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym

Źródło: Najwyższa Izba Kontroli, Departament pracy, spraw społecznych i rodziny, „Informacja o wynikach kontroli Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez Powiatowe Urzędy Pracy”, KPS.430.013.2021, nr ewid. 159/2021/P/21/o43/KPS, s. 14, www.nik.gov.pl

Osoby z niepełnosprawnością ruchową stanowią bardzo różnorodną część społeczeństwa, od osób z niewielkimi uszkodzeniami narządu ruchu, które potrafią samodzielnie się poruszać się, aż po osoby dotknięte całkowitą niepełnością, zdane na wsparcie innych. Co istotne, już na etapie projektowania infrastruktury publicznej często nie bierze się pod uwagę możliwość korzystania z obiektu przez osobę ze szczególnymi potrzebami. Pomimo coraz większej świadomości i sprzyjającej dostępności do obiektów kultury, codzienne doświadczenia osób ze szczególnymi potrzebami wskazują, że wciąż widoczne są utrudnienia w tym zakresie, choć na niektóre nie mamy wpływu, jak na wpisane do rejestru zabytków budynki, które nie mogą być modernizowane bez wcześniejszego pozwolenia konserwatora zabytków, podlegają bowiem szczególnej ochronie.

Istnieje wiele rodzajów niepełnosprawności niewymagających specjalnego przystosowania budynku lub stanowiska pracy, by zatrudnić osobę ze szczególnymi potrzebami. Czasem schorzenia te są niewidoczne lub nawet niezauważalne dla pozostałych współpracowników. Dodatkowo, istnieje możliwość ubiegania się o dofinansowanie, które obniży znacząco koszty ewentualnego dostosowania budynku lub miejsca pracy do potrzeb potencjalnych pracowników.

Trudność w znalezieniu pracy przez osoby z niepełnosprawnościami wynika również z negatywnego nastawienia potencjalnych pracodawców w kwestii zatrudnienia osób ze szczególnymi potrzebami, a przede wszystkim towarzyszącym temu niepotrzebnym stereotypom, a także uprzedzeniom. Często skrywane nawet w podświadomości obawy sprawiają, że ewentualne korzyści, o których potencjalni pracodawcy na pewno przynajmniej kilka razy gdzieś słyszeli, schodzą na dalszy plan, ustępując poczuciu, że pracownik z niepełnosprawnością to przede wszystkim „problem i gra niewarta świeczki”.

Zdarza się również, że osoby z niepełnosprawnościami są traktowane przez pracodawców przedmiotowo bądź instrumentalnie, jako źródło korzyści, ich obecność umożliwia bowiem skorzystanie z oferowanych przez państwo obniżek oraz dofinansowań do wynagrodzeń. Pracodawcy nie wiedzą, a niejednokrotnie nie chcą zapoznać się z dodatkowymi uprawnieniami, które mają osoby

ze szczególnymi potrzebami. Przepisy dotyczące zatrudniania tej grupy bardzo często się zmieniają, co również niekorzystnie wpływa na inicjatywę poszerzenia zespołu o osoby ze szczególnymi potrzebami. Jednak dostęp do informacji jest coraz prostszy, istnieje wiele fundacji i stowarzyszeń, w których można zasięgnąć informacji w sprawach wątpliwych, a także uzyskać konkretne wsparcie czy to w kwestii poszukiwań kandydatów z niepełnosprawnościami do pracy, czy ich zatrudnienia, aż po integrację zespołu pracowników. Można również zlecić to zadanie osobom odpowiedzialnym za zatrudnienie w firmie, by spróbować i sprawdzić, jak w rzeczywistości wygląda kwestia zatrudniania takich pracowników. Zatrudnienie osoby ze szczególnymi potrzebami ma również bardzo istotny wpływ na zespół pracowników już na etapie rekrutacji. Rozmowa z kandydatem do pracy posiadającym orzeczenie o stopniu niepełnosprawności często niczym się nie różni od innych rozmów kwalifikacyjnych. Jednak odpowiednia postawa w stosunku do osoby ze szczególnymi potrzebami wpływa nie na cały jej przebieg, a także na dalszą współpracę. Przyjazna, a zarazem otwarta atmosfera może być początkiem budowania pozytywnej relacji.

W momencie wdrożenia do zespołu pracowników z niepełnosprawnością może pojawić się wiele pytań, a także wątpliwości: Czy mogę zapytać o niepełnosprawność? Jak mam rozmawiać, aby nie urazić? Czy powinienem pomóc, czy też nie? Pytania te wynikają z braku doświadczeń lub kontaktów z osobami z niepełnosprawnościami, dlatego warto przygotować zespół do wspólnej pracy.

Myśląc o osobach ze szczególnymi potrzebami, niejednokrotnie ma się w głowie ograniczenia ich sprawności. Powinniśmy zwrócić uwagę na bariery, na które te osoby napotykają w życiu codziennym. Często problemy wynikają z naszej nieświadomości. Dlatego tak ważne jest, byśmy wiedzieli, jakie są rodzaje niepełnosprawności i jakie potrzeby mają osoby z niepełnosprawnościami, otworzy to drogę do zatrudnienia wielu osobom z niepełnosprawnościami. Ludzie sprawni, bez ograniczeń, często nie wiedzą, jak zachować się wobec osób ze szczególnymi potrzebami. Mimo że mieszkamy, pracujemy i uczymy się razem, czasem nie radzimy sobie w zwykłych życiowych relacjach. Warto zauważyć, że czasem osoby z niepełnosprawnościami po prostu potrzebują wsparcia, podobnie jak człowiek sprawny.

Obawy związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością mogą również dotyczyć możliwych długotrwałych absencji. To stwierdzenie rzutuje na wybór kandydata posiadającego ważne orzeczenie. Ale czy jest ono słuszne? Moje doświadczenia przy zatrudnianiu osób ze szczególnymi potrzebami pokazują, że jeżeli dana osoba zdecyduje się szukać zatrudnienia, to jest silnie zmotywana, by wykonywać powierzone jej obowiązki.

Brak podejmowania działań w celu podjęcia pracy wynika również z krytycznej samooceny. Obawa przed odrzuceniem i negatywnym nastawieniem współpracowników, a także osób korzystających z dóbr kultury, gdzie codziennie spotykamy się z nowymi odbiorcami, w tym obcojęzycznymi, znacząco wpływa na poziom bezrobocia osób z niepełnosprawnością.

Ważny jest również stopień, w jakim uszkodzenie zaczyna ograniczać czynności zawodowe osoby ze szczególnymi potrzebami. Istotnym elementem jest także przede wszystkim akceptacja osoby z niepełnosprawnością, jej własnej tożsamości społecznej. Proces ten będzie uzależniony nie tylko od przyczyny niepełnosprawności, ale od czasokresu jej powstania i pełnionych wcześniej ról społecznych w poprzednich miejscach pracy. Kontakt z szeroką grupą współpracowników bądź odbiorców dla osób ze szczególnymi potrzebami może znacząco wpływać na poczucie własnej wartości, bez względu na posiadany rodzaj niepełnosprawności.

Podjęcie pracy przez pracowników z niepełnosprawnościami w instytucjach kultury potwierdza zasadę różnorodności w zatrudnianiu. Otwartość na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami niweluje bariery społeczne, zwiększa zainteresowanie kulturą, co może mieć bezpośrednie przełożenie na pozyskanie nowej grupy pracowników.

Znaczenie zatrudnienia, tym w instytucjach kultury, dla osób z niepełnosprawnościami ma różne podłoże. Oprócz dochodów, praca daje poczucie wartości i możliwości samorealizacji, umożliwia oderwanie się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności, jest miejscem kontaktów z innymi osobami. W takich miejscach jak instytucje kultury osoby pracujące nie będą czuły się wyobcowane, a wręcz przeciwnie, poczują się potrzebne i wartościowe. Bardzo

istotna jest także znajomość środowiska, w którym przyjdzie pracować osobom z niepełnosprawnością, zwiększy to możliwości adaptacyjne osoby z niepełnosprawnością. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami działa przeciwko ich wykluczeniu społecznemu, izolacji, zachęca do podejmowania różnych dodatkowych działań i motywuje do podjęcia i utrzymania pracy. Jest również szansą na przełamanie barier. Instytucje zatrudniające pracowników z niepełnosprawnością będą lepiej przygotowane do dynamicznych zmian, które mogą wystąpić w najbliższej przyszłości, wzmocnią swój zespół poprzez uzyskanie efektywnych i skutecznych pracowników. Osoby z niepełnosprawnościami, które są aktywne zawodowo, dają potwierdzenie na swoją aktywizację, co zachęcić może pozostałe osoby ze szczególnymi potrzebami do podjęcia pracy.

Pozytywnie wpłynie to również na działania wizerunkowe instytucji kultury i spowoduje, że więcej osób ze szczególnymi potrzebami „otworzy się”, przyjdzie skorzystać z ich oferty kulturalnej lub/i podjąć pracę. Zazwyczaj bowiem pracownicy ze szczególnymi potrzebami również pełnią rolę rzecznika swojego środowiska. Istotne jest, aby w ogłoszeniach o pracę zawrzeć informację o udogodnieniach, jakie znajdują się w miejscu pracy dla osób ze szczególnymi potrzebami, ponieważ przyjąć możemy, że w wielu instytucjach kultury istnieją stanowiska, na których, po odpowiednim przystosowaniu, mogłyby pracować osoby z niepełnosprawnościami. Dla nich rzetelność tych informacji jest szczególnie ważna. Ułatwić to może podjęcie decyzji o udziale w rekrutacji. Zadbajmy również o to, aby osoby ze szczególnymi potrzebami miały równe szanse w całym procesie rekrutacji np. poprzez korzystanie z własnych narzędzi i urządzeń, które mogą ich wspomóc.

Również warto dokonać właściwego doboru i zastosować odpowiednie pomoce techniczne, które będą właściwe dla danej osoby ze szczególnymi potrzebami, albowiem żadna praca, w tym także praca w instytucjach kultury, nie wymaga zaangażowania wszystkich sprawności człowieka. Stąd potrzeba wielu zintegrowanych działań, w tym instytucji pozarządowych, które pozwolą zmienić jakość życia osób ze szczególnymi potrzebami.

Tak więc zatrudnienie osób ze szczególnymi potrzebami, w tym w instytucjach kultury, nie powinno wzbudzać lęku czy wątpliwości, a korzyści płynące z posiadania w zespole pracownika z niepełnosprawnością obejmują wiele aspektów. Takie działania przede wszystkim spowodują, że osoby ze szczególnymi potrzebami przełamują stereotypy, a także unaoczniają, że także są odbiorcami kultury. Wartością dodaną obecności w zespole pracowniczym osoby z niepełnosprawnością jest fakt, iż może ona szczegółowo wskazać na jakich obszarach należy dokonać zmian, aby osoby ze szczególnymi potrzebami mogły bez żadnych barier korzystać z dziedzictwa kulturowego – nie tylko zatem realizuje obowiązki zawodowe, ale wnosi wiedzę i odmienny, nakierowany na dostępność punkt widzenia. Zaobserwować możemy, że instytucje kultury coraz szerzej otwierają się na osoby ze szczególnymi potrzebami jako kolejną grupę odbiorców. Przygotowują dla nich seanse z audiodeskrypcją, z tłumaczeniem na PJM, wystawy, z którymi można zapoznać się za pomocą dotyku, makiety trójwymiarowe, osoby g/Głuche mają do dyspozycji plecaki, które poprzez wibracje przekazują im dźwięk. Obecność osób ze szczególnymi potrzebami również „po drugiej stronie” – nie tylko jako odbiorców dziedzictwa, ale i pracowników instytucji dziedzictwo udostępniającej, czyni tę instytucję szerzej otwartą na różnorodność, podchodzącą do idei dostępności w pełni inkluzywnie.

Rekomendacje dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami / z różnymi potrzebami w instytucjach kultury

1. Nawiązanie współpracy z fundacjami, stowarzyszeniami czy organizacjami pozarządowymi w celu pogłębiania wiedzy dot. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz w celu wspólnych działań w tym kierunku.
2. Budowanie wrażliwości na potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami na wszystkich stanowiskach danej instytucji kultury poprzez działania komunikacyjne oraz szkolenia/warsztaty uwrażliwiające i zarządzania różnorodnością w Zespołach.
3. Opracowanie programu wolontariatu, praktyk i stażu dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami.
4. Budowanie Zespołu w oparciu o ideę równości i solidarności między pracownikami a pracownikami z niepełnosprawnościami.
5. Umożliwienie pracownikom z niepełnosprawnościami wykonywania obowiązków w formie zdalnej oraz zaproponowanie im elastycznych godzin pracy.
6. Zapewnienie pracownikom z niepełnosprawnościami dodatkowego dofinansowania związanego z dostępnością (np. tłumacz PJM, specjalny sprzęt, etc.).
7. Śledzenie aktualności na temat rynku pracy osób z niepełnosprawnościami (np. www.niepelnosprawni.pl).

8. Wsparcie instytucji zatrudniającej osobę z niepełnosprawnością/z różnymi potrzebami w zakresie formalno-prawnym (najkorzystniejsze zatrudnienie, sprawy renty, dofinansowań).
9. Przeprowadzenie regularnych szkoleń kadr z zakresu savoir-vivre'u wobec osób z niepełnosprawnościami oraz innych szkoleń pogłębiających zrozumienie potrzeb ww. osób (np. o wyposażeniu stanowisk pracy).
10. Audyt dostępności miejsca pracy, formularzy, obieg dokumentów i wdrażanie rekomendacji poprawiających dostępność.
11. Analiza stanowisk pracy pod kątem różnych rodzajów niepełnosprawności.
12. Wyznaczenie pracowników wspomagających (dofinansowanie do 32h na pracownika).



INSTYTUCJA KULTURY
WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO



Wydawca:

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

30-233 Kraków, ul. 28 Lipca 1943 17C

tel. 12 422 18 84, www.mik.krakow.pl

Dyrektorka: **Joanna Orlik**

Redaktor prowadzący: **Jakub Studziński**

Opieka merytoryczna: **Tomasz Włodarski**

Redakcja i korekta: **Martyna Tondera-Łepkowska**

Projekt okładki, układ typograficzny: **Kira Pietrek**

Skład i łamanie: **Anna Papiernik**

Kraków 2022

ISBN wydania online **978-83-61406-30-3**

Publikacja nieprzeznaczona do sprzedaży, dostępna na międzynarodowej licencji

Creative Commons: Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –

Na tych samych warunkach 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).

Rafał Pawłowski – prezes Fundacji Brak Barrier, koordynator wielu zadań publicznych skierowanych do osób z niepełnosprawnościami. Absolwent Wyższej Szkoły Bankowości w Krakowie, certyfikowany trener szkoleń, absolwent Akademii SET oraz IES London. Jest osobą z niepełnosprawnością ruchową. Od 10 lat aktywnie działa w środowisku osób z niepełnosprawnościami.

Robert Więckowski – redaktor i konsultant audiodeskrypcji, wiceprezes Fundacji Kultury Bez Barrier, ekspert ds. osób z niepełnosprawnościami.

Barbara Pasterak – pedagożka teatru, kuratorka programów artystycznych, instruktorka zajęć twórczych, animatorka. Koordynatorka i realizatorka działań przybliżających sztukę współczesną i działania teatralne osobom z niepełnosprawnościami. Zajmuje się audiodeskrypcją dzieł sztuki i spektakli teatralnych. W latach 2016–2022 koordynowała programy edukacyjne i dostępność w Ośrodku Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteca w Krakowie. Współzałożycielka Stowarzyszenia Dobrze.

Olga Curzydło – koordynatorka projektów i producentka wydarzeń edukacyjnych oraz performatywnych, koordynatorka dostępności i wydarzeń w Cricotece (do 2022), specjalistka ds. publiczności i koordynatorka dostępności w Sinfonii Varsovii (od 2022), członkini Sieci Liderok i Liderów Dostępności. Współzałożycielka Stowarzyszenia Dobrze.

Magdalena Ptak – specjalistka ds. zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Od 15 lat zajmuje stanowisko specjalistki ds. kadr i płac (w tym w zakładzie pracy chronionej). W zakresie jej obowiązków leży również zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Doradczyni zawodowa. Uczestniczyła w tworzeniu indywidualnych programów rehabilitacyjnych dla pracowników z niepełnosprawnościami.