



Niedyskryminacja i dostępność projektów



DWA PODEJŚCIA DO NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Model medyczny (tradycyjny)

Model interakcyjny (społeczny)

DWA PODEJŚCIA DO NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Model medyczny skupia się na niepełnosprawności osoby a nie barierach w otoczeniu

Niepełnosprawny – chory, niezdolny do samodzielnego życia/podejmowania samodzielnych decyzji,

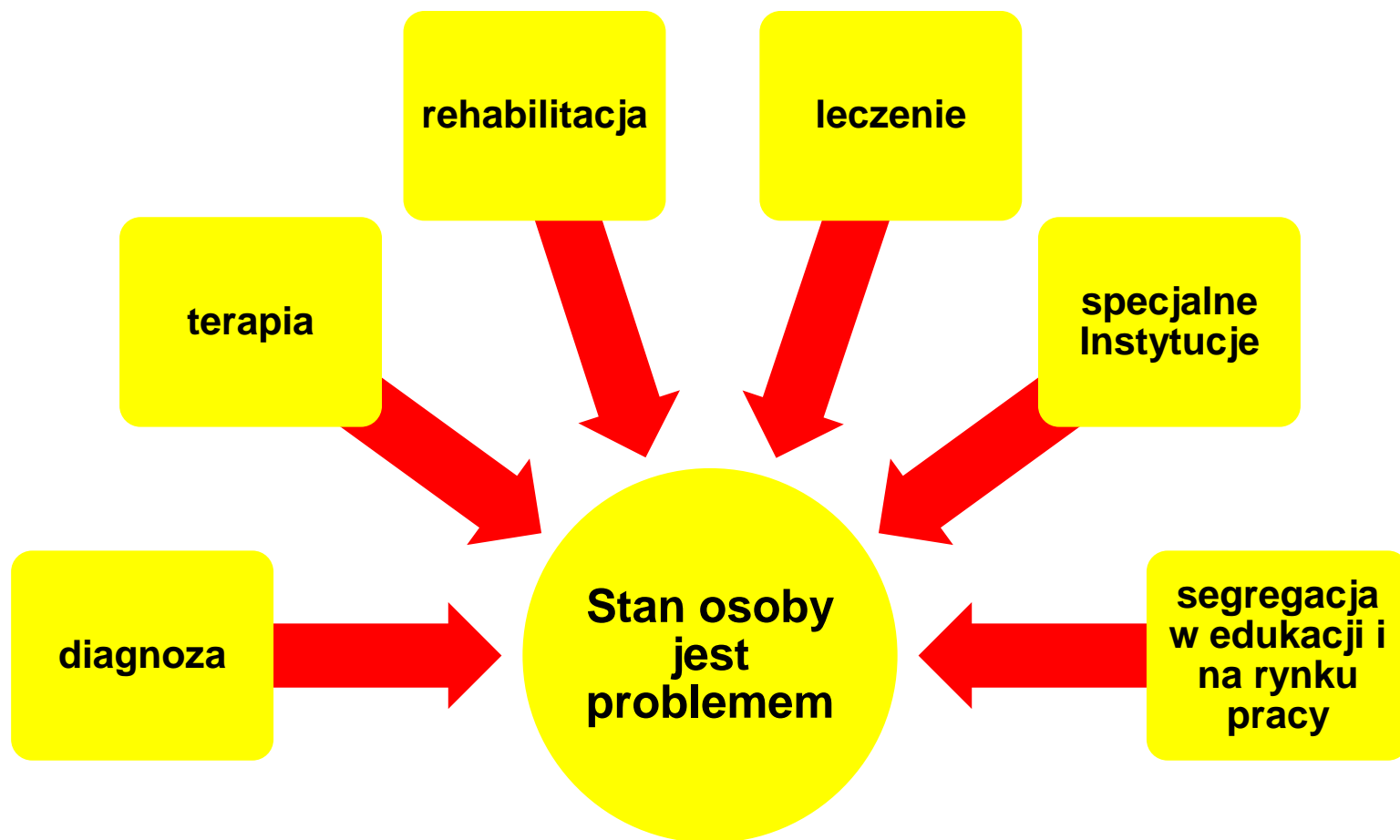
Przyczyna – ograniczenia organizmu

Efekt – wykluczenie, oddanie pod opiekę lekarzy i instytucji

Cel – wyleczenie, rehabilitacja

Działania – charytatywne, opiekuńcze

Model medyczny



DWA PODEJŚCIA DO NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Model interakcyjny skupia się na barierach w otoczeniu a nie na osobie z niepełnosprawnością

Niepełnosprawność – wynik interakcji między osobą a otoczeniem

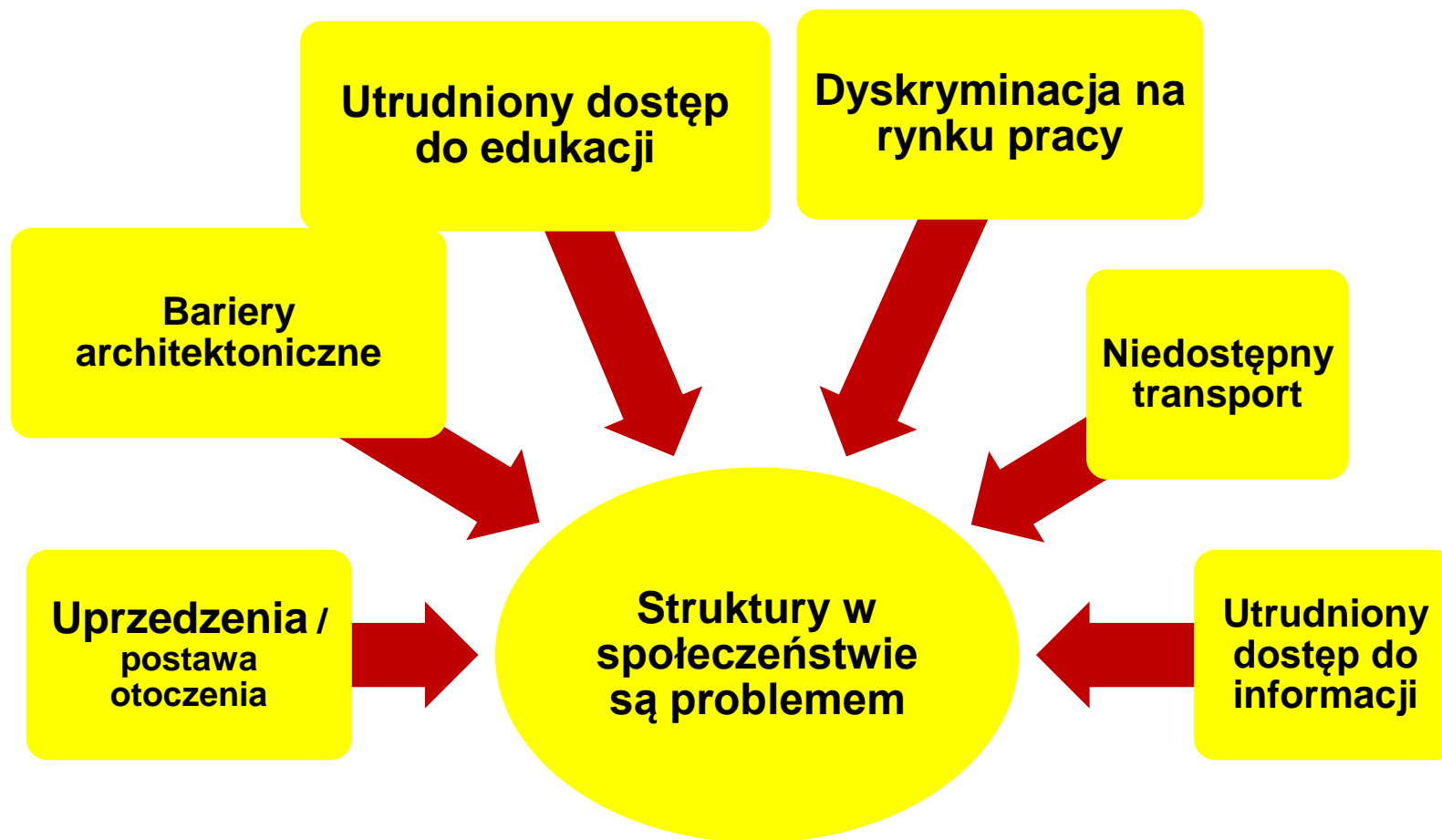
Przyczyna – bariery społeczno-ekonomiczne

Efekt - nie naprawiamy jednostki, ale dostosowujemy otoczenie

Cel – włączenie, zapewnienie równych praw i równego traktowania

Działania - znoszenie równego typu barier (architektonicznych, komunikacyjnych, w postawie społeczeństwa)

Model interakcyjny



Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami

Dostępność

- Dostępność jest warunkiem wstępnym prowadzenia przez wiele osób z niepełnosprawnościami niezależnego życia i uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym.
- Dostępność może być zapewniona przede wszystkim dzięki stosowaniu koncepcji uniwersalnego projektowania, a także poprzez usuwanie istniejących barier oraz stosowanie mechanizmu racjonalnych usprawnień, w tym technologii i urządzeń kompensacyjnych dla osób z niepełnosprawnościami.
- Właściwość środowiska fizycznego, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz towarów i usług, pozwalająca osobom z niepełnosprawnościami na korzystanie z nich na zasadzie równości z innymi osobami.

CO TO JEST UNIWERSALNE PROJEKTOWANIE

Projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.

Uniwersalne projektowanie nie wyklucza możliwości zapewniania dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne.

MECHANIZM RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ

Są to konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, rozpatrywane osobno dla każdego konkretnego przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

**Każde racjonalne usprawnienie wynika
z relacji trzech czynników:**

**DYSFUNKCJA/
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ**
związana z danym
uczestnikiem projektu



**SZEROKO
ROZUMIANE
BARIERY
OTOCZENIA**



**CHARAKTER
USŁUGI**
realizowanej
w ramach
projektu



Przykładowy katalog racjonalnych usprawnień

- koszt specjalistycznego transportu na miejsce realizacji wsparcia,
- dostosowanie architektoniczne budynków niedostępnych,
- dostosowanie infrastruktury komputerowej,
- dostosowanie akustyczne,
- asystent tłumaczący na język łątwy,
- asystent osoby z niepełnosprawnością,
- tłumacz języka migowego
- alternatywne formy przygotowania materiałów projektowych,
- wydłużony czas wsparcia.



KOSZT RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ

Łączny koszt racjonalnych usprawnień
na jednego uczestnika w projekcie
nie może przekroczyć

12 000,00 PLN





DOSTĘPNOŚĆ PROJEKTU

➤ **PLANOWANIE PROJEKTU:**

(analiza potrzeb, określanie celów, wrażliwy budżet)

➤ **REALIZACJA PROJEKTU:**

(rekrutacja, informacja i promocja, działania/usługi, produkty)

REKRUTACJA

- **Rekrutacja uczestników projektu powinna zostać przeprowadzona w sposób umożliwiający wzięcie udziału w projekcie każdej zainteresowanej osobie**
- **Informacja o rekrutacji- zapewnienie dostępnego przekazu**
- **Wiadomości o projekcie powinny być zamieszczane na stronach/portalach internetowych, z których korzystają osoby z niepełnosprawnościami**
- **Zagwarantowanie dostępności spotkań rekrutacyjnych**
- **Dostępność formularzy zgłoszeniowych**
- **Diagnoza wynikających z niepełnosprawności potrzeb**

DOSTĘPNOŚĆ

- **organizowanie form wsparcia w budynkach dostępnych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami,**
- **zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami wsparcia asystentów,**
- **zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami wsparcia trenera pracy,**
- **zapewnienie tłumacza języka migowego,**
- **dostosowanie czasu trwania wsparcia do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (np. poprzez zwiększenie liczby godzin szkoleniowych),**
- **wyposażenie stanowisk komputerowych w sprzęt specjalistyczny, ułatwiający korzystanie z nich osobom**
- **organizację transportu specjalistycznego.**

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYŻN

Zasada ta ma prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać.

Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

Opiera się na dwóch filarach:

- zasadzie równego traktowania i niedyskryminacji,
- **obowiązku** planowania konkretnych działań wyrównawczych, gdy stwierdzamy, że jakaś grupa społeczna doświadcza nierówności lub specyficznych barier dostępu, które mogą powodować wykluczenie społeczne.

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN

Przykładowe rodzaje działań

- › Zadbanie o zachowanie zasady równości szans w trakcie rekrutacji i sformowanie grupy docelowej z uwzględnieniem sytuacji osobistej, domowej i zawodowej K i M (np. poprzez ankietę lub wywiad w rozmowach rekrutacyjnych).
- › Wykorzystanie podczas promowania działań rekrutacyjnych różnorodnych, niestereotypowych wizerunków. Prezentowanie osób w niestereotypowych i nietradycyjnych rolach, np. unikanie portretowania kobiet w sytuacjach pomocniczych i kuchennych, majsterkujących mężczyzn.
- › Unikanie stereotypowych przekazów w zaproszeniach, ulotkach promocyjnych i plakatach, stosowanie końcówek właściwych dla płci – -cy i -czki), stosowanie różnorodnych kanałów komunikacji.

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYŹN

Przykładowe rodzaje działań

- › Dopasowanie form wsparcia dla K i M do potrzeb ujawnionych w grupie docelowej podczas rozmów rekrutacyjnych.
- › Zachęcanie K i M do udziału w zadaniach i szkoleniach stereotypowo przypisywanych tylko jednej płci (uwzględniając predyspozycje), zachęcanie kobiet do podejmowania specjalności lepiej płatnych.
- › Promowanie podziału obowiązków domowych i partnerskiego funkcjonowania rodzin poprzez odpowiednią organizację godzin i terminów zajęć.
- › Zapewnienie zróżnicowanego składu wśród osób prowadzących szkolenia lub spotkania i występujących w roli eksperckiej, tak aby odzwierciedlić różnorodność danej grupy docelowej. Należy unikać sytuacji, w których podczas spotkań kobiety występują jedynie w roli pomocniczo asystenckiej (hostessy, obsługa konferencji), a nie merytorycznej (ekspertki, przedsiębiorczynie).



ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN

Przykładowe rodzaje działań

- › Uwzględnienie, iż rozkład godzinowy zajęć może uniemożliwić udział osobom, które opiekują się osobą zależną. Najczęściej żłobki, przedszkola, szkoły, dzienne ośrodki opieki działają między godzinami 8 – 16 w dni powszednie. Jeśli decydujemy się na wydarzenie w późnych godzinach popołudniowych, wieczornych lub w weekend wykluczamy dużą grupę potencjalnych uczestniczek/ów (w większości, w związku z podziałem ról płciowych, będą to kobiety). Wykluczeniu możemy zapobiec np. zapewniając w miejscu i/lub w czasie szkolenia opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi.



Dodatkowe informacje:

**Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice**

Zespół ds. Promocji i Informacji (pokój nr 2)

tel.: 32 757 33 11, 32 757 33 57

fax: 32 757 33 62

e-mail: efs@wup-katowice.pl

<http://wupkatowice.praca.gov.pl>, <http://efs.wup-katowice.pl>



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

