

Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością

Część II



Słowo przewodnie

W ciągu swojej 16-letniej działalności Fundacja Avalon i jej pracownicy słyszeli wiele historii o dyskryminacji, której doświadczyły osoby z niepełnosprawnościami.

W związku z niezgodą na wszelkie przejawy zachowań i działań dyskryminacyjnych wobec osób z niepełnosprawnościami, postanowiliśmy przeciwdziałać temu zjawisku.

W celu zgłębienia tematu dyskryminacji przeprowadziliśmy badanie. Jego wyniki zostały przedstawione w raporcie podzielonym na dwie części – ilościową oraz jakościową. Niniejsza publikacja zawiera wyniki części jakościowej. Zachęcamy do zapoznania się.

Opracowanie raportu: Katarzyna Szustak

Komentarz merytoryczny: Milena Trojanowska

Spis treści

Lp.	Temat	Slajdy
1	Wstęp	4 – 8
2	Metodologia	10
3	Wyniki badań	12 – 46
4	Wnioski	47 – 50
5	Bibliografia	51



Czym jest dyskryminacja?

Słowo **dyskryminacja** pochodzi od łacińskiego słowa „discriminare”, które oznacza **rozdzielanie**. Do rozróżnienia dochodzi na podstawie posiadania przez jednostkę określonej cechy, może to być płeć, wiek, kolor skóry, orientacja seksualna czy niepełnosprawność.

Tożsamość każdej osoby jest złożona, dlatego możemy mówić również o **dyskryminacji wielokrotnej**. Dochodzi do niej, kiedy dana osoba doświadcza w różnym czasie dyskryminacji ze względu na kilka różnych cech. Jeżeli do zjawiska dyskryminacji ze względu na różne cechy występujące w tym samym czasie, możemy mówić o **dyskryminacji skumulowanej**, np. kobieta z niepełnosprawnością z małego miasta poszukująca dostępnego gabinetu ginekologicznego (Cieślikowska, Sarata, 2012).

W Polsce dyskryminacja jest prawnie zakazana przez artykuł 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, na mocy którego wszyscy są wobec prawa równi i nikt nie może być dyskryminowany z żadnej przyczyny.

Historyczne postrzeganie niepełnosprawności

Przejawy dyskryminacji możemy obserwować w zachowaniach jednostek oraz działaniach instytucji, przepisach prawa. Wiele z nich wynika z błędnego założenia co do istotny niepełnosprawności oraz historycznych uwarunkowań, które kształtowały sposób funkcjonowania tej grupy społecznej. Izolowanie osób chorych i osób z niepełnosprawnościami w jednostkach instytucjonalnych, ośrodkach sytuowanych poza miastami, przyczyniło się do postrzegania ich jako „innych”.

Z punktu widzenia medycznego były to osoby nieprzystosowane do życia społecznego, bo ich organizmy funkcjonowały w sposób odmienny od organizmów większości ludzi. Choroby i niepełnosprawność wzbudzały lęk i strach, dlatego osoby, które ich doświadczały były marginalizowane. Synonimem niepełnosprawności był defekt, dysfunkcja, ułomność. Jednostka miała obowiązek poddawać się medycznym procedurom, których celem było „przywrócenie” jej społeczeństwu, czyli sprawienie, żeby była podobna, taka sama. Przez lata niepełnosprawność była postrzegana w kategoriach „osobistej tragedii”.

Współczesne postrzeganie niepełnosprawności

Stan rzeczy zaczął się zmieniać w latach 60. ubiegłego wieku, kiedy to osoby z niepełnosprawnościami zaczęły głośno domagać się swoich praw.

W Wielkiej Brytanii powstała organizacja **Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS)**, która w 1976 wydała manifest *Fundamental Principles of Disability*. Przedefiniowano w nim pojęcie niepełnosprawności i zwrócono uwagę, że nie jest to tylko problem osobisty, a również społeczny.

W ich postrzeganiu niepełnosprawność to „**niedogodność lub ograniczenie aktywności spowodowane współczesną organizacją społeczeństwa, która nie uwzględnia w ogóle lub w niewielkim stopniu ludzi mających uszkodzenia lub wady fizyczne i z tego powodu wyklucza ich z udziału w głównym nurcie życia społecznego**” (UIPAS, 1976)

Społeczny model niepełnosprawności

W ten sposób powstał społeczny model niepełnosprawności, który jest opozycją do modelu medycznego i tworzy przestrzeń do dyskusji na temat **przywrócenia dostępności do różnych przestrzeni życia społecznego dla każdego człowieka**. Skłania do refleksji nad wpływem zachowań innych na możliwości funkcjonowania poszczególnych jednostek.

Model społeczny również doczekał się krytyki jego założeń, chociaż ze względu na pominięcie cielesnego aspektu funkcjonowania z wieloma chorobami i rodzajami niepełnosprawności. Ból, fizyczne zmęczenie, niemożność wykonania niektórych czynności życiowych samodzielnie nie istnieją w konsekwencji dyskryminujących działań społecznych, a są doświadczeniem niektórych osób żyjących z niepełnosprawnościami. Mając na uwadze krytyczne spojrzenie na społeczny model niepełnosprawności, warto pamiętać, że jego powstanie było przyczynkiem do szerokiej debaty na temat prawa i potrzeb osób z niepełnosprawnościami. **Założenia społecznego modelu niepełnosprawności stały się narzędziem do walki z przejawami dyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnościami.**

Cel raportu

„Niepełnosprawność powstaje dopiero w zetknięciu z barierami, za które odpowiedzialne jest społeczeństwo. Uszkodzenia ciała nie tworzą niepełnosprawności w sensie społecznym. To dopiero ograniczenia wynikające z nieprzystosowania społeczeństwa decydują o tym, czy dana osoba zostanie z niego wykluczona.” (Karaś, 2012)

Tak sformułowana definicja niepełnosprawności pozwala zastanowić się nad wpływem działań jednostek i instytucji na możliwości funkcjonowania oraz rozwoju osób z niepełnosprawnościami. **Celem raportu przygotowanego przez Fundację Avalon jest przypomnienie o tej odpowiedzialności i nakreślenie obszarów, w których nadal dochodzi do zjawiska dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.** Chcemy przypomnieć wszystkim o tej odpowiedzialności i konieczności wdrażania zmian, które wpłyną pozytywnie na sytuację nie tylko grupy osób z niepełnosprawnościami, ale będą stanowiły załączek rozwoju całego społeczeństwa.

Badania

Metodologia badania jakościowego

Celem badania było uzyskanie **informacji na temat dyskryminacji wśród osób z niepełnosprawnościami, form dyskryminacji oraz sytuacji, w których do niej dochodzi.**

Rekrutację do badania jakościowego przeprowadzono przy użyciu formularza zgłoszeniowego zamieszczonego na końcu formularza ankiety on-line, która służyła do zbierania danych w ramach badania ilościowego.

Skorzystały z niego 42 osoby. Spośród nich wytypowano uczestników, zróżnicowanych pod kątem wieku i płci, których zaproszono do wywiadów.

Wywiady zostały przeprowadzone w formie dogodnej dla respondentów, korzystając z techniki ustrukturyzowanych wywiadów indywidualnych (IDI). Rozmowy trwały od 10 do 80 minut.

Zrealizowano **20 wywiadów**. Były one nagrywane na dyktafon, następnie poddane transkrypcji.

Wyniki badań jakościowych

Rozmówcy i rozmówczynie – kim są?

Badanie było całkowicie anonimowe, a poniżej przedstawione dane stanowią informację zbiorczą o uczestnikach badania.

W badaniu wzięło udział 12 kobiet i 8 mężczyzn w wieku od 20 (studenci) do 67 lat. Jedną z respondentek była matka dziecka z niepełnosprawnością w wieku szkolnym.

Uczestnicy badania pochodzą z różnych miejsc w Polsce – Częstochowy, Krakowa, Podlasia, Warszawy, małych miast. Jedna z uczestniczek badania obecnie pracuje za granicą.

Rozmówcy i rozmówczynie – czym się zajmują i interesują?

Status zawodowy uczestników badania:

- praca z osobami z niepełnosprawnościami w zawodzie pedagoga specjalnego, tyflop pedagoga lub opiekuna;
- IT;
- praca naukowa;
- kierowanie biurem;
- nauczanie;
- studenci/studentki;
- osoby pracujące dorywczo i poszukujące pracy;
- osoby niepracujące.

Wśród zainteresowań znalazły się: psychologia, rozwój osobisty, muzyka, literatura, sport (nordic walking, wioślarstwo, handbike, boks, bieganie), technologie informacyjne, morsowanie, ochrona środowiska, malarstwo, turystyka, gotowanie, nauki ścisłe, wytwarzanie kosmetyków naturalnych, szydełkowanie, majsterkowanie, kultura wschodu.

Rozmówcy i rozmówczynie – jakiej niepełnosprawności doświadczają?

Przekrój niepełnosprawności doświadczanej przez badanych był szeroki – pojawiały się zarówno osoby z niepełnosprawnością nabytą w wyniku wypadku lub choroby, jak i niepełnosprawnością wrodzoną, widoczną i niewidoczną, osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu, poruszające się za pomocą wózków lub balkoników, osoby słabowidzące lub niewidzące. Jedna osoba doświadcza niedosłuchu i korzysta z aparatów słuchowych, jedna żyje z niepełnosprawnością psychiczną. Część osób funkcjonuje z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

W badaniu uczestniczyły osoby z chorobami przewlekłymi, które powodują różne reakcje organizmu: omdlenia, konieczność pilnego skorzystania z toalety, wymioty, biegunki, problemy z błędnikiem – zataczanie się. Rozmówcy wspominali o dolegliwościach bólowych, które znacząco utrudniają im funkcjonowanie.

Obszary badania

Rozmowy koncentrowały się wokół rozumienia niepełnosprawności oraz dyskryminacji i jej doświadczeń. Najczęściej wymieniane obszary dyskryminacji to:

- procedury urzędowe oraz podejście urzędników;
- rynek pracy;
- ochrona zdrowia;
- edukacja.

W badaniu poruszono również temat przeciwdziałania dyskryminacji, w tym korzystania z systemu skargowego funkcjonującego w Polsce.

Niepełnosprawność i dyskryminacja

Rozumienie niepełnosprawności

Badani postrzegają swoją niepełnosprawność jako:

- **Ograniczenie/przeszkodę** – czynnik, który w różnym stopniu utrudnia im funkcjonowanie w społeczeństwie – od drobnych przeszkód, pogorszenia funkcjonowania, po całkowite wykluczenie z życia społecznego i konieczność polegania na pomocy innych.
- **Coś nieakceptowalnego** – cecha, z którą nie chcą się pogodzić, wypierają.
- **Wyzwanie**, z którym spotykają się na co dzień: wysokie koszty leczenia i rehabilitacji, skomplikowane procedury w urzędach, niechęć ze strony otoczenia, konieczność przekonywania innych o swojej wartości.
- **Szansę** na to, by szerzej patrzeć na świat i ludzi, szukać rozwiązań.
- **Tożsamość**, która towarzyszy im zawsze, jest czymś niezbywalnym.
- **Coś co determinuje ich życie.**

Poszczególne podejścia do niepełnosprawności mogą się przenikać – dla tej samej osoby niepełnosprawność może być jednocześnie wyzwaniem i ograniczeniem.

Rozumienie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność

Dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność jest:

- **Ograniczanie praw** – brak możliwości wzięcia w czymś udziału lub zrobienia czegoś tylko ze względu na poziom sprawności.
- **Przemoc słowna** – wytykanie słabości, wyśmiewanie się, upokarzanie, sprawianie przykrości.
- **Nierozumienie konsekwencji niepełnosprawności** – za wysokie lub zbyt niskie wymagania.
- **Podważanie wartości** – niedawanie szansy, uznawanie za gorszych.
- **Brak zaufania, partnerskiego traktowania** – brak wiary w kompetencje, nadmierne kontrolowanie wykonywanych zadań np. przez przełożonych czy rodzinę.
- **Alienowanie** – wypychanie osób z niepełnosprawnościami z życia społecznego, niezapraszanie na spotkania, domowa izolacja.
- **Kwestionowanie niepełnosprawności** – nieuznawanie chorób (np. depresji), mówienie, że ktoś jest za młody na bycie niepełnosprawnym.

Konsekwencją dyskryminacji jest wycofywanie się osób z niepełnosprawnościami z życia społecznego, zamykanie domach. Przez to osoby bez niepełnosprawności ich nie spotykają i nie weryfikują swoich przekonań, stereotypów. Koło dyskryminacji się zamyka.

Rozumienie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność - cytata

Dyskryminacja „pojawia się wtedy, kiedy czegoś nie mogę zrobić, co mógłbym zrobić nawet będąc niepełnosprawny, natomiast nie pozwala mi się tego zrobić albo uniemożliwia mi się zrobienie czegoś tylko dlatego, że według tej osoby, która mi na to nie pozwala albo która mi to utrudnia, nie mogę tego wykonać, ponieważ jestem niepełnosprawny. Obiektywnie, rzeczywiście nie mogę być kierowcą samochodowym, ponieważ nie widzę, i zabronienie mi kierowania samochodem nie jest oczywiście dyskryminacją. Natomiast mogę być mężem i gdyby ksiądz odmówił mi udzielenia ślubu, ponieważ nie widzę, byłaby to według mnie dyskryminacja.” (mężczyzna doświadczający niepełnosprawności wzroku)

Doświadczenia dyskryminacji

Doświadczenia dyskryminacji - urzędy

Wskazywane przez uczestników przejawy dyskryminacji w urzędach to:

- **Nadmiernie skomplikowane i niejasne procedury** – niezrozumiałe formularze, wymaganie zbyt wielu dokumentów, pole do interpretacji przepisów na niekorzyść danej osoby.
- **Niewłaściwe zachowania urzędników** – brak szacunku, empatii, chęci pomocy, pomijanie przy udzielaniu informacji, zwracanie się do opiekuna, upokarzanie, nieprzestrzeganie praw, nieprzyjmowanie podpisów.
- **Luki systemowe** – sytuacje, które umykają procedurom i zmuszają do wielu dodatkowych działań, składania wyjaśnień.
- **Brak wiedzy urzędników o niepełnosprawności.**
- **Nieprzemyślana organizacja** – wybranie uciążliwych rozwiązań, niebrania pod uwagę perspektywy osób, które muszą się do nich zastosować.

Doświadczenia dyskryminacji – urzędy - cytaty

„Tak jak ja jako osoba już dorosła starałem się sobie zrobić wniosek o dofinansowanie do studiów podyplomowych to się poddałem. Po prostu się poddałem jak zobaczyłem, ile dokumentów muszę dostarczyć, ile mieć zgód, i dokumentów też od różnych stron zaangażowanych w ten proces, to stwierdziłem, że po prostu się poddam. Bo prosząc po prostu urzędnika o pomoc, usłyszałem, że wszystko mam opisane w internecie” (mężczyzna doświadczający niepełnosprawności ruchowej)

Urzędy - rozwiązania

W kilku rozmowach pojawiły się propozycje rozwiązań ograniczających dyskryminację w urzędach:

- Uproszczenie procedur wnioskowania o różnego rodzaju świadczenia przysługujące osobom z niepełnosprawnościami.
- Przyznawanie świadczeń na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności bez konieczności dodatkowych komisji.
- W przypadkach kiedy urzędnik nie chce uznać podpisu – konieczność złożenia przez urzędnika pisemnego uzasadnienia decyzji.

Doświadczenia dyskryminacji – poszukiwanie pracy

Podczas poszukiwania pracy badani spotykali się z następującymi przejawami dyskryminacji:

- **Przerywanie procesów rekrutacyjnych**, kiedy pojawia się informacja o niepełnosprawności.
- **Wypytywanie** o niepełnosprawność, chorobę podczas rozmowy rekrutacyjnej.
- **Wątpliwości odnośnie kompetencji**, poddawanie w wątpliwość czy dana osoba poradzi sobie z zadaniami na danym stanowisku, czy będzie w stanie pracować odpowiednią liczbę godzin.
- **Oferowanie pracy nieadekwatnej** do kompetencji i możliwości kandydata.
- **Nieznajomość obowiązujących przepisów** o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.
- **Niedostosowane miejsca pracy** – bariery architektoniczne w budynkach.
- **Niezatrudnienie z powodu niepełnosprawności**.
- **Nieatrakcyjne oferty pracy** – niskopłatne i mało prestiżowe.

Doświadczenia dyskryminacji – poszukiwanie pracy - cytata

„Była prowadzona rekrutacja na stanowisko, w które się wpisywałem, miałem doświadczenie. Dostałem wszystkie dokumenty, przeszedłem wszystkie etapy rekrutacji i na etapie podpisywania listu intencyjnego, chcąc być fair wobec pracodawcy, w formie dodatkowej wysłałem dodatkowe dokumenty swoje, czyli certyfikaty i między innymi orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. I w tym momencie rekrutacja odezwała się do mnie z informacją, że muszą jeszcze przemyśleć tę kwestię, i podali też przyczynę, że z racji tego, że jestem osobą niepełnosprawną, to kierownicy boją się częstych urlopów i niedyspozycyjności, po prostu rozwiązują ze mną ten list intencyjny.”(mężczyzna doświadczający niepełnosprawności ruchowej)

Doświadczenia dyskryminacji – praca

Przejawy dyskryminacji po podjęciu zatrudnienia:

- **Dyskryminacja płacowa** – niższe wynagrodzenie za wykonywanie tej samej pracy co osoba sprawna.
- **Brak zaufania** – nadmierne kontrolowanie wykonywanych zadań.
- **Brak empatii** – nieuwzględnianie potrzeb wynikających z niepełnosprawności, szybkie zniecierpliwienie.
- **Przemoc słowna** – krzyki w momencie pojawienia się trudności z wykonywaniem zadań.
- **Szantaż** – zaznaczanie trudnej sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w momencie, kiedy dana osoba przypominała o swoich prawach.
- **Zagrożenie zwolnieniem lub zwolnienie** w momencie nabycia lub pogłębienia się niepełnosprawności.

Rynek pracy - rozwiązania

Rozwiązaniem na sytuacje dyskryminacji na rynku pracy często okazywało się znalezienie przyjaznego środowiska, które uwzględnia potrzeby danej osoby i przychylnie rozpatruje wnioski związane z udogodnieniami niezbędnymi do wykonywania przez nią pracy.

Istotnym czynnikiem jest też odpowiednia postawa pracowników z niepełnosprawnościami, a zwłaszcza wyraźne i jasne zaznaczanie swoich potrzeb.

Umiejętne informowanie o swoich potrzebach w inkluzyjnym miejscu pracy znacznie przyczynia się do poprawy poczucia satysfakcji i swobody w życiu zawodowym.

Doświadczenia dyskryminacji – ochrona zdrowia

Sytuacjami dyskryminacji spotykanymi w ochronie zdrowia były:

- **Nieodpowiednie zachowania personelu medycznego** – pogardliwe traktowanie przez lekarzy i pielęgniarki, pomijanie przy udzielaniu informacji o stanie zdrowia i procesie leczenia, brak szacunku, infantylizacja.
- **Brak wiedzy** na temat danej niepełnosprawności czy choroby, stosowanie terapii niewskazanych przy danym schorzeniu, stwarzanie sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia.
- **Powielanie stereotypów** – przekonanie, że kobieta z niepełnosprawnością nie może być w ciąży, osoby z niepełnosprawnościami nie mogą pracować lub są roszczeniowe.
- **Nieprzestrzeganie praw** – nie zapisywanie bez kolejek, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach.
- **Wykluczanie z badania** – nieświadczanie usług ze względu na czyjąś niepełnosprawność lub ze względu na niedostosowanie gabinetu.

Doświadczenia dyskryminacji – ochrona zdrowia - cytaty

„mówiła przy mnie do tej osoby przez telefon: 'słuchaj, przyszła do mnie taka skolioza i chce wózek z oparciem'. I w taki sposób się o mnie wyrażała.” (kobieta doświadczająca niepełnosprawności ruchowej)

„Jeden z lekarzy odmówił mi przyjęcia w gabinecie. Po prostu powiedział mi, że nie przyjmie mnie i nie chodzi tutaj o bariery architektoniczne. Więc rozumiem, że chodzi tutaj bardziej o to, że jestem osobą z niepełnosprawnością, i po prostu nie zostanę przyjęta jako pacjent.” (kobieta doświadczająca niepełnosprawności ruchowej)

Doświadczenia dyskryminacji – edukacja

Dyskryminacja w procesie edukacji przejawiała się:

- **Postawami nauczycieli/wykładowców** – wyśmiewanie, obgadywanie, brak reakcji na nieodpowiednie zachowania rówieśników, komentarze na temat choroby i jej konsekwencji.
- **Postawami rówieśników** – wyśmiewanie, alienowanie, wykorzystywanie.
- **Postawami rodziców innych dzieci** – obawa przed „zarażeniem się niepełnosprawnością” przez ich dzieci.
- **Niedostosowaniem procesu nauczania do potrzeb** – brak możliwości przejścia na indywidualny tok nauczania, nieadekwatne zadania, skreślanie z listy uczniów/studentów ze względu na częste pobyty w szpitalach i nieobecność na zajęciach.
- **Utrudnionym procesem rekrutacji** – zbyt mała liczba szkół specjalnych.
- **Niedostosowaniem szkół** – brak odpowiedniego sprzętu, konieczność rezygnacji z prestiżowej szkoły ze względu na jej niedostępność.

Doświadczenia dyskryminacji – edukacja - cytaty

„jeden z wykładowców powiedział, że gdyby dowiedział się, że choruje na taką chorobę, to on położyłby się w łóżku albo w trumnie i już czekał na śmierć. On by nie chodził już w ogóle: po co pani te studia, po co pani nauka, po co pani cokolwiek.” (kobieta doświadczająca choroby rzadkiej, niepełnosprawność niewidoczna)

Doświadczenia dyskryminacji – usługi i przestrzeń miejska

Przejawy dyskryminacji w tym obszarze:

- **Niedostosowanie architektoniczne** – brak podjazdów, krawężniki, nierówne chodniki, umieszczanie dostosowanych toalet w miejscach niedostępnych, niedostosowane dworce i przystanki.
- **Utrudniony dostęp** – konieczność zgłaszania z wyprzedzeniem chęci podróży pociągiem.
- **Nieprzyjazne traktowanie ze strony personelu** – niechęć do pomocy, nieuwzględniania potrzeb wynikających z niepełnosprawności, łamanie praw, odmawianie możliwości skorzystania z usługi/wejścia do lokalu.
- **Niechęć ze strony innych klientów** – nieprzyjemne komentarze, krzywe spojrzenia.
- **Brak niektórych usług**, np. kursów korzystania z technologii wspomagających.

Doświadczenia dyskryminacji – rodzina/znajomi

Wśród rodziny i znajomych do przejawów dyskryminacji należały:

- **Postrzeganie przez pryzmat niepełnosprawności** – niezauważanie innych potrzeb.
- **Nadmierne oczekiwania innych** – nieuwzględnianie ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, co prowadzi do rozczarowań.
- **Ograniczanie wolności i praw** – pozbawianie możliwości decydowania o sobie, wyřeczanie w obowiązkach, ograniczanie możliwości usamodzielniania się.
- **Wykluczanie z aktywności** – niezapraszanie na spotkania, wycieczki.
- **Brak wiedzy** – nieświadome zachowania dyskryminujące ze strony znajomych.
- **Trudności przy poznawaniu nowych osób** – brak wiedzy jak się zachować, posługiwanie się stereotypami, unikanie, poznawanie tylko innych osób z niepełnosprawnościami.
- **Trudności we wchodzeniu w relacje damsko-męskie** – brak wiary ze strony osób z otoczenia, niechęć osób pełnosprawnych do wchodzenia w związki interablistyczne, łącznie się w pary z innymi osobami z niepełnosprawnościami.

Doświadczenia dyskryminacji – nieznajomi

Osoby nieznajome przejawiały następujące zachowania dyskryminacyjne:

- **Wykluczanie** – niechęć do podróżowania tym samym środkiem transportu, potępiające spojrzenia, złośliwe komentarze, nieuznawanie praw.
- **Pomaganie na siłę** – mimo braku prośby, a nawet wyraźnej odmowy.
- **Nadmierna ciekawość** – gapienie się, pokazywanie palcem, wypytywanie o niepełnosprawność, wskazywanie dzieciom przez rodziców.
- **Infantylizacja** – mówienie na „ty”, traktowanie jak dzieci.
- **Podważanie niepełnosprawności i jej konsekwencji** – niedowierzanie, zwłaszcza w momencie kiedy niepełnosprawność jest niewidoczna.
- **Kierowanie się stereotypami** – przekonanie, że ktoś jest za młody na niepełnosprawność, że osoby z niepełnosprawnościami nie pracują, są roszczeniowe, nie mogą odnosić sukcesów, mieć rodziny.
- **Przekonanie o wykorzystywaniu wizerunku osoby z niepełnosprawnością** poprzez prowadzenie fałszywych zbiórek, najczęściej na pomoc dzieciom.
- **Hierarchizacja niepełnosprawności** – niektóre osoby z niepełnosprawnością dyskryminują osoby, które doświadczają innej niepełnosprawności.

Doświadczenia dyskryminacji – nieznajomi - cytata

„Wie Pani co, mi się wydaje, że ludzie się brzydzą niepełnosprawności niektórych. Że jak takie obrzydzenie widać na twarzy, jak ktoś patrzy na osobę z niepełnosprawnością. I w jakiś relacjach z tą osobą. Ja się z tym dość często spotykałam, ale osoby z porażeniem mózgowym mają jeszcze gorzej moim zdaniem, inne osoby niepełnosprawne też ich dyskryminują” (kobieta doświadczająca niepełnosprawności ruchowej).

Przewycięzanie dyskryminacji cz. I

W wypowiedziach części badanych pojawiało się stwierdzenie, że w chwili obecnej dyskryminacji doświadczają rzadko lub wcale, a historie, którymi się dzielą, działy się w przeszłości.

Wynika to z tego, że poszukiwali takich miejsc i osób, przy których nie będą mieli poczucia, że są dyskryminowani, oraz szukali sposobów na poradzenie sobie z dyskryminacją.

„Ja starałem się w swoim życiu tą niepełnosprawność pokazać jako coś ciekawego, coś, co wzbudza ciekawość, przede wszystkim obracałem tą moją niepełnosprawność w, można powiedzieć, w żart. (...) Bo w przypadku osób poruszających się na wózkach to ta dyskryminacja się bardzo często zdarza. I moim zdaniem trzeba odpowiednio wcześnie zacząć to obracać w coś dobrego, nie postrzegać samego siebie przez pryzmat gorszego od innych – bo ja jeżdżę na wózku i ja uważam, że jestem gorszy – tylko właśnie starać się przewyciężyć to psychicznie.” (mężczyzna doświadczający niepełnosprawności ruchowej)

Przewyciężanie dyskryminacji cz. II

Zdaniem niektórych osób badanych, podejście rodziców może mieć duży wpływ na późniejsze życie i funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami:

„trafili mi się super rodzice, generalnie podchodzili do tego w taki sposób, że ja pamiętam ten moment, gdy miałem 2-3 lata, mimo że miałem brata bliźniaka, to tak mnie zaciekało, że w ogóle są... że to widzenie w ogóle może być, że czegoś nie mam – dotarło to do mnie w którymś momencie. Bo wszystko było tak samo i mój brat był wychowywany dokładnie tak samo, musiałem być samodzielny, musiałem uczyć się chodzić, normalnie miałem guzy i obtarte kolana jak każde dziecko później, jak się przewraca czy później rozrabia to nikt mi tego nie bronił, że z tytułu braku wzroku to mogę sobie zrobić krzywdę bardziej czy będę bardziej narażony. No może trochę będę, ale rodzice zdawali sobie sprawę, że tak czy inaczej w końcu będę musiał samodzielnie w to życie wkroczyć.” (mężczyzna doświadczający niepełnosprawności wzroku)

Wpływ doświadczeń dyskryminacji na życie

Według niektórych badanych dyskryminacja może być **doświadczeniem, które wzmacnia i motywuje do zmian**. Zmusza do znalezienia przyjaznego środowiska, w którym jej nie będzie. Uczy dążenia do celu i niezłomności. Skłania do **poszerzania wiedzy o swoich prawach oraz walki o nie**, co powoduje, że kolejne osoby z niepełnosprawnościami będą później miały nieco łatwiej.

Jednakże nieustanna konieczność walki **budzi szereg wątpliwości i obaw** o nadanie łatki osoby roszczeniowej, **prowadzi do zmęczenia**. Nie wszyscy też mają na tyle odwagi, by walczyć i stawiać granice. Ich **poczucie własnej wartości spada, czują się gorsi, nie mają motywacji do działania**. Budzi się w nich złość, a jednocześnie mają wrażenie, że są bezradni, co powoduje **frustrację, kryzysy psychiczne, a w skrajnych przypadkach popadanie w apatię**. Dla jednych będzie to chwilowa niedogodność, wynikająca ze splotu negatywnych okoliczności, a dla innych stan permanentny.

Wpływ doświadczeń dyskryminacji na życie - cytata

Doświadczenie dyskryminacji „**miało bardzo negatywny wpływ, ponieważ ja się bardzo zamknęłam w sobie i do dzisiaj odczuwam skutki, że ja się nie umiem odezwać, stanąć w swojej obronie, postawić granice, mam niskie poczucie własnej wartości, nad którym właśnie pracuję.**” (kobieta z niepełnosprawnością ruchową)

Składanie skarg na dyskryminację

Składanie skarg na dyskryminację

Skargi na dyskryminację ze względu na niepełnosprawność były składane rzadko.

Największą skuteczność odnosiły te, które **dotyczyły konkretnych działań do wdrożenia**, np. zakup sprzętu, przeprojektowanie sygnalizacji świetlnej, przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej, i były **kierowane bezpośrednio do instytucji, które miały wpływ na zmianę**.

Skargi dotyczące spraw spornych, np. zwolnienie z pracy ze względu na niepełnosprawność, czy niewypełnienie postanowień Konwencji o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami przez uczelnie **były odrzucane**.

Skargi skierowane do instytucji państwowych pozostawały bez odpowiedzi.

Nieskładanie skarg - powody

Powody, dla których badani nie składają skarg to:

- niewiedza gdzie i w jaki sposób je zgłaszać;
- niechęć do tracenia czasu i energii – „gra niewarta świeczki”;
- uciążliwe procedury;
- niejasne sytuacje, które mogłyby być przedmiotem sporu;
- odradzanie znajomych;
- brak wiary w skuteczność tego typu działań;
- obawy przed późniejszymi negatywnymi konsekwencjami złożenia skargi, przyczepienia łatki osoby roszczeniowej;
- obawy przed niezafatwieniem ważnej dla siebie sprawy w sytuacji, kiedy zależy ona od osoby dyskryminującej.

Źródła dyskryminacji

Jako źródła dyskryminacji badani wskazują:

- **Niewiedzę** – nieznamość tematu, który jest bardzo złożony i zróżnicowany, łączy w sobie specyfikę danych chorób oraz codziennego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami.
- **Lęki i uprzedzenia**, które powstają na bazie niewiedzy.
- **Nieobecność osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie**, która powoduje brak możliwości weryfikowania lęków: „jeszcze niedawno, jakieś 20 lat temu, ludzie niepełnosprawni siedzieli w domach i była mowa, że się do niczego nie nadają” (kobieta doświadczająca niepełnosprawności ruchowej).
- **Stereotypy i niekorzystny język** – posługiwanie się utartymi schematami oraz wyrażeniami typu „renta inwalidzka” czy „orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy”
- **Brak podejścia opartego na empatii i zrozumieniu** tego, że osoby z niepełnosprawnościami są takimi samymi ludźmi jak inni, mają podobne potrzeby, a do nawiązania relacji potrzeba uważności i chęci.
- **Wychowywanie dzieci powielające stereotypy**, co powoduje przenoszenie ich na kolejne pokolenia.
- **Niekorzystne postawy samych osób z niepełnosprawnościami**, które bywają negatywnie nastawione do osób bez niepełnosprawności

Jak przeciwdziałać dyskryminacji – działania edukacyjne

Zdaniem rozmówców, aby przeciwdziałać dyskryminacji przede wszystkim należy podjąć działania edukacyjne:

- **Tworzenie filmów, poradników i broszur** na temat niepełnosprawności, jej różnorodności i savoir vivre'u w stosunku do osób z niepełnosprawnościami, które będą ogólnodostępne.
- **Organizowanie spotkań i webinarów w szkołach i uczelniach**, na które różnorodne osoby z niepełnosprawnościami będą zapraszane, tak, żeby młodzi ludzie mieli szansę zobaczyć, że takie osoby też mogą prowadzić atrakcyjne i ciekawe życie.
- **Stwarzanie okazji dla osób bez niepełnosprawności do doświadczenia jej** – przeżyciu jednego dnia z ograniczeniami, z którymi na co dzień spotykają się osoby z niepełnosprawnościami.
- **Prowadzenie kampanii społecznych**, w których będą pokazywane pozytywne wizerunki osób z niepełnosprawnościami – ich sukcesy, życie codzienne.
- **Uwzględnianie w filmach i serialach** zwyczajnego życia osób z niepełnosprawnościami.
- **Prowadzenie szkoleń dla osób bez niepełnosprawności**, które pomogą im przełamać lęki i oswoić temat.
- **Zapraszanie ekspertów doświadczających niepełnosprawności** do debat na tematy niezwiązane z niepełnosprawnością.

Jak przeciwdziałać dyskryminacji – otwieranie rynku pracy

W kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami zdaniem badanych warto:

- Prowadzić kampanie edukacyjne i szkolenia dla pracodawców, żeby znali swoje prawa i obowiązki.
- Dostosowywać miejsca pracy i pamiętać o dostosowaniach przy tworzeniu nowych.
- Rozszerzać oferty pracy dla osób z niepełnosprawnościami, tak by mogli pracować w ciekawych i prestiżowych zawodach.

Jak przeciwdziałać dyskryminacji – likwidacja barier

Rozwiązania, które można zaliczyć do tego obszaru to:

- **Włączanie osób z niepełnosprawnościami w procesy likwidacji barier architektonicznych**, ponieważ posiadają perspektywę i doświadczenie, którego osobom bez niepełnosprawności zazwyczaj brakuje.
- **Budowanie wind w budynkach**, nawet jeśli mają to być windy zewnętrzne.
- **Wprowadzanie dostosowań w muzeach i innych miejscach zajmujących się kulturą.** Jest to niezbędne, by osoby z niepełnosprawnościami mogły korzystać z ich oferty, ale też dzięki temu osoby pełnosprawne się z nimi oswajają i zaczynają rozumieć, że jest to potrzebne, mogą być tym zaintrygowane.
- **Weryfikowanie przez odpowiednich specjalistów oraz certyfikowanie szkół przyjaznych dla dzieci z niepełnosprawnościami.**

Temat dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami jest bardzo szeroki i nie sposób wyczerpać go w jednym badaniu, dlatego niewątpliwie zalecane jest prowadzenie dalszych działań mających na celu zgłębienie zjawiska. W raporcie pojawiły się wątki, które mogłyby się stać tematami kolejnych projektów badawczych. Przykładem może być niepełnosprawność niewidoczna czy psychiczna – doświadczenia osób dotkniętych nimi są różne od tych, którzy borykają się z dolegliwościami widocznymi na pierwszy rzut oka.

„Buduje się windy, buduje się podjazdy, są parkingi dla osób niepełnosprawnych, na wózkach czy o kulach, taka zupełna, mocna niepełnosprawność fizyczna. Natomiast tu jest coś takiego, że ja mojej niepełnosprawności fizycznej nie jestem w stanie pokazać, nie pokażę małego pęcherza, a na to żadnego... nie wiem, opaska na rękę – pokazujesz opaskę i wchodzisz pierwsza do toalety. Nie ma czegoś takiego.”

(kobieta z niepełnosprawnością niewidoczną)

Osoby z niepełnosprawnościami spotykają się z wieloma przejawami dyskryminacji na różnych polach. Takie doświadczenia często przyczyniają się do wycofywania się z życia, zamykania w domach lub bańkach znajomych – najczęściej także doświadczających niepełnosprawności. To powoduje, że ludzie bez niepełnosprawności nie znają ich i w kontaktach bazują na stereotypach oraz uprzedzeniach, a przy projektowaniu usług, produktów, miejsc pracy czy przestrzeni o nich zapominają.

Wnioski – typy zachowań dyskryminujących

Najtrudniejsze są zachowania **wrogie, wyszydzające i pogardliwe, negujące prawo osób z niepełnosprawnościami do równego traktowania, infrachumanizujące, a czasem dehumanizujące**. Takie postawy zdarzają się w każdym miejscu, jednakże szczególnie trudne jest spotkanie ich w rodzinie, wśród lekarzy, pracodawców, czy urzędach – kiedy sprawy osób z niepełnosprawnościami zależą od osób dyskryminujących.

Kolejnym typem zachowań jest **brak wiary w kompetencje oraz infantylizacja** osób z niepełnosprawnościami. Prowadzi to do podważania tego co mówią, pomijania ich przy ważnych rozmowach, np. przekazywanie informacji o stanie zdrowia osobom towarzyszącym, a nie im bezpośrednio.

Można też mówić o postawach **niezdrowo ciekawskich**, kiedy osoby nieuprawnione zadają pytania na temat niepełnosprawności lub choroby.

Występowały też zachowania polegające na **odgradzaniu się** – celowym odwracaniu wzroku, czy zaznaczaniu różnic w wypowiedziach.

Wnioski – źródła zachowań dyskryminujących

Odpowiedź na pytanie, skąd się biorą takie zachowania z pozoru zdaje się prosta – są to lęki, uprzedzenia i stereotypy zbudowane na niedostatecznej wiedzy.

Kiedy się spojrzy głębiej, można zobaczyć też systemowe ograniczenia – bariery architektoniczne znacznie utrudniają pojawianie się osób z niepełnosprawnościami w przestrzeni. Niedostosowanie dobrych, prestiżowych szkół i programów nauczania powoduje, że osoby z niepełnosprawnościami nie mogą ich ukończyć, co skutkuje niedoborem ekspertów z niepełnosprawnościami w tematach niezwiązanych z niepełnosprawnością, a w przypadku szkół teatralnych i aktorskich – brakiem aktorów jej doświadczających.

Nie pomaga też wizerunek osób z niepełnosprawnościami kreowany w mediach – jako osób zależnych, potrzebujących pomocy, nie wnoszących nic od siebie do społeczeństwa.

Wnioski – konsekwencje dyskryminacji

Patrząc na aspekty, które można nazwać potencjałem rozwojowym dyskryminacji, można wymienić wzmocnienie niektórych osób jej doświadczających. Dzięki temu mają większą wiedzę o swoich prawach, walczą o nie i zmieniają środowisko, zwracają uwagę na problemy. Ich działania mogą pozytywnie wpływać na dostępność dla innych.

Jednakże dużo więcej konsekwencji jest negatywnych. Nawet osoby, które podejmują walkę są nią zmęczone i zniechęcone, budzą się w nich obawy o to, że zostaną odebrane jako roszczeniowe. Pozostali wycofują się z życia, doświadczają poczucia bezradności w zetknięciu z machiną systemu, ich poczucie własnej wartości się obniża, popadają w kryzysy psychiczne lub marazm.

1. Cieślikowska, D., Sarata, N., (2012), DYSKRYMINACJA WIELOKROTNA – historia, teorie, przegląd badań
2. Karaś, M. (2012), Niepełnosprawność, od spojrzenia medycznego do społecznego i Disability Studies; Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny, 4/2012, s. 20-33
3. Twardowski, A (2018), Społeczny model niepełnosprawności – analiza krytyczna; Studia Edukacyjne nr 48, Poznań 2018, s. 97-114
4. Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1975