

DOSTĘPNY SAMORZĄD BADANIE STANU WIEDZY I  
WDROŻONYCH ROZWIĄZAŃ DOTYCZĄCYCH TEMATU  
DOSTĘPNOŚCI W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU  
TERYTORIALNEGO

---

**Opracowanie koncepcji badania i raport końcowy:**

Nina Gałuszka

**Organizacja badań:**

Agnieszka Rejsdorf

Cezary Kisiel

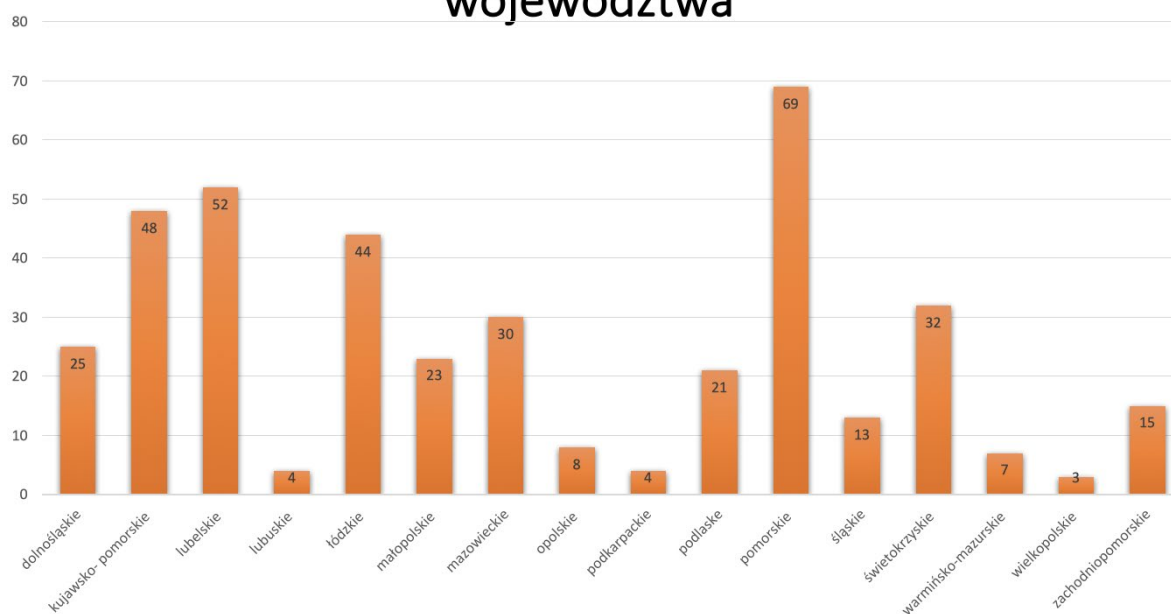


## ORGANIZACJA BADANIA:

Badanie było prowadzone od lutego do kwietnia 2020 r.

W badaniu wzięło udział 398 JST z całej Polski oraz 41 zrzeszonych w ramach Związku Samorządów Polskich – razem 439 podmiotów. Dodatkowo 13 ankiet uznano za niemiarodajne ze względu na niepełne lub błędnie przekazane informacje. Najwięcej danych do badania napłynęło z województwa pomorskiego – 69. Najmniej z województwa wielkopolskiego – 3, lubuskiego, podkarpackiego po 4. W badaniu wzięły udział zarówno małe jednostki gminne i powiatowe – jak i duże miasta, w tym wojewódzkie. Badania były uzupełnione o wywiady przeprowadzone z pracownikami urzędów w ponad 40 instytucjach.

### JST biorące udział w badaniu – podział na województwa



## CEL:

Celem badania było określenie potrzeb JST w zakresie wsparcia we wdrażaniu *ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami z dnia 19 lipca 2019 r.* oraz stopnia przygotowania do realizacji założeń i obowiązków, jakie na nie nakłada.

W badaniu przeprowadzono analizę potrzeb w zakresie rozwiązań dotyczących wsparcia JST: od powołania i funkcjonowania w jednostce koordynatora ds. dostępności, poprzez wsparcie w jego przeszkoleniu: nabyciu kompetencji i kwalifikacji, wsparcia szkoleniowego innych osób



będących zaangażowanymi we wdrażanie założeń, rozwiązań w poszczególnych obszarach merytorycznych dotyczących dostępności w urzędzie tj.:

- a) Dostępność informacyjna;
- b) Dostępność architektoniczna;
- c) Dostępność cyfrowa.

Ze względu na charakter działalności instytucji dodatkowo analizowano zapotrzebowanie na wsparcie w zakresie przeglądu procedur wewnętrznych, regulaminów organizacyjnych, naborów, komunikacji zewnętrznej, zamówień publicznych itp. pod kątem standardów dostępności.

### WNIOSKI Z BADAŃ

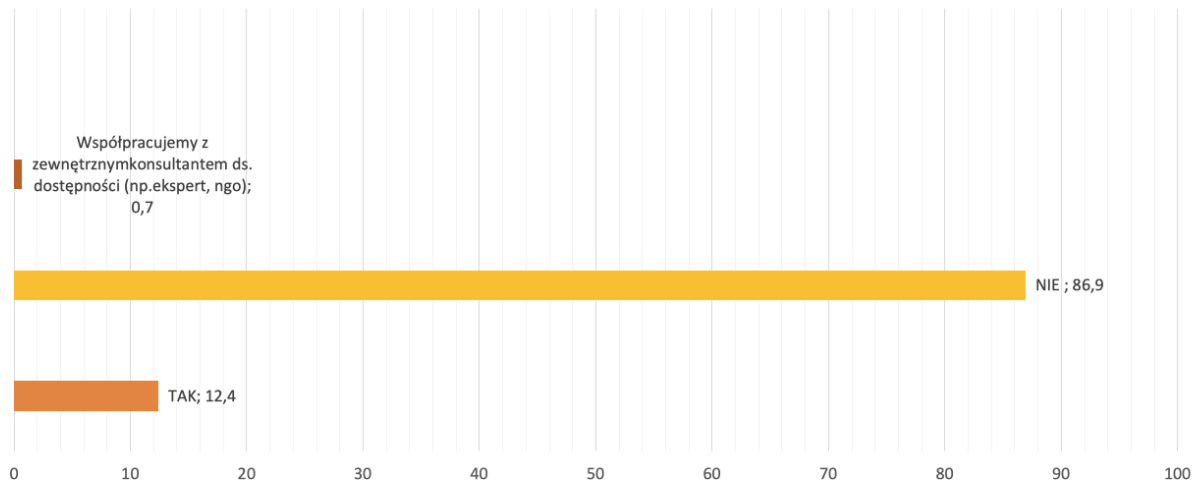
W pierwszym kroku analizie podlegało samo zetknięcie się z tematem i ocena tego czy w ogóle zaistniał on w instytucji. *Ustawa o zapewnieniu dostępności* weszła w życie 20.09.2019 roku. Z badań wynika, że jakakolwiek działalność, którą podejmowały samorzady do tej pory w temacie wiązała się raczej z udziałem w projektach na rzecz dostępności (np. prowadzonymi z organizacjami pozarządowymi) i nie implementowała stałych rozwiązań dotyczących jej zapewnienia ma poziomie funkcjonowania organu i jednostek podległych. Współpraca służyła głównie budowaniu wiedzy i świadomości urzędników.

Wg badań: 86,9% jednostek nie posiada w swoim zespole osoby zajmującej się tematem dostępności w ramach pełnienia swoich obowiązków zawodowych. 12% podmiotów posiada takie osoby. Bardzo często są to podmioty o bardziej zaawansowanej strukturze np. duże miasta.

Marginalne grupa korzysta w tym temacie ze wsparcia ekspertów zewnętrznych 0,7% – głównie organizacji pozarządowych zajmujących się na co dzień tematem dostępności.



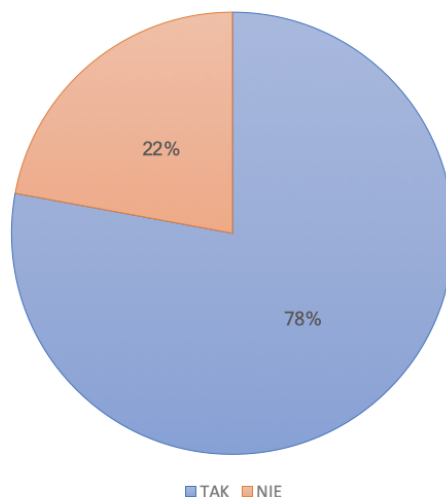
## Czy w JST jest zatrudniona osoba posiadająca w swoim zakresie obowiązków zadania związane z kwestiami dostępności instytucji?



Sam temat niepełnosprawności badanej grupie nie jest jednak obcy, chociażby ze względu na fakt, że sektor samorządowy mają stosunkowo wysoki wskaźnik zatrudniania OzN, aż 78 % badanych jednostek zatrudnia osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności.



## Czy JST zatrudnia osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności?



Ilość zatrudnionych osób jest powiązana z wielkością jednostki. W większości przypadków liczba zatrudnionych osób – w oparciu o umowę o pracę wynosi 2-3 osoby.

Są jednostki, gdzie liczba ta jest wyraźnie wyższa, wynika to z potencjału organizacyjnego i jej wielkości.

**Przykłady jednostek zatrudniających wyraźnie większą liczbę osób niepełnosprawnych na tle innych podmiotów- w odniesieniu do liczby urzędników zatrudnionych w jednostce:**

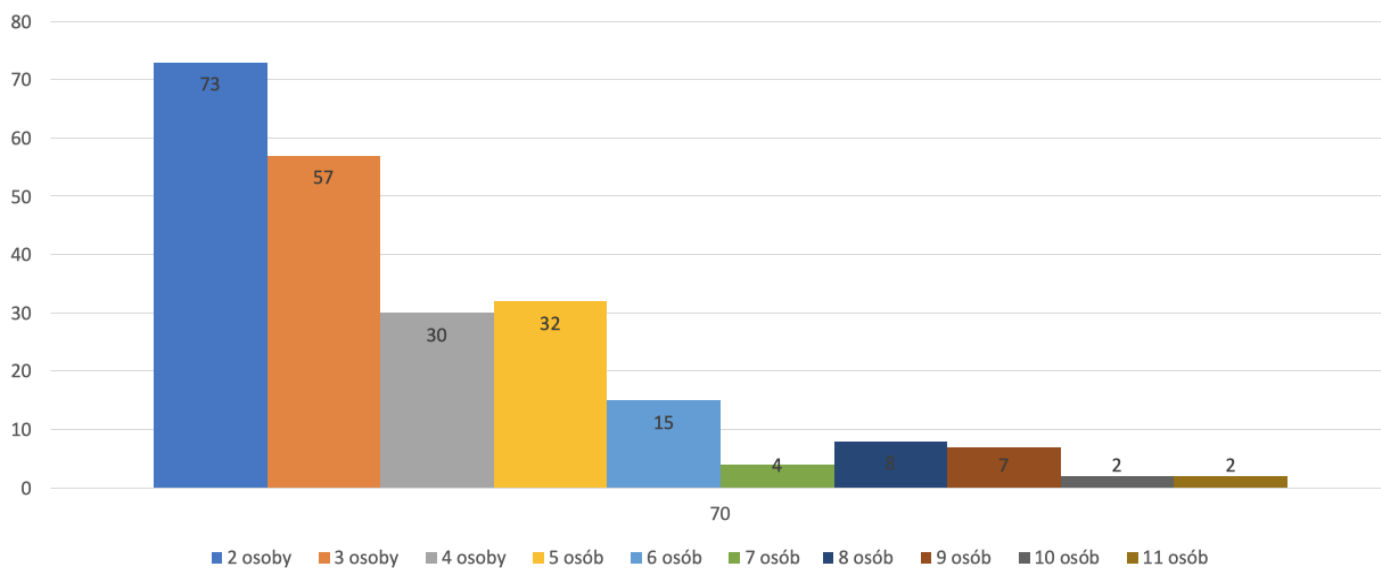
- Urząd Miejski w Kartuzach – 10 osób na 115 zatrudnionych – 8,6 %
- Urząd Miejski w Łęcznej – 10 osób na 95 zatrudnionych – 10,52%
- Urząd Miejski w Malbork – 11 osób na 144 zatrudnionych – 7,6%
- Urząd Miasta w Tomaszowie Mazowieckim- 16 osób na 218 zatrudnionych – 7,3%
- Starostwo Powiatowe w Ostrowcu Świętokrzyskim – 24 osoby na 140 zatrudnionych – 17,4%
- Urząd Miasta Legionowo – 18 osób na 255 zatrudnionych – 7%
- Urząd Miasta w Radomiu – 48 osób na 864 zatrudnionych – 5,5%
- Gmina Miejska Kościerzyna – 11 osób na 80 zatrudnionych – 13,7%
- Starostwo Powiatowe w Jaśle – 15 osób na 136 zatrudnionych – 11%
- Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim – 21 osób na 230 zatrudnionych -9%



- Urząd Miejski w Starachowicach – 15 osób na 190 zatrudnionych – 7,8%
- Urząd Miasta i Gminy w Połańcu – 20 osób na 138 zatrudnionych – 14,5%
- Gmina Staszów – 15 osób na 133 zatrudnionych – 11,2%
- Urząd Miasta w Ostrołęce – 14 osób na 274 zatrudnionych - 5,1%.

Średni poziom zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością waha się w przypadku liczb pow. 10 zatrudnionych na poziomie 6,5%. W przypadku większej liczby zatrudnionych nie jest to trend wynikający z wielkości jednostki tylko konkretnych uwarunkowań sytuacyjnych poszczególnych z nich.

## Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w JST



Jeżeli chodzi o stanowiska na jakich w instytucjach są zatrudnione osoby z niepełnosprawnością to pracowników można sprowadzić do dwóch grup akcentowanych równomiernie:

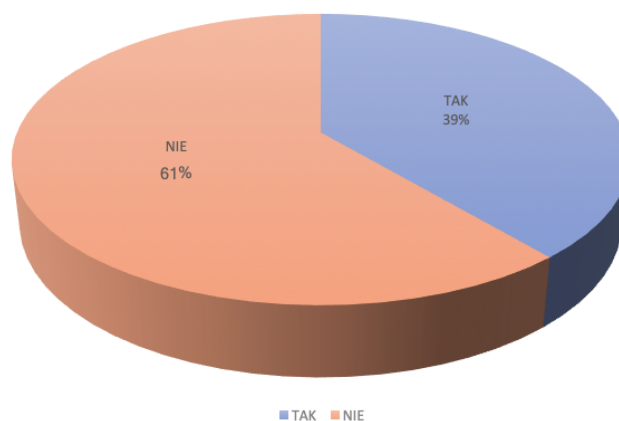
1. Pracownicy urzędu na stanowiskach zarówno organizacyjnych, merytorycznych, jak i obsługi bezpośredniej np. kierownicy, inspektorzy, specjaliści sekretarze, archiwiści, audytorzy, radcowie prawni, księgowość, pomoc biurowa.



2. Pracownicy techniczni na stanowiskach związanych z obsługą techniczną urzędu: konserwatorzy, osoby sprzątające, robotnicy gospodarczy.

W zakresie posiadania doświadczenia dotyczącego tematu dostępności większość podmiotów – 61% nie prowadziła żadnych działań w tym temacie. 39% jednostek zetknęło się z tematem w bardzo zróżnicowanym zakresie.

Czy JST podejmowało wcześniej działania w zakresie wdrażania wybranych aspektów dostępności w urzędzie lub jednostkach podległych (np. szkolenia tematyczne, dostosowanie techniczne miejsc do osób niepełnosprawnych)



**Przykładowe działania wdrażane w jednostkach:**

- udział wybranych pracowników w szkoleniach dot. dostępności – głównie architektonicznej;
- działania inwestycyjne polegające na wykonaniu dostosowania architektury konkretnego budynku pod kątem osób poruszających się na wózku tj. utworzenie zewnętrznych podjazdów, pochylni ułatwiających dostęp do budynków użyteczności publicznej, wykonaniu toalet dla osób niepełnosprawnych w tych budynkach itp.
- W zakresie organizacji przestrzeni najczęściej: oznakowanie miejsc parkingowych (niebieska koperta), zapewnienie aparatu telefonicznego na parterze;
- analiza stron www pod kątem dostępności cyfrowej.

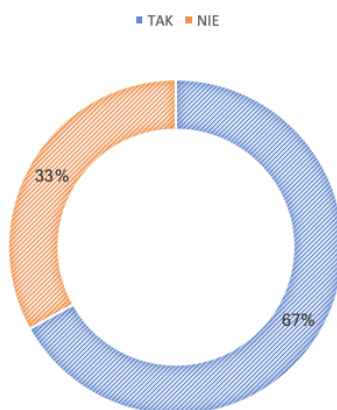




Jedną z kluczowych kwestii włączenia instytucji publicznych w idee dostępności jest angażowanie się ich nie tylko w aspekcie relacyjnym w stosunku do interesariuszy, ale także angażowanie osób niepełnosprawnych do organizmu funkcjonowania instytucji.

W odniesieniu do tego zagadnienia dokonano analizy stosowania rozwiązań ułatwiających zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W tym obszarze 67% JST zadeklarowało, że nie posiada w temacie żadnej wiedzy, doświadczeń i procedur. Sytuacja ta nie wymaga dużych nakładów czasowych i inwestycyjnych – i tym bardziej unaocznia brak w sektorze myślenia i naturalnej potrzeby związanej z uwzględnieniem tego aspektu.

Czy w urzędzie stosowane są jakiegokolwiek rozwiązania ułatwiające zatrudnianie osób niepełnosprawnych?



W przypadku pozytywnej odpowiedzi rozwiązania, do których odniosły się jednostki pozycjonują się -w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych- w już obowiązujących procedurach dopuszczających wszystkich kandydatów do procesu rekrutacji i tym samym spełnienia procedury dostępności w sposób naturalny, automatyczny. W samorządach można wyłuskać też takie sytuacje, w których na konkretnych stanowiskach w procesie rekrutacyjnym preferuje się osoby niepełnosprawne.

Przykład z Urzędu Miasta Świdnik:

„pierwszeństwo w zatrudnieniu mają osoby niepełnosprawne, jeżeli w procedurze naboru na wolne stanowisko urzędnicze znajdują się w grupie 5 najlepszych kandydatów”.



Warto zwrócić uwagę w tym kontekście na to, że jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie 5 najlepszych kandydatów (art. 13 a ustawy o pracownikach samorządowych). Jest to regulacja stała – niemniej większość odpowiedzi w ogóle nie odnosiła się do tego aspektu w zakresie uwzględnienia go w procesie rekrutacyjnym.

W aspekcie funkcjonowania JST dokonano analizy kwestii dostępności w wymiarze przekrojowym pod kątem **przebiegu procedur**.

Zaledwie 15 % instytucji pochyliło się na tym temacie rozumiejąc go jednak, jako przekrojowe decyzje związanych z obszarami funkcjonowania JST w kontekście udogodnień i obsługi klienta. Przegląd procedur administracyjnych w odniesieniu np. do regulaminów, zarządzeń wewnętrznych nie był uwzględniany.

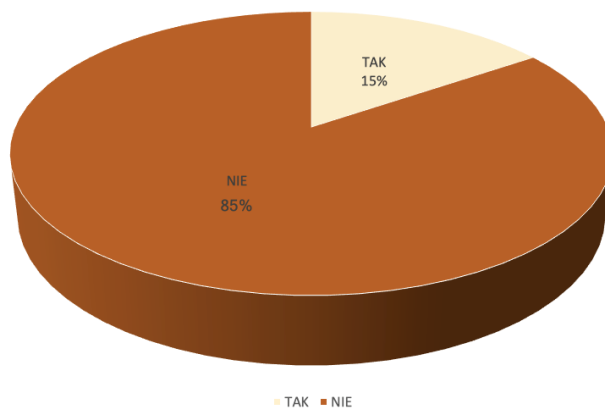
Prawdopodobnie wynika to charakteru zadania, które powoduje działanie reorganizacyjne w wielu komórkach instytucji i tym samym, jeżeli nie wynika z ogólnych regulacji to nie jest podejmowane jako działanie priorytetowe.

**W przypadku odpowiedzi pozytywnej przegląd procedur przez badanych rozumiany, jako analiza pod kątem dostępności budynku i obsługi bezpośredniej klienta/ petenta nie całościowej analizy procedur organizacji zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych.**

Takie sformułowanie pytania nawiązujące wprost do regulacji wynikających z ustawy o dostępności jest pewną nowością dla jednostek, dlatego zapewne zostało ono zinterpretowane przez większość udzielających pozytywnej odpowiedzi – jako audyt dostępnościowy – pojęcie już znane im bliżej, upowszechnione i ugruntowane przez organizacje zajmujące się tematem dostępności.



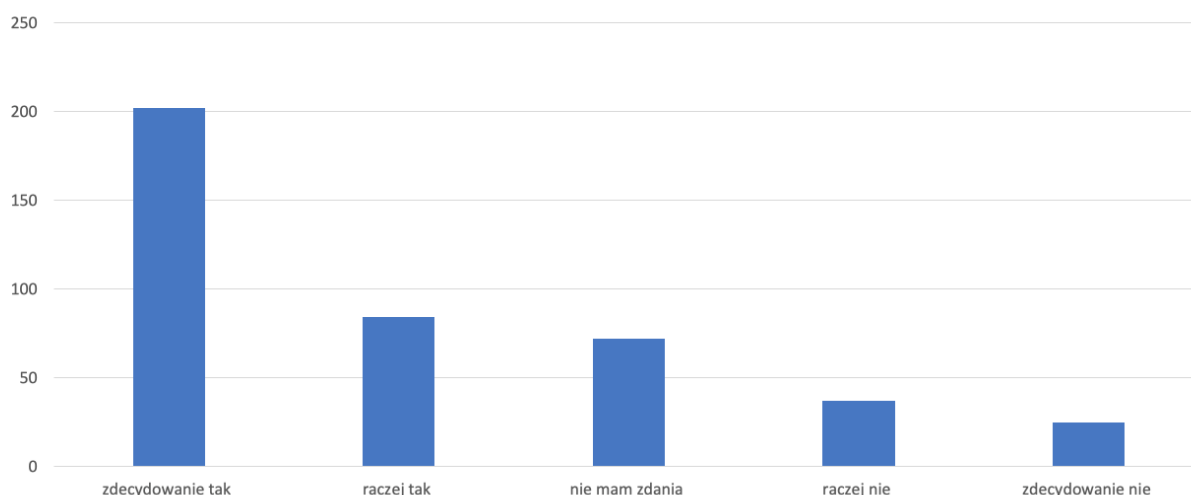
Czy w urzędzie dokonywano przeglądu procedur związanych z obsługą klienta pod kątem zapewnienia dostępności?



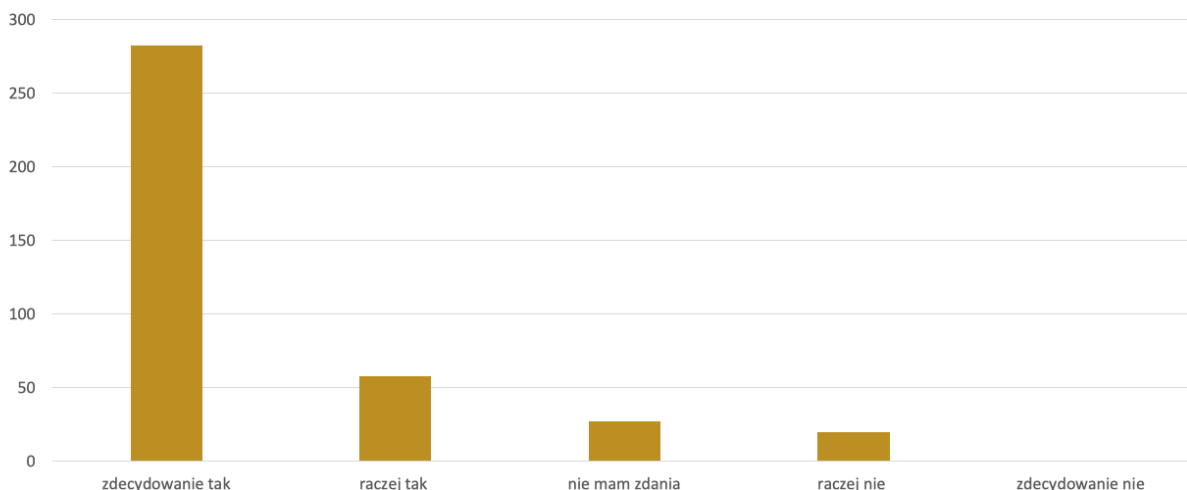
#### W kontekście wsparcia instytucji we wdrażaniu założeń ustawowych

zaproponowano im następujące obszary wsparcia – poniżej relacja w stosunku do zapotrzebowania jakie wyraziły w poszczególnych wątkach:

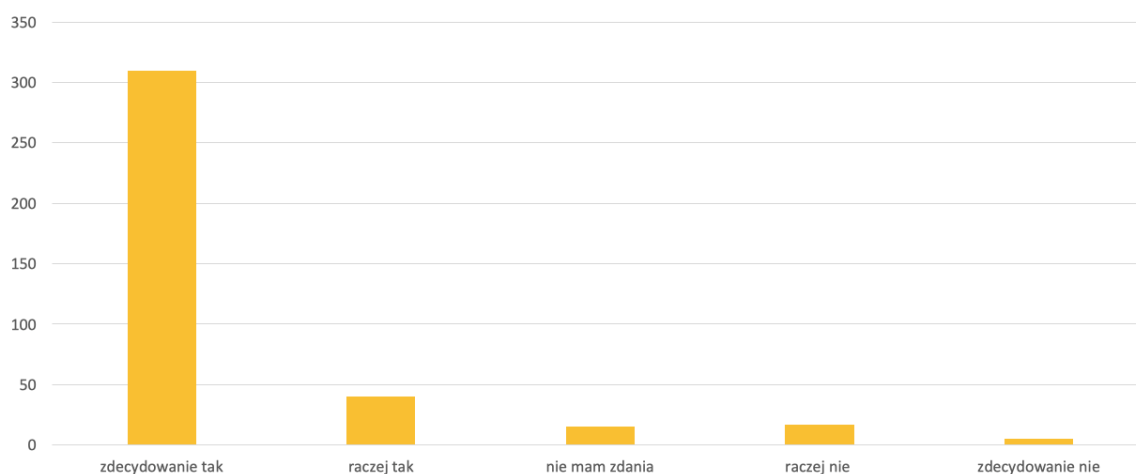
Wsparcie szkoleniowe w zakresie stosowania rozwiązań ułatwiających zatrudnianie osób niepełnosprawnych:



wsparcie pracowników w zakresie wdrożenia/ dostosowania procedur urzędów do obowiązków ustawowych (np. regulaminy, dokumenty dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, przeglądy i ewaluacja procedur pod kątem ich optymalizacji)



przeszkolenie koordynatorów dostępności w zakresie wykonywania obowiązków wynikających z realizacji założeń ustawy (Koordynatorzy dostępności to pracownicy wyznaczeni do pilnowania aby wszystkie działania urzędu były zgodne z ideą dostępności na przykład zapewnienie alternatywnych możliwości komunikacji, przyjazne wzory dokumentów, rozwiązania organizacyjne, dostępność architektoniczna).



Zdecydowana większość jednostek zadeklarowała chęć uzyskania wsparcia szkoleniowo-doradczego w ww. zakresach.

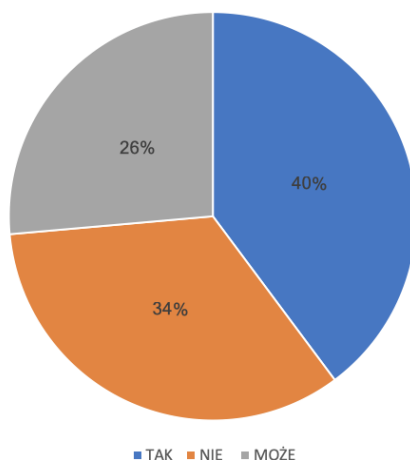
Ostatnią poruszaną kwestią była ocena kluczowego narzędzia komunikacji, jakim staje się obecnie sieć. W kontekście rozwoju e-usług publicznych i cyfryzacji sektora publicznego, w kontekście relacji z klientami, interesariuszami i dodatkowo wzmocnionymi przez czynnik pandemiczny, które przekierował główne działania komunikacyjne na działalność online.

Sytuacja w zakresie dostępności stron www jednostek samorządowych opiera się o podobną liczbę tych dostępnych i tych nie dostępnych – przynajmniej w standardzie WCAG 2.0.

Wiele jednostek w związku z brakiem wspólnej polityki w temacie dostępności i wiedzy nie było w stanie określić czy ich strony spełniają kryteria dostępności- aż 26% badanych.



## Czy strona Państwa urzędu jest dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych (standard WCAG 2.0)?



### WNIOSKI:

- temat dostępności w sektorze samorządowym najczęściej postrzegany jest przez pryzmat dostępnością architektonicznej. Zapewne w dużej mierze wiąże się to z prowadzonymi projektami inwestycyjnymi i regulacjami unijnymi, które w projektach architektonicznych oblikowały do uwzględniania tego aspektu funkcjonalnego.
- Większość jednostek nie ma stworzonego profilu koordynatora ds. dostępności i nie posiada wiedzy generalnej – jakim celom posłuży powołanie takiej osoby oraz jakie zadania będzie pełnił.
- Najmniej zaawansowane działania zidentyfikowano w obszarze przeglądu procedur pod kątem dostępności.
- Najbardziej specjalistyczna i niezrozumiała merytorycznie dla organizacji jest dostępność cyfrowa – dlatego do zarządzania tym tematem oddelegowane będą osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje i rozumienie projektów informatycznych.
- W związku z powyższym utworzyła się reguła, w której w wielu instytucjach funkcję koordynatora dostępności będzie pełniła więcej niż jedna osoba (najczęściej osobno będą oddelegowane zadania związane z zapewnieniem dostępności cyfrowej).

