



Więcej niż dobre intencje

Promowanie równości osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii przepisami prawa

Wnioski z finansowanego przez Wspólnotę Europejską projektu organizacji RADAR zatytułowanego „Jak osiągnąć równouprawnienie osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym”

Spis treści

[Wprowadzenie](#)

[Równouprawnienie osób niepełnosprawnych – problemy i rozwiązania](#)

[Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym - przepisy prawa](#)

[Kluczowe elementy ustawowego równouprawnienia osób niepełnosprawnych](#)

[Angażowanie osób niepełnosprawnych](#)

[Wpływ na zatrudnienie](#)

[Wpływ na edukację](#)

[Wpływ na usługi](#)

[Nadzór i wprowadzenie prawa w życie](#)

[Wnioski](#)

[Podziękowania](#)

[Kontakt](#)

Wprowadzenie [top](#)

Niniejsze sprawozdanie przedstawia wnioski z finansowanego przez Wspólnotę Europejską projektu organizacji RADAR zatytułowanego „Jak osiągnąć równouprawnienie osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym” Niniejszy projekt miał na celu określenie, podniesienie świadomości oraz przekazanie opinii publicznej wytycznych dotyczących dobrych praktyk w wypełnianiu ustawowego obowiązku równouprawnienia osób niepełnosprawnych (ang. DED - Disability Equality Duty) celem doprowadzenia do poprawy funkcjonowania i sytuacji w instytucjach publicznych oraz większego równouprawnienia i zaangażowania osób niepełnosprawnych. Jednym z rezultatów projektu było opracowanie nowego Podręcznika zawierającego wiele praktycznych wskazówek, porad oraz studiów przypadku. Jest to źródłem inspiracji i wsparcia dla dalszych zmian oraz stanowi dowód na skuteczne działania, które będą wykorzystane do wywarcia wpływu na ostatecznego następcę ustawowego obowiązku zapewnienia równości osób niepełnosprawnych, czyli obejmujący wszystkie normy nakaz zapewnienia równouprawnienia w sektorze publicznym.

Równouprawnienie osób niepełnosprawnych – problemy i rozwiązania

Nie można poddać w wątpliwość faktu, iż bez względu na rozpatrywany wskaźnik, sytuacja osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii i w całej Europie nie wygląda dobrze.

Niezależnie od tego, czy analizujemy dane zatrudnienia, statystyki ofiar przestępstw, osiągnięcia w edukacji lub jakość domów, osoby niepełnosprawne zdają się być zawsze w gorszej sytuacji niż osoby pełnosprawne.

W Wielkiej Brytanii zamieszkuje 6,8 miliona osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, ale tylko połowa z nich pracuje - dla porównania, zatrudnionych jest cztery piąte populacji osób pełnosprawnych.¹ Wskaźniki zatrudnienia znacząco różnią się, zależnie od rodzaju niepełnosprawności. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych cierpiących na poważne schorzenia psychiczne wynosi 20% i jest najniższy spośród wszystkich kategorii niepełnosprawności.²

¹ Komisja ds. Praw Osób Niepełnosprawnych (DRC) (2006) „Założenia w sprawie osób niepełnosprawnych”.

² DRC (2006) „Założenia w sprawie osób niepełnosprawnych”.

Zastraszanie i molestowanie w pracy jest jeszcze jednym obszarem, w którym osoby niepełnosprawne nie wypadają dobrze. Na przykład ponad 14% kobiet niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii doświadczyło zastraszania i molestowania w pracy w okresie dwóch lat, w porównaniu z 3,6% kobiet pełnosprawnych.³

Sytuacja wygląda bardzo podobnie w innych krajach Europy. Zatrudnienie osób trudno uczących się lub z niepełnosprawnością intelektualną jest dużo mniej prawdopodobne, ale nawet osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem są rzadziej zatrudniane na wysokich stanowiskach (48%) niż ich pełnosprawni rówieśnicy (85%).⁴

„Osoby niepełnosprawne są w sposób nieproporcjonalny wyłączone z rynku pracy i ... sytuacja kobiet niepełnosprawnych jest gorsza niż niepełnosprawnych mężczyzn ... Ponadto prawdopodobieństwo zatrudnienia osób mających trudności w uczeniu się lub niepełnosprawnych intelektualnie jest jeszcze mniejsze niż osób z niepełnosprawnością fizyczną.”⁵

Zatem w Wielkiej Brytanii i Europie występują ogromne różnice w oczekiwanej karierze osób niepełnosprawnych. Przyczyna tych różnic nie leży w niepełnosprawności osób, ale w sposobie funkcjonowania społeczeństwa, świadczenia usług i traktowania osób niepełnosprawnych. Niwelowanie wielu z tych różnic leży w gestii organizacji sektora publicznego. Jest to główne zadanie szeregu organizacji z sektora publicznego i innych organizacji świadczących usługi publiczne.

Przez wiele lat przepisy prawa w Wielkiej Brytanii dotyczące niepełnosprawności skupiały się na indywidualnych przypadkach dyskryminacji, bardzo często na zasadzie reagowania. W ostatnich latach poprawia się świadomość, że aby zniwelować wspomnianą nierówność, organizacje muszą podejść do dyskryminacji na poziomie organizacyjnym, a nie indywidualnym, prowadząc działania proaktywnie - a nie jedynie reagować.

Zrozumiano, iż prawa, które weszły w życie w latach 90-tych, ogromnie odmieniły postrzeganie przez opinię publiczną potrzeby zwalczania

³ Ankieta dotycząca równego traktowania w pracy przeprowadzona w Wielkiej Brytanii w czerwcu 2005 roku (Grainger and Fitzner, 2007)

⁴ Sytuacja osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej: Europejski Plan Działań 2008-2009

⁵ Sytuacja osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej: Europejski Plan Działań 2008-2009

dyskryminacji. W określonych przypadkach poszczególne osoby odniosły korzyści, co wywarło wpływ na otoczenie. Niestety wpływ ten był ograniczony i w niektórych obszarach postęp okazał się niewielki.

Aby naprawić zaistniałą sytuację, w 2006 roku wprowadzono "Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym". Wymagania prawne skupiają się na organizacjach sektora publicznego i ich dostawcach. Oznaczało to, że każda organizacja pożytku publicznego musi proaktywnie zapewnić równe traktowanie osobom niepełnosprawnym. Kilka lat wcześniej wprowadzono w Wielkiej Brytanii podobny obowiązek równouprawnienia osób bez względu na ich pochodzenie rasowe.

Niniejszy obowiązek nie konieczne należy wiązać z modyfikacją budynków lub ułatwieniami dla osób, natomiast jego istotą jest wprowadzenie równouprawnienia osób niepełnosprawnych do kultury i działań operacyjnych władz publicznych w sposób zaplanowany, praktyczny i widoczny.

To oznacza, że zamiast skupiać się na indywidualnym reagowaniu na problemy poszczególnych osób niepełnosprawnych, należy włączyć osoby niepełnosprawne i zintegrować ich równouprawnienie we wszystkich działaniach od samego początku. Silny nacisk kładzie się na określenie dyskryminacji systemowej oraz możliwościach promowania równouprawnienia i podejmowania działań celem poprawy sytuacji, a także niwelowania różnice dotyczące osoby niepełnosprawne.

Mając na względzie istnienie ponad 40 000 organizacji sektora publicznego w Wielkiej Brytanii - od departamentów rządowych do szkół - zakres prawodawstwa jest znaczący.

„Ustawowe równouprawnienie osób niepełnosprawnych jest centralnym elementem strategii Komisji mającej na celu osiągnięcie zmiany świadczeń publicznych, która odprowadzi do poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych i społeczności jako całości.” Patrick Diamond, Komisja ds. Równości i Praw Człowieka, Wielka Brytania.⁶

Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym - przepisy prawa

Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym wymaga od władz publicznych w ramach wypełniania ich funkcji uwzględnienia następujących kwestii:

⁶ RADAR wypełnia obowiązek – Ustawowe równouprawnienie osób niepełnosprawnych – dotychczasowe efekty i wprowadzanie prawa w życie

- eliminacja bezprawnej dyskryminacji osób niepełnosprawnych;
- eliminacja molestowania osób niepełnosprawnych;
- promowanie równych szans osób niepełnosprawnych i innych;
- promowanie pozytywnych postaw wobec osób niepełnosprawnych;
- zachęcanie osób niepełnosprawnych do uczestniczenia w życiu publicznym; oraz
- potrzeba uwzględnienia zakresu niepełnosprawności osób niepełnosprawnych, nawet jeśli wiąże się to z traktowaniem osób niepełnosprawnych w sposób preferencyjny w stosunku do innych osób.

Większe i ważniejsze organizacje pożytku publicznego, takie jak departamenty rządowe, uniwersytety, większe rady lokalne i szpitale, muszą opracować Program Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych.

Zgodnie z prawem, osoby niepełnosprawne muszą być zaangażowane w opracowywanie Programów Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych i programy te muszą obejmować szczegółowy plan działań. Program musi być opublikowany, a co roku będą opracowywane sprawozdania z postępów w jego realizacji.

Władze publiczne mają obowiązek dokonania poprawek w Programie Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych przynajmniej co trzy lata. Ponieważ pierwsze programy opublikowano w roku 2006, wiele instytucji publicznych opracowało nowy lub poprawiony program w roku 2009.

Kluczowe elementy ustawowego równouprawnienia osób niepełnosprawnych

W ramach realizacji projektu określono trzy elementy zobowiązania, które w oczywisty sposób mają wpływ na wyniki organizacji z sektora publicznego w kwestii równouprawnienia osób niepełnosprawnych. Są to:

- Angażowanie osób niepełnosprawnych
- Koncentrowanie się na działaniach i wynikach
- wysuwanie równouprawnienia osób niepełnosprawnych na pierwszy plan poprzez dokonywanie oceny wpływu na równouprawnienie

Wszystkie powyższe elementy mają swoje źródło w przepisach prawa. Wymagane jest, aby osoby niepełnosprawne były zaangażowane w opracowywanie Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych

oraz, aby program obejmował jasno zdefiniowany plan działań. Powszechnie uznaje się, że trudno by było spełnić ogólne wymagania prawne nie robiąc obu tych rzeczy.

Oceny wpływu na równouprawnienie są kluczowym elementem wszystkich brytyjskich rozwiązań prawnych odnoszących się do proaktywnego podejścia do kwestii równouprawnienia w sektorze publicznym. W ramach takich ocen organizacje z sektora publicznego analizują skutki realizowanej przez nie polityki, strategii oraz świadczeń celem dokonania oceny, w jakim stopniu proaktywnie promują one równouprawnienie. Wysuwają one równouprawnienie na pierwszy plan, ponieważ obejmują swoim zasięgiem wszystkie obszary organizacji sektora publicznego i wymagają wzięcia pod uwagę kwestii równouprawnienia od kadry menadżerskiej wyższego szczebla i osób podejmujących decyzje.

Badania organizacji RADAR w ramach tego projektu wyłoniły szereg przykładów dobrych praktyk oraz informacji, jak efektywnie wypełniać obowiązek zapewnienia równouprawnienia. Zostały one zawarte w Podręczniku, który w ramach projektu opracowano dla władz publicznych i osób niepełnosprawnych.⁷ Wspomniane przykłady przedstawiono w kolejnych rozdziałach.

Angażowanie osób niepełnosprawnych

Fundamentalnym elementem ustawowego obowiązku równouprawnienia osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii jest zasada, zgodnie z którą osoby niepełnosprawne powinny być angażowane w definiowanie kluczowych kwestii i przedstawianie rozwiązań.

Łączy się to ze stanowczym podglądem dotyczącym istotności społecznego modelu niepełnosprawności, stanowiącym, iż osoby niepełnosprawne nie są niepełnosprawne ze względu na ich niedomagania, ale raczej ze względu na dyskryminację i wyłączenie ze społeczności. Angażowanie i zachęcanie osób niepełnosprawnych do przejęcia inicjatywy jest zatem kluczową metodą przeciwdziałania dyskryminacji i wyłączeniu.

Prawo wymaga, aby kluczowe instytucje publiczne angażowały osoby niepełnosprawne w opracowywanie przez daną organizację Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych. Wiele instytucji publicznych uznało wartość takiej metody i wyszło poza sporadyczne angażowanie osób niepełnosprawnych i ustanowiło mechanizmy zaangażowania ich na stałe.

⁷ Publikacja organizacji RADAR, „Świata, kamery, akcja: promowanie równouprawnienia w sektorze publicznym” dostępna jest nieodpłatnie w dowolnym formacie.

Zaangażowanie społeczne to element, do którego brytyjskie instytucje publiczne o najlepszych wynikach podchodzą bardzo poważnie.

Zaangażowanie w tym wypadku to raczej dialog niż przestarzały model konsultacji, w którym organizacja z sektora publicznego opracowuje coś, a następnie pyta opinię publiczną o zdanie. Ten model zaangażowania pasuje dobrze do angażowania osób niepełnosprawnych jako określonej grupy.

Osoby niepełnosprawne oferują bogatą wiedzę, umiejętności, praktykę i informację. Wiedza ta nie dotyczy wyłącznie usług związanych z niepełnosprawnością, ale może stanowić źródło informacji i w konsekwencji poprawić działanie całej organizacji.

Zaangażowanie osób niepełnosprawnych opiera się głównie na opracowywaniu lepszych zasad i świadczeniu lepszych usług. Pomogło ono instytucjom publicznym poprawić wyniki, uniknąć poważnych błędów i zapewnić lepsze funkcjonowanie dzięki doświadczeniu osób rozumiejących niepełnosprawność najlepiej - ich samych. Kluczowym celem angażowania osób niepełnosprawnych jest uzyskanie lepszych rozwiązań dla nich oraz lepszego funkcjonowania organizacji.

Istnieje wiele różnych modeli zaangażowania, a prawo nie ma charakteru nakazowego. Skoncentrowano się niemniej głównie na pełnym i efektywnym zaangażowaniu prowadzącym do namacalnej poprawy.

W ramach opracowywania pierwszego Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w 2006 roku, Rada Hrabstwa Essex na wschodzie Anglii powołała Forum Sieci Uczestników (ang. PNF - Participation Network Forum). Forum PNF, reprezentujące 53 organizacje członkowskie jest obecnie uznanym forum konsultacyjnym dla rady i w sposób aktywny nadzoruje i doradza wiodącym urzędnikom w sprawie planów działań.

Korzyści ze stałego zaangażowania się osób niepełnosprawnych są namacalne. Doradziły one zespołowi ds. planowania kryzysowego, jak efektywnie komunikować się z osobami niepełnosprawnymi w sytuacjach kryzysowych (np. podczas powodzi) i miały swój wkład w analizowanie procedury składania skarg rady. Współpracowały również z instytucjami zdrowia publicznego i wymiarem sprawiedliwości w Essex w sprawie poprawy świadczonych usług.

W ramach zobowiązania do zapewnienia równouprawnienia osób niepełnosprawnych, Londyńskie Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej (ang. TfL - Transport for London) zarządzające transportem publicznym w Londynie, powołało na początku 2009 roku nową Niezależną Grupę Doradczą ds. Niepełnosprawności. Ta grupa złożona z osób

niepełnosprawnych została powołana publicznie i doradza TfL w szeregu kwestii równouprawnienia osób niepełnosprawnych. Każdy członek grupy powiązany jest z indywidualnym obszarem działalności TfL.

Podczas prac nad nowym Programem Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych, TfL zaangażowała Niezależną Grupę Doradczą ds. Niepełnosprawności, ale również rozważono inne środki pozwalające na zaangażowanie osób niepełnosprawnych.

Najważniejszym z nich był Panel ds. Osób Niepełnosprawnych. Z pomocą jednej z większych organizacji osób niepełnosprawnych w Londynie, Londyńskie Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej zatrudniło 14 członków panelu. Osoby te spotkały się z kierownikami wyższego szczebla w organizacji, szczegółowo analizując poszczególne obszary pracy. Następnie zaproponowano szereg zaleceń dotyczących priorytetów i celów. Niezależna Grupa Doradcza ds. Niepełnosprawności oraz kadra zarządzająca TfL wzięły je pod uwagę, a następnie wdrożyły w proces planowania na kolejne trzy lata.

„Zaangażowanie osób niepełnosprawnych w proces opracowywania Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych jest fundamentalnym elementem opracowania dobrego programu” Alice Maynard, przewodnicząca Niezależnej Grupy Doradczej ds. Niepełnosprawności Londyńskiego Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej.

Wpływ na zatrudnienie

Kluczowym problemem w poprawie wyników instytucji publicznych w odniesieniu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie tylko w aspekcie rekrutacji, ale także zatrzymania pracowników i ich postępów, jest zrozumienie profilu niepełnosprawności osób pracujących dla organizacji. Niektóre osoby niepełnosprawne niechętnie deklarują swoją niepełnosprawność, natomiast inne niekoniecznie definiują swoje niedomaganie jako niepełnosprawność.

Zaangażowanie osób niepełnosprawnych zgodnie z wymaganiami prawnymi stanowi szansę na dialog z pracownikami. Pozwala również przedstawić osobom niepełnosprawnym konkretne argumenty, by zadeklarować niepełnosprawność pracodawcy.

Ustawowy obowiązek równouprawnienia osób niepełnosprawnych pozwala również skoncentrować się na konkretnych działaniach w odniesieniu do zatrudnienia. Może to oznaczać zwiększenie świadomości instytucji publicznych, co do liczby i sytuacji osób niepełnosprawnych. Może również obejmować działania odnoszące się do zwiększenia rekrutacji osób niepełnosprawnych i poprawę perspektyw szkolenia lub promocji.

The Isle of Wight College w południowej Anglii charakteryzował się bardzo niską świadomością faktycznej liczby niepełnosprawnych pracowników. Według statystyk tylko 0,5% pracowników zadeklarowało niepełnosprawność. W ramach Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych podjęto szereg działań mających na celu lepsze zrozumienie profilu zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Działania te obejmowały współpracę z pracownikami niepełnosprawnymi, szkolenia w zakresie aspektów niepełnosprawności, poprawę komunikacji w kwestii definiowania niepełnosprawności oraz wystosowanie listu do pracowników z prośbą o określenie napotkanych barier. W zaledwie dwa miesiące szkole udało się lepiej zrozumieć charakterystykę swoich pracowników, z których prawie 5% zadeklarowało niepełnosprawność.

Wpływ na edukację

Szkolnictwo od uniwersytetów po szkoły, wykorzystuje ustawowy obowiązek równouprawnienia osób niepełnosprawnych do rozwiązania kluczowych kwestii. Obejmuje to pracę z niepełnosprawnymi osobami uczącymi się nad określeniem utrudnień w budynkach oraz kalkulowaniem środków pozwalających zwiększyć liczbę niepełnosprawnych studentów.

Cel ten osiągnięto na różne sposoby, między innymi poprzez zaangażowanie niepełnosprawnych studentów i pracowników, określenie jasnych priorytetów i planowanie działań w ramach programów równouprawnienia osób niepełnosprawnych oraz dokonywanie ocen wpływu na równouprawnienie.

Manchester University ma północy Anglii przedsięwziął znaczące kroki, by poprawić równouprawnienie osób niepełnosprawnych w wyniku wdrożenia Programu Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych i planu działań. Poniżej przedstawiono niektóre z zaplanowanych i podjętych przedsięwzięć:

- Opracowano i opublikowano w Internecie szczegółowe informacje dla osób niepełnosprawnych dotyczące ułatwień w dostępie do 125 budynków uniwersytetu.
- Przeanalizowano świadczone wsparcie i usługi dla pracowników niepełnosprawnych i w wyniku tego rozbudowano usługi dla studentów niepełnosprawnych umożliwiając specjalistyczne wsparcie dla pracowników niepełnosprawnych.
- Zaprojektowano i wdrożono bieżący program podnoszenia wiedzy o problemach niepełnosprawności oraz powiązanych szkoleń odpowiednich dla funkcji i zadań pracowników.

„Nasz program równouprawnienia osób niepełnosprawnych pozwala nam planować, wdrażać i dokonywać oceny działań w odniesieniu do spełniania potrzeb i promowania równości szans dla osób niepełnosprawnych”. Elaine Shilcock, kierownik biura ds. usług dla niepełnosprawnych, Manchester University.

Wpływ na usługi

Angażowanie osób niepełnosprawnych, ustanawianie jasnych celów i planowanie działań wywarło wpływ na świadczone usługi w całym sektorze publicznym, jednakże dokonywanie oceny wpływu na równouprawnienie również miało bardzo duży wpływ, szczególnie w obszarach, w których równouprawnienie osób niepełnosprawnych tradycyjnie nie ma wysokiego priorytetu lub nie jest postrzegane jako szczególnie istotne.

Instytucje publiczne powinny przeanalizować wpływ polityki, procedur, usług lub strategii na równouprawnienie osób niepełnosprawnych, gdy stanowi ono ważną politykę o niewielkim związku lub mniej ważną politykę o istotnym związku. Aby być efektywną, ocena powinna stanowić dowód oparty i uzyskany w ramach wdrożonej polityki lub opracowywanych usług, a osoby odpowiedzialne za decyzje w sprawie polityki lub wdrożenia usługi powinny uzgodnić działania wynikające z oceny w ramach procesu decyzyjnego.

Rada Waltham Forest we Wschodnim Londynie opracowywała nową strategię stanowiącą odpowiedź na problem zmian klimatycznych. W ramach tej strategii rada dokonała oceny wpływu na równouprawnienie osób niepełnosprawnych oraz innych kwestii związanych z równouprawnieniem. Była to niezwykle długa ewaluacja znaczącej strategii i pozwoliła określić pewne kluczowe kwestie promowania równouprawnienia osób niepełnosprawnych.

Na przykład pozwoliła stwierdzić, że aby z powodzeniem zmniejszyć wykorzystanie samochodów osobowych, należy się intensywnie skoncentrować na poprawie dostępności transportu publicznego, lepszej informacji i szkoleniu dla pracowników służb transportowych oraz podjąć działania celem zmniejszenia obaw osób niepełnosprawnych, w szczególności tych związanych z bezpieczeństwem po zapadnięciu zmroku. W toku oceny również określono, jakie działania Rada musi podjąć, aby wesprzeć osoby niepełnosprawne, by spopularyzować recykling.

Departament Zdrowia w rządzie Wielkiej Brytanii w 2007 roku dokonał strategicznej analizy swojej strategii ds. raka, którą połączono z oceną wpływu na równouprawnienie.

Pozwoliło to zebrać bogate doświadczenia w odniesieniu do niepełnosprawności i raka oraz określić działania rozwiązujące różnorodne kwestie. Na przykład ujawniono obawy związane ze zwiększeniem skali badań przesiewowych na obecność raka przy pomocy ruchomych jednostek diagnostycznych, które często nie były dostępne dla niektórych osób niepełnosprawnych.

Ustanowiono procedurę, zgodnie z którą osoba niepełnosprawna, dla której ruchoma jednostka diagnostyczna jest nieodstępna, może umówić się na spotkanie w podobnym terminie w miejscowej jednostce diagnostycznej i wydłużyć je, aby uwzględnić szczególne potrzeby (głównie kobiety niepełnosprawne wykonujące mammografię). Opracowano również ulotki informacyjne na temat badań piersi, szyjki macicy i jelit dla osób mających trudności z uczeniem się.

W Waltham Forest, w Departamencie Zdrowia oraz innych licznych instytucjach publicznych, bez wymaganej prawem systematycznej oceny wpływu na równouprawnienie, kwestii tych by nie rozpoznano i nie ustanowiono by odpowiednich procedur.

Nadzór i wprowadzenie prawa w życie

Chociaż wiele instytucji publicznych przyjęło ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym jako kluczową metodę poprawy świadczonych usług, jest również wymagane wdrożenie i nadzór nad stosowaniem przepisów prawa.

Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym może być wypełniony przez osobę indywidualną kierującą się określonym celem poprzez złożenie wniosku do sądu o przeprowadzenie sądowej kontroli działalności instytucji publicznej lub poprzez nakaz wydany przez rządową Komisję ds. Równości i Praw Człowieka (ang. EHRC - Equality & Human Rights Commission). EHRC pełni również kluczową rolę w nadzorowaniu i regulowaniu sposobu działania instytucji publicznych.

Osoby indywidualne z powodzeniem wniosły do sądu kilka spraw o kontrolę działalności instytucji publicznych. Przypadki te naświetlono podczas konferencji zorganizowanej przez RADAR w 2009.⁸

Podczas tej konferencji Stowarzyszenie Harrow Osób Niepełnosprawnych oraz Projekt Prawa Publicznego skoncentrowały się na sprawie w Harrow,

⁸ Wypełnianie obowiązku – Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osób niepełnosprawnych – dotychczasowe efekty i wprowadzanie prawa w życie

wniesionej w północno-wschodnim Londynie, która dotyczyła grupy osób niepełnosprawnych kwestionujących na drodze prawnej decyzję rady dotyczącą opieki socjalnej. Stwierdzono, iż Rada Harrow postąpiła niezgodnie z prawem nie poświęcając wystarczającej uwagi eliminacji dyskryminacji osób niepełnosprawnych i promowaniu równouprawnienia osób niepełnosprawnych podczas dokonywania oceny wpływu na równouprawnienie dotyczącej polityki odnoszącej się do opieki socjalnej. A konkretnie, odpowiedni radni lokalni odpowiedzialni za decyzje nie uwzględnili w wystarczającym stopniu ustawowego obowiązku zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym lub możliwego wpływu nowej polityki.

„Sądy coraz śміielej podchodzą do niewypełniania ustawowego obowiązku zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym przez instytucje publiczne. Decyzja podjęta bez dokonania właściwej oceny wpływu na równouprawnienie może być unieważniona.” Catherine Casserley (Prezes Stowarzyszenia Prawa Dyskryminacji)

Komisja ds. Równości i Praw Człowieka niedawno zakończyła swoją pierwszą formalną ocenę działalności większych organizacji z sektora publicznego w odniesieniu do równouprawnienia osób niepełnosprawnych i ustawowego obowiązku zapewnienia równouprawnienia osób niepełnosprawnych. Komisja ujawniła, iż agencja Jobcentre Plus podlegająca rządowemu Departamentowi Pracy i Emerytur nie spełniała wszystkich oczekiwań związanych z wypełnianiem obowiązku zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym przez sektor publiczny. Dla departamentu opracowano łącznie dziewięć zaleceń do wykonania celem osiągnięcia poprawy.

EHRC ogłosiła również, iż zamierza przeprowadzić formalne śledztwo w sprawie molestowania związanego z niepełnosprawnością, jak i również roli władz publicznych. Śledztwo skupi się na tym, jak organizacja z sektora publicznego zapewnia angażowanie osób niepełnosprawnych w eliminowanie przypadków molestowania i jak organizacje z sektora publicznego wypełniają ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym.

Wnioski

Instytucje publiczne w Wielkiej Brytanii mają prawny obowiązek promowania równouprawnienia osób niepełnosprawnych dopiero od roku 2006. Nawet w tym krótkim czasie projekt pokazał, iż przepisy prawa wywarły znaczący wpływ na funkcjonowanie sektora publicznego w zakresie promowania równouprawnienia. Zaczynamy również widzieć rezultaty z włożonej pracy. Różnice w traktowaniu, których doświadczają osoby niepełnosprawne, są

znaczące i musi upłynąć pewien czas, nim zobaczymy poważny postęp w niwelowaniu tych różnic. Wiadomo jednak, iż mamy do czynienia ze stopniowym postępowaniem i równouprawnienie osób niepełnosprawnych nie jest już czymś szczególnym, oferowanym przez instytucje publiczne w ramach dobrego uczynku. Równouprawnienie stało się integralnym elementem funkcjonowania brytyjskiego sektora publicznego.

„Organizacja RADAR jest pod wrażeniem wielkich zmian, które zaszły w ciągu 2 lat od zmiany prawa, zgodnie z którą zaangażowanie osób niepełnosprawnych przekłada się na reformę usług publicznych i daje namacalne wyniki. Od lepszego bezpieczeństwa pożarowego z różnorodnymi niedomaganiem po zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, natknęliśmy się na wiele doskonałych przykładów.” Liz Sayce, dyrektor generalny RADAR, 2009.⁹

Podziękowania

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Komisji Europejskiej wspiera niniejszą publikację.

Finansowanie zapewnione jest w ramach Wspólnotowego Programu na Rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej (2007-2013). Program ten ustanowiono, aby wesprzeć finansowo wdrożenie celów Unii Europejskiej w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych, które ustanowiono w Agendzie Społecznej, i w ten sposób przyczynić się do osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej w tych obszarach.

Siedmioletni program PROGRESS skierowany jest do wszystkich stron zainteresowanych, które mogą kształtować proces opracowywania odpowiednie i skutecznego prawa i polityki społecznej w krajach UE-27, ESWH-EOG, kandydujących do UE oraz które pragną rozpocząć negocjacje w sprawie przyszłej akcesji.

Misja programu PROGRESS obejmuje wzmocnienie wkładu UE we wsparcie zobowiązań Państw Członkowskich i wysiłków, by utworzyć więcej miejsc pracy i budować spójne społeczeństwo. W tym aspekcie program PROGRESS będzie narzędziem w następujących kwestiach:

- analiza i doradztwo w kwestii polityki w obszarach objętych programem PROGRESS;

⁹ Wypełnianie obowiązku – Ustawowy obowiązek zapewnienia równouprawnienia osób niepełnosprawnych – dotychczasowe efekty i wprowadzanie prawa w życie

- nadzorowanie i sprawozdawczość w kwestii wdrażania przepisów prawa UE i polityki w programie PROGRESS
- obszary polityki;
- promowanie przekazywanie polityki, nauczanie i wsparcie wśród Państw Członkowskich w kwestiach celów i priorytetów UE; oraz
- przekazywanie poglądów stron zainteresowanych i szeroko pojętego społeczeństwa.

Więcej informacji można uzyskać na witrynie:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

Kontakt

Aby uzyskać dodatkowe informacje w kwestii ustawowego obowiązku zapewnienia równouprawnienia osobom niepełnosprawnym, prosimy o kontakt:

Caroline Ellis, RADAR

disabilityequality@radar.org.uk

Tel: +44 (0) 207 566 0118

Fax: +44 (0) 207 250 0212

Internet: www.radar.org.uk