

Brytyjska Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku

(znowelizowana w 2005 roku)



dobrze prawo = równe szanse

[nie]pełnosprawni

Podziękowanie

W niniejszym tekście wykorzystano skompilowane i opracowane wersje materiałów przygotowanych przez brytyjską Komisję ds. Praw Osób Niepełnosprawnych (DRC)¹.

Tekst ten został przygotowany przez ambasadę brytyjską w Warszawie w konsultacji z Komisją. Tekst ten nie stanowi dokumentu posiadającego moc prawną i służy wyłącznie celom informacyjnym.

Ambasada wyraża wdzięczność Komisji ds. Praw Osób Niepełnosprawnych za pomoc w dopilnowaniu, by tekst ten w sposób ścisły przedstawiał treść brytyjskich przepisów.

¹ DRC – The Disability Rights Commission, www.drc.gov.uk



Przeżalenie Berta Massie, Przewodniczącego brytyjskiej Komisji ds. Praw Osób Niepełnosprawnych

Z zadowoleniem przyjąłem wiadomość z ambasady brytyjskiej w Warszawie o tym, że Senat RP wspólnie z organizacjami pozarządowymi planuje zorganizowanie serii seminariów i konferencji poświęconych rozważaniom na temat nowych przepisów dotyczących praw osób niepełnosprawnych w Polsce. Jest to ważny krok naprzód w kierunku wykorzystania potencjału osób z niepełnosprawnością.

Przedstawiony na następnych stronach tekst jest adaptacją materiału przygotowanego przez Komisję ds. Praw Osób Niepełnosprawnych na temat Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Celem tego tekstu jest omówienie treści przepisów brytyjskich oraz tego, w jaki sposób doszło do ich powstania. Mam nadzieję, że informacje te okażą się przydatne.

Jak mówiłem już wielokrotnie, żaden model przepisów prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych nie jest doskonały i rozumiem, że to co właściwe jest dla jednego kraju, niekoniecznie musi być dobre dla innego. Ale możemy uczyć się od siebie nawzajem.

Dziękuję Państwu za zaproszenie do Warszawy do udziału w konferencji na temat praw osób niepełnosprawnych. Z niecierpliwością oczekuję wspólnej pracy z Państwem i z moimi brytyjskimi kolegami i mam nadzieję, że pierwsze dyskusje, które przeprowadzą Państwo na początku listopada będą udane.

Bert Massie
Przewodniczący Komisji ds. Praw Osób Niepełnosprawnych
wrzesień, 2006

Spis treści

Krótką historia brytyjskiej legislacji dotyczącej praw osób niepełnosprawnych	3
Streszczenie Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku	7
Streszczenia wybranych Kodeksów Praktyki Czym są Kodeksy Praktyki?	15
Obowiązek promowania równego traktowania osób niepełnosprawnych – Streszczenie brytyjskiego Ustawowego Kodeksu Praktyki	17
Postanowienia Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu: omówienie	27
Rozporządzenia dotyczące transportu: zastosowanie Części 3 DDA do transportu (Dostarczanie towarów, udogodnień, usług i udostępnianie lokali) oraz streszczenie Części 5 DDA (Transport)	36
Załącznik: Finansowanie	40
Dalsze informacje	41

Krótką historia brytyjskiej legislacji dotyczącej praw osób niepełnosprawnych

Wprowadzenie

Niniejsza część opracowania przedstawia w skrócie historię prac nad zapewnieniem przestrzegania praw osób z niepełnosprawnością w Wielkiej Brytanii. Zawiera najważniejsze daty i krótko wyjaśnia jak rozwijało się to prawo.

Ustawy brytyjskie

1970

Ustawa o osobach przewlekle chorych oraz niepełnosprawnych została uchwalona przez parlament w 1970 r. Zawierała przepis, stanowiący, że wszystkie nowe budynki publiczne powinny, na ile jest możliwe i uzasadnione, być dostępne dla niepełnosprawnych. Sprawa sądowa z roku 1971 pokazała jak łatwo było właścicielowi budynku uniknąć konieczności uczynienia go dostępnym. Zjednoczone Królestwo potrzebowało silniejszego prawa.

Połowa lat 1970.

Wielka Brytania mianowała pierwszego w swojej historii (a także na świecie) ministra ds. osób niepełnosprawnych, który stworzył specjalną komisję, mającą za zadanie zbadać sprawę dostępności obiektów dla osób niepełnosprawnych. Komisja ta opracowała raport zatytułowany „Czy ludzie niepełnosprawni mogą wejść wszędzie tam, gdzie ty możesz?” Odpowiedź na to pytanie na ogół brzmiała „nie”!

1981

Komisja opracowała raport na temat: *Ograniczenia wobec osób niepełnosprawnych*. Raport stwierdzał, że powodem dyskryminacji był fakt, iż społeczeństwo nie uznawało, że wyłącza ludzi niepełnosprawnych z udziału w wielu dziedzinach życia. Wśród przykładów wymieniono transport publiczny, budynki oraz ubezpieczenia. **Stwierdzono, że rozwiązaniem jest zmiana postawy społeczeństwa, a nie osób niepełnosprawnych.**

Lata 1980.

Co roku projekt ustawy o prawach osób niepełnosprawnych trafiał do parlamentu. Co roku projekt ten przepadał. Jednak stopniowo rząd zaczynał zdawać sobie sprawę, że trzeba zrobić więcej. W tej dekadzie udało się osiągnąć kilka sukce-

sów, takich jak opracowanie projektu dostępnej taksówki, która z łatwością mogła przewozić osoby na wózkach inwalidzkich, a także włączenie wymogów dotyczących dostępności budynków do przepisów budowlanych – w Wielkiej Brytanii mających taką moc jak ustawa.

Przez 15 lat, w latach 1980–1995, osoby niepełnosprawne oraz reprezentujące je organizacje, walczyły i lobbowały, aby uzyskać uchwalenie przez parlament ogólnej ustawy regulującej te zagadnienia.

1995

Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA²) została uchwalona. Jej tytuł w pełnym brzmieniu pokazuje, jak szeroki jest zakres tego aktu prawnego:

[Ustawa] ma za zadanie uczynić bezprawnym dyskryminację osób niepełnosprawnych w związku z zatrudnieniem, dostarczaniem towarów, udogodnień i usług lub dysponowaniem lub zarządzaniem obiektami; stworzyć przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz utworzyć Krajową Radę ds. Niepełnosprawności.

Celem Ustawy jest nadanie osobom niepełnosprawnym praw w zakresie:

- zatrudnienia
- edukacji
- dostępu do towarów, udogodnień i usług
- nabywania lub najmu towarów lub usług

Krajowa Rada ds. Niepełnosprawności została utworzona na mocy Ustawy. Było to ciało, którego kompetencje polegały na doradzaniu rządowi.

2000

Wdrażanie Ustawy

Krajowa Rada ds. Niepełnosprawności została rozwiązana i w jej miejsce powstała **Komisja ds. Praw Osób Niepełnosprawnych (DRC)**, organ publiczny, nie podlegający żadnemu z ministerstw, o dużo szerszych kompetencjach niż jego poprzedniczka, takich jak na przykład prawo publikowania ustawowych Kodeksów Praktyki dotyczących DDA. Kodeksy te (z których czerpaliśmy przygotowując niniejszy materiał) wykorzystywane są przez brytyjskie sądy jako pomoc przy interpretowaniu przepisów Ustawy. DRC ma także prawo do udzielania wsparcia osobie niepełno-

² The Disability Discrimination Act

sprawnej w kierowaniu spraw związanych z dyskryminacją do sądu (zajmującego się prawem pracy).

Komisja ma obowiązek informować rząd brytyjski o tym, jak funkcjonuje DDA oraz, jeśli sytuacja tego wymaga, proponować dalsze działania. Jednym z przykładów było udzielenie rekomendacji, by rząd poparł dyrektywę unijną dotyczącą praw osób niepełnosprawnych.

Z mocy prawa, połowę członków DRC muszą stanowić osoby niepełnosprawne, w rzeczywistości zaś dwie trzecie (8 z 13 członków Komisji) to ludzie niepełnosprawni. Dzięki temu DRC reprezentuje doświadczenia osób niepełnosprawnych i wciela w życie zasadę brytyjskiego ruchu osób niepełnosprawnych, zgodnie z którą niepełnosprawni powinni mieć zasadniczy wpływ na kształt polityki ich dotyczącej, „nic o nas bez nas”.

2005

Uchwalona została nowa Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA). Nowelizuje ona lub rozszerza istniejące postanowienia Ustawy z roku 1995. Ustawa ta między innymi:

- zapewnia, że prawo dotyczące dyskryminacji obejmuje wszystkie działania sektora publicznego
- czyni bezprawnym dyskryminowanie osób niepełnosprawnych przez operatorów środków transportu
- zobowiązuje organy publiczne do promowania równości szans osób niepełnosprawnych.

Przyszłość: prawa człowieka czy niezależne życie?

W roku 2006 rząd brytyjski tworzy nowy organ, integrujący istniejące komisje zajmujące się problemami różnych mniejszości: Komisję ds. Równości i Praw Człowieka. Jest to przejaw nowego podejścia do działań przeciwko dyskryminacji. Przepisy międzynarodowe, które mogą wpłynąć na przyszły kierunek działań Wielkiej Brytanii w tej dziedzinie:

- Europejska Konwencja Praw Człowieka
- zrewidowana Europejska Karta Społeczna (artykuł 1 mówi o „niezależności osób niepełnosprawnych, ich integracji społecznej i uczestnictwie w życiu społeczeństwa”)
- projekt Konwencji ONZ kładący nacisk na prawo osób niepełnosprawnych do niezależnego życia oraz pełnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa.

Jesienią 2006 r. Izba Lordów³ zajmie się projektem ustawy, której treścią będzie poprawa istniejących ram prawnych dotyczących opieki społecznej, tak by zawierały one:

- prawa jednostek do otrzymywania wsparcia (obecnie przepisy kładą nacisk na świadczenie usług przez władze lokalne)
- prawo do zamieszkiwania w warunkach domowych a nie w specjalnej instytucji
- wynikające z przepisów prawo do pomocy prawnej oraz odpowiedniego wsparcia przy dostępie do systemu prawnego.

³ Izba wyższa brytyjskiego parlamentu, odpowiednik polskiego Senatu

Streszczenie Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku

Poniższy tekst zawiera krótkie omówienie najważniejszych postanowień Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA) z roku 1995, znowelizowanej przez Ustawę o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z roku 2005. Bliższe szczegóły dotyczące tych postanowień znaleźć można w tekstach obu Ustaw oraz przepisów wydanych na ich podstawie, jak również w odpowiednich Kodeksach Praktyki, których kopie dostępne są na stronie internetowej DRC (www.drc-gb.org).

Część 1 – Definicja niepełnosprawności

Ustawa zawiera informacje i wskazówki co do tego, co stanowi niepełnosprawność w rozumieniu Ustawy i kto jest chroniony jej przepisami.

Ustawa określa osobę jako niepełnosprawną w rozumieniu DDA, kiedy osoba ta posiada upośledzenie fizyczne lub umysłowe, które ma poważny i długotrwały niekorzystny wpływ na zdolność tej osoby do wykonywania normalnych codziennych czynności.

Nowelizacja z roku 2005 rozszerzyła zakres obowiązywania Ustawy w taki sposób, że choroba umysłowa nie musi już (jak miało to miejsce w Ustawie z roku 1995) być „dobrze rozpoznana klinicznie”. Postanawia ona także, że osoby cierpiące na HIV, raka czy stwardnienie rozsiane (MS) objęte są przepisami DDA od momentu diagnozy schorzenia, a nie od momentu, kiedy ich stan wpływa niekorzystnie na wykonywanie normalnych codziennych czynności.

Część 2 – Zatrudnienie i wykonywanie zawodu

Zakres

Ustawa zabrania dyskryminacji osoby niepełnosprawnej w zakresie wszystkich aspektów zatrudnienia i wykonywania zawodu (z wyjątkiem sił zbrojnych), od rekrutacji i wyboru pracownika, do jego zwolnienia.

Dyskryminacja

Dyskryminacja może być:

- bezpośrednia (jak na przykład nałożenie ogólnego zakazu)
- związana z niepełnosprawnością (gorsze traktowanie z powodu związanego z niepełnosprawnością); lub
- niedokonanie rozsądnego dostosowania.

Nie może być uzasadnienia dla dyskryminacji bezpośredniej lub dla niedokonania rozsądnego dostosowania. Dyskryminacja związana z niepełnosprawnością będzie usprawiedliwiona, jeżeli istnieje ważny i rzeczywisty powód takiego traktowania; chociaż jeżeli w danej sytuacji ma zastosowanie obowiązek dokonania rozsądnego dostosowania, zaś dostosowanie, które usuwałoby powód do dyskryminacyjnego traktowania nie zostało dokonane, wtedy nie można polegać na takim usprawiedliwieniu.

Obowiązek dokonania rozsądnego dostosowania

Jest to obowiązek wobec indywidualnej osoby niepełnosprawnej i ma on zastosowanie wtedy, kiedy jakaś klauzula, kryterium lub praktyka stosowane przez pracodawcę lub w jego imieniu, lub też cecha fizyczna obiektu zajmowanego przez pracodawcę, stawiają osobę niepełnosprawną, o której mowa, w sytuacji znacznie mniej korzystnej niż osoby, które nie są niepełnosprawne. W takich okolicznościach pracodawca ma obowiązek podjąć rozsądne kroki w celu sprawienia, by owa klauzula, kryterium czy praktyka lub też cecha fizyczna obiektu, nie wywierały takich skutków.

Część 3 – Dostarczanie towarów, udogodnień, usług i udostępnianie pomieszczeń

Zakres

Ustawa zakazuje dyskryminacji w zakresie dostarczania towarów, udogodnień, usług i udostępniania pomieszczeń przez zajmujące się tym podmioty. Określenie „zajmujące się tym podmioty” może obejmować każdego, począwszy od władz lokalnych po kościoły. Obejmuje ono także podmioty świadczące usługi transportowe, jednakże szczególne, odrębne przepisy stosuje się w sytuacji, kiedy podmiot świadczący usługi transportowe dopuszcza się dyskryminacji nie zapewniając pojazdu lub go zapewniając osobie niepełnosprawnej lub też nie zapewniając takiej osobie usług w trakcie podróży pojazdem lub zapewniając jej takie usługi. Wspomniane odrębne przepisy nie są tu omówione, ale można je znaleźć w odpowiednim uzupełniającym Kodeksie Praktyki, dotyczącym pojazdów transportowych wydanym przez DRC.

Dyskryminacja

Dyskryminacja będzie miała miejsce:

- jeżeli z powodu, który wiąże się z niepełnosprawnością osoby niepełnosprawnej, podmiot świadczący usługi traktuje taką osobę mniej przychylnie niż traktowałby inne osoby, których ten powód nie dotyczy lub nie dotyczyłby, nie mając ku temu uzasadnienia. (Patrz akapit poniżej następnego punktu.)
- jeżeli podmiot świadczący usługi nie dopełni obowiązku dokonania rozsądnego dostosowania, nie mając ku temu uzasadnienia.

Aby można było usprawiedliwić dyskryminacyjne traktowanie, podmiot świadczący usługi musi być szczerze przekonany, że w jego sytuacji ma zastosowanie jeden z wyszczególnionych warunków, jak również rozsądne musi być utrzymywanie takiego przekonania.

Obowiązek dokonania dostosowań spoczywający na podmiotach świadczących usługi

Obowiązek dokonania dostosowań jest obowiązkiem o charakterze antycypacyjnym wobec wszystkich osób niepełnosprawnych. Obowiązek dokonania dostosowań składa się z trzech części:

(1) Jeżeli podmiot świadczący usługi ma praktykę, politykę lub procedurę, które uniemożliwiają lub w sposób nieuzasadniony utrudniają osobom niepełnosprawnym korzystanie z usługi, którą podmiot ten świadczy lub gotowy jest świadczyć innym członkom społeczeństwa, ma on obowiązek podjąć wszelkie kroki, które są rozsądne z jego strony, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności danego przypadku, aby zmienić tę praktykę, politykę lub procedurę, tak by nie wywierały one wspomnianych skutków.

(2) Jeżeli cecha fizyczna (na przykład wynikająca ze sposobu zaprojektowania lub konstrukcji budynku lub też dostęp lub dojazd do obiektu) uniemożliwiają lub w sposób nieuzasadniony utrudniają osobom niepełnosprawnym korzystanie z takiej usługi, podmiot świadczący usługi ma obowiązek podjąć wszelkie kroki, które są rozsądne z jego strony, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności danego przypadku, aby:

- (a) usunąć tę cechę
- (b) zmienić ją w taki sposób, by nie powodowała takiego efektu
- (c) zapewnić rozsądny sposób ominięcia tej cechy; lub
- (d) zapewnić rozsądny alternatywny sposób udostępnienia usługi, o której mowa, osobom niepełnosprawnym.

(3) Jeżeli dodatkowe udogodnienie lub usługa (na przykład, zapewnienie informacji na taśmie audio lub tłumacza języka migowego):

- (a) umożliwiłyby osobom niepełnosprawnym korzystanie z usługi, którą podmiot świadczący usługi świadczy lub gotowy jest świadczyć innym członkom społeczeństwa; lub
- (b) ułatwiłyby osobom niepełnosprawnym korzystanie z takiej usługi.

Część 3 – Władze publiczne wykonujące swoje funkcje

Zakres

Ustawa zakazuje dyskryminacji przez władze publiczne podczas wykonywania ich funkcji (chodzi o działania, które nie zostały już wcześniej objęte przepisami dotyczącymi dostarczania towarów, udogodnień i usług, takie jak na przykład zatrzymanie osoby). Określenie „władze publiczne” obejmuje wszelkie osoby, których niektóre funkcje są funkcjami o charakterze publicznym. Istnieją pewne wyjątki (takie jak wykonywanie czynności sądowych).

Dyskryminacja

Dyskryminacja będzie miała miejsce:

- jeżeli dochodzi do gorszego traktowania z powodu związanego z niepełnosprawnością, bez uzasadnienia
- jeżeli nie dokonano dostosowań, bez uzasadnienia.

Dyskryminacyjne traktowanie można będzie usprawiedliwić, jeżeli władza publiczna posiada szczere przekonanie, że w danej sytuacji ma zastosowanie jeden z warunków wyszczególnionych w Ustawie, jak również jeżeli rozsądne jest utrzymywanie takiego przekonania. Traktowanie takie będzie również usprawiedliwione, jeżeli stanowi ono współmierny do okoliczności sposób osiągnięcia uzasadnionego prawnie celu.

Rozsądne dostosowania

Obowiązek dokonania dostosowań jest obowiązkiem o charakterze antycypacyjnym wobec wszystkich osób niepełnosprawnych – opiera się na obowiązku związanym z dostarczaniem towarów, udogodnień i usług. Ogólnie mówiąc, władze publiczne muszą dokonać dostosowań w sposobie pełnienia swoich funkcji tak, by osoby niepełnosprawne nie były pokrzywdzone z powodu sposobu, w jaki funkcje te są sprawowane. Obowiązek dokonania dostosowań składa się z trzech części:

- obowiązek podjęcia rozsądnych kroków w celu zmiany praktyki, polityki lub procedury, która uniemożliwia lub w sposób nieuzasadniony utrudnia osobom niepełnosprawnym otrzymanie korzyści, które mogą być im przyznane; lub też w celu zmiany praktyki, polityki lub procedury, która sprawia, że doświadczenie uszczerbku, jaki osoba może ponieść z powodu wykonywania danej funkcji, jest dla osób niepełnosprawnych nadmiernie niekorzystne
- obowiązek podjęcia rozsądnych kroków w celu usunięcia, zmiany, zapewnienia rozsądnego sposobu ominięcia cechy fizycznej lub przyjęcia rozsądnego alternatywnego sposobu wykonywania funkcji, jeżeli jakaś cecha fizyczna uniemożliwia lub w sposób nieuzasadniony utrudnia osobom niepełnosprawnym otrzymanie korzyści, które mogą być im przyznane; lub też sprawia, że doświadczenie uszczerbku, jaki osoba ponosi lub może ponieść z powodu wykonywania danej funkcji przez władzę publiczną, jest dla osób niepełnosprawnych nadmiernie niekorzystne
- obowiązek podjęcia rozsądnych kroków w celu zapewnienia dodatkowego udogodnienia lub usługi, które umożliwiłyby lub ułatwiłyby osobom niepełnosprawnym otrzymanie przyznanych korzyści; lub ograniczyłyby stopień w jakim doświadczenie uszczerbku, jaki osoba może ponieść z powodu wykonywania danej funkcji przez władzę publiczną, jest dla osób niepełnosprawnych niekorzystne.

Część 3 – Dyskryminacja w odniesieniu do lokali

Zakres

Ustawa zabrania dyskryminacji osoby niepełnosprawnej w odniesieniu do wszelkich aspektów związanych z cyklem najmu lub zakupu – od początkowego rozporządzenia obiektem, poprzez utrzymywanie wszelkiego rodzaju wykazów w odniesieniu do obiektu, po sposób zapewnienia dostępu do obiektu oraz w zakresie eksmisji osoby niepełnosprawnej.

Dyskryminacja

Dyskryminacja będzie miała miejsce:

- jeżeli dochodzi do gorszego traktowania z powodu związanego z niepełnosprawnością
- jeżeli nie dokonano rozsądnych dostosowań

bez uzasadnienia.

Traktowanie takie będzie usprawiedliwione, jeżeli podmiot dostarczający obiekt posiada szczere przekonanie, że w danej sytuacji ma zastosowanie jeden z warunków wyszczególnionych w Ustawie, jak również jeżeli rozsądne jest utrzymywanie takiego przekonania.

Rozsądne dostosowania

Ustawa wymaga dokonania rozsądnych dostosowań w pewnych okolicznościach w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym wynajmowany jest dany obiekt lub które zgodnie z prawem go zajmują. Dostosowanie może przyjąć formę zapewnienia dodatkowego udogodnienia lub usługi (takiej jak przygotowanie oświadczeń dotyczących najmu na taśmie audio lub w alfabecie Braille'a); może też mieć formę zmiany praktyki, polityki lub procedury, która uniemożliwia lub w sposób nieuzasadniony utrudnia osobom niepełnosprawnym korzystanie z lokalu lub z jakichkolwiek usług lub udogodnień (np. polityka zakazująca wprowadzania psów).

Edukacja – Część 4 – do wieku 16 lat

Zakres

Przepisy dotyczące edukacji do wieku lat 16 zakazują dyskryminacji w edukacji, od przyjęcia do szkoły aż po wydalenie, a także w odniesieniu do usług edukacyjnych i pokrewnych.

Dyskryminacja

Dyskryminacja może mieć miejsce:

- jeżeli dochodzi do gorszego traktowania z powodu związanego z niepełnosprawnością, bez uzasadnienia
- jeżeli, ze szkodą dla osoby niepełnosprawnej, nie dokonano rozsądnego dostosowania, bez uzasadnienia (nie będzie mowy o dyskryminacji, jeżeli dany organ wykaże, iż nie wiedział, i nie można było rozsądnie oczekiwać od niego by wiedział, że dana osoba jest niepełnosprawna, i że brak podjęcia odpowiednich kroków wynikał właśnie z tej niewiedzy).

Traktowanie takie będzie usprawiedliwione jeżeli jest wynikiem dozwolonych metod selekcji lub też jeżeli powód takiego traktowania jest istotny z punktu widzenia okoliczności danej sprawy oraz ważny.

Rozsądne dostosowania

Obowiązek dokonania dostosowań jest obowiązkiem o charakterze antycypacyjnym wobec wszystkich osób niepełnosprawnych. Organ odpowiedzialny musi podjąć rozsądne kroki aby zapewnić, że:

- w odniesieniu do ustaleń określających przyjmowanie uczniów do szkoły, osoby niepełnosprawne nie są stawiane w znacznie gorszej sytuacji w porównaniu z osobami sprawnymi
- w odniesieniu do usług edukacyjnych i pokrewnych oferowanych lub świadczonych uczniom przez szkołę, uczniowie niepełnosprawni nie są stawiani w sytuacji gorszej niż uczniowie bez niepełnosprawności.

Ten obowiązek nie wymaga usunięcia lub zmiany cech fizycznych ani też zapewnienia dodatkowych udogodnień lub usług.

Edukacja po 16. roku życia

Zakres

Zawarte w Części 4 Ustawy przepisy dotyczące edukacji po 16. roku życia, zakazują dyskryminacji w edukacji, od przyjęcia do wydalenia ze szkoły, a także w odniesieniu do usług dla studentów (niektóre formy nauczania ujęte są w Części 3. Ustawy – więcej szczegółów w odpowiednim Kodeksie Praktyki). Kodeks ten oparty jest na przepisach Ustawy z roku 1995. Przepisy dotyczące edukacji po 16. roku życia zostaną zmienione w roku 2006, po to by uwzględnić zmiany konieczne ze względu na wdrożenie unijnej dyrektywy ramowej dotyczącej zatrudnienia. Szczegóły dotyczące tych zmian będzie można znaleźć na stronie internetowej DRC.

Dyskryminacja

Dyskryminacja będzie miała miejsce:

- jeżeli dochodzi do gorszego traktowania z powodu związanego z niepełnosprawnością, bez uzasadnienia
- jeżeli, ze szkodą dla osoby niepełnosprawnej, nie dokonano rozsądnego dostosowania, bez uzasadnienia (nie będzie mowy o dyskryminacji, jeżeli dany organ wykáže, iż nie wiedział, i nie można było rozsądnie oczekiwać od niego by wiedział, że dana osoba jest niepełnosprawna i że brak podjęcia odpowiednich kroków można było przypisać właśnie tej niewiedzy.)

Traktowanie takie będzie usprawiedliwione, jeżeli mniej korzystne traktowanie jest konieczne w celu utrzymania standardów akademickich lub też jeżeli powod

takiego traktowania jest zarówno istotny z punktu widzenia okoliczności danej sprawy jak i ważny. Dyskryminacja w odniesieniu do rozsądnych dostosowań będzie usprawiedliwiona jeżeli jej powód jest zarówno istotny z punktu widzenia okoliczności danej sprawy jak i ważny.

Rozsądne dostosowania

Obowiązek dokonania dostosowań jest obowiązkiem o charakterze antycypacyjnym wobec wszystkich osób niepełnosprawnych. Organ odpowiedzialny musi podjąć rozsądne kroki aby zapewnić, że:

- w odniesieniu do ustaleń określających przyjęcia do danej instytucji, osoby niepełnosprawne nie są stawiane w znacznie gorszej sytuacji w porównaniu z osobami sprawnymi
- w odniesieniu do usług dla studentów świadczonych lub oferowanych studentom przez instytucję, osoby niepełnosprawne nie są stawiane w znacznie gorszej sytuacji w porównaniu z osobami sprawnymi.

Część 5. Transport

Część 5 nadaje sekretarzowi stanu uprawnienia do ustalenia minimalnych kryteriów dostępu w pojazdach transportu publicznego. Kryteria te mają być wprowadzane stopniowo. Korzystanie z transportu jest wyłączone z wymogów zawartych w Części 3 Ustawy – jednakże inne usługi oferowane przez podmioty świadczące usługi transportowe nie są z nich wyłączone; dotyczy to na przykład części ogólnie dostępnych na stacjach czy dworcach oraz rezerwacji biletów.

Część 3 Ustawy zacznie obowiązywać wobec pojazdów transportowych pod koniec tego roku (2006).

Streszczenia wybranych Kodeksów Praktyki

Czym są Kodeksy Praktyki?

Cel Kodeksów

Kodeksy Praktyki dostarczają organom władzy publicznej praktycznych wskazówek jak wdrażać postanowienia Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Celem Kodeksów jest pomoc władzy publicznej w promowaniu równości szans oraz eliminowaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Kodeksy pomagają także osobom niepełnosprawnym zrozumieć obowiązki nałożone na władze publiczne oraz rolę jaką oni sami w nich odgrywają.

Status Kodeksów

Kodeksy Praktyki nie nakładają obowiązków prawnych. Nie są też autorytatywnym stwierdzeniem co do treści prawa – to należy do sądów i trybunałów. Stanowią jednakże Kodeksy „ustawowe”. Oznacza to, że zostały zatwierdzone przez parlament i mogą być dopuszczone jako dowód w postępowaniu prawnym, prowadzonym na mocy przepisów Ustawy. Sądy powszechne oraz sądy pracy muszą brać pod uwagę każdy fragment odpowiedniego Kodeksu, który wyda się im związany z kwestią pojawiającą się w trakcie takiego postępowania. Jeżeli władze publiczne postępują zgodnie ze wskazówkami zawartymi w Kodeksach, może to je uchronić przed niekorzystną decyzją sądu czy trybunału w takim postępowaniu.

Jak korzystać z Kodeksów

Każdy Kodeks należy traktować jako część całościowego wyjaśnienia przepisów Ustawy w odniesieniu do obowiązku ogólnego oraz rozporządzeń wydanych na podstawie tych przepisów. Aby właściwie zrozumieć treść prawa należy odczytywać pełen tekst każdego z Kodeksów jako całość⁴.

Kodeksów nie należy odczytywać zbyt wąsko ani też zbyt dosłownie. W założeniu mają one wyjaśniać zasady prawa, ilustrować jak Ustawa może funkcjonować w pewnych konkretnych sytuacjach oraz dawać ogólne wskazówki, co do dobrej

⁴ Informacja dla polskich czytelników: niniejszy tekst zawiera jedynie streszczenia trzech wybranych Kodeksów. Pełne wersje wszystkich Kodeksów można znaleźć na stronie internetowej DRC: www.drc-gb.org

praktyki. Kodeksy nie mają za zadanie zastępować zasięgnięcia właściwej porady, co do prawnych konsekwencji konkretnych sytuacji.

Przykłady przytoczone w Kodeksach

Przykłady dobrej praktyki oraz tego jak Ustawa może zadziałać, podane są w ramach. Mają po prostu ilustrować zasady i koncepcje zastosowane w danym akcie prawnym i sposób, w jaki różne organy władzy publicznej mogą wypełniać obowiązek ogólny; w takim świetle należy je odczytywać. Podane przykłady nie powinny być traktowane jako kompletne czy autorytatywne stwierdzenia co do treści prawa.

Informacja na temat odnośników

Odniesienia do Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA) z roku 1995 (ze zmianami z roku 2005) umieszczone są w nawiasach kwadratowych. Na przykład, [s.1(1)] oznacza Artykuł 1(1) Ustawy zaś Sch.1 oznacza Załącznik 1 do Ustawy. Odniesienia do rozporządzeń będą odniesieniami do Rozporządzenia w sprawie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (The Disability Discrimination (Public Authorities)(Statutory Duties) Regulations 2005 SI No. 2966) chyba, że wskazano inaczej.

Obowiązek promowania równego traktowania osób niepełnosprawnych

Streszczenie brytyjskiego Ustawowego Kodeksu Praktyki

Wprowadzenie

Co oznacza równość szans dla osób niepełnosprawnych?

W swoim raporcie „Poprawa szans życiowych osób niepełnosprawnych” (Strategy Unit, 2005), rząd przedstawia swoją wizję równości szans dla niepełnosprawnych w sposób następujący: „Do roku 2025 osoby niepełnosprawne w Wielkiej Brytanii powinny mieć pełne szanse i możliwości poprawy jakości swojego życia i będą szanowane i włączone do społeczeństwa jako jego równoprawni członkowie.”

Obecnie osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans ani możliwości wyboru jak osoby bez niepełnosprawności. Nie cieszą się też równym szacunkiem ani nie są w pełni włączone w życie społeczeństwa na równych zasadach. Ubóstwo, niekorzystne położenie i społeczne wykluczenie, którego doświadcza wielu niepełnosprawnych, nie są nieuniknionym skutkiem ich ułomności czy stanu zdrowia, ale raczej konsekwencją barier środowiskowych i przeszkód wywołanych postawami społecznymi. Zjawisko to znane jest jako „społeczny model niepełnosprawności” i stanowi podstawę do udanego wypełniania obowiązku promowania równości szans osób niepełnosprawnych.

Podczas gdy wielu ludzi pozytywnie odnosi się do niepełnosprawnych, niektórzy okazują litość, obawę, brak szacunku a czasami nawet pogardę. Takie postawy są krzywdzące, mogą prowadzić do dyskryminacji i mogą także prowadzić do nakładania niepotrzebnych ograniczeń na osoby niepełnosprawne.

Dla wielu osób niepełnosprawnych bariery środowiskowe odgrywają nawet ważniejszą rolę w ograniczaniu ich możliwości niż postawy społeczne. Choć bariery te mogą nie być umyślne, nie zmniejsza to wcale ich negatywnego oddziaływania na osoby niepełnosprawne. Kiedy budynki, usługi czy praktyki stosowane przy zatrudnieniu pomyślane są w taki sposób, że nie uwzględniają konkretnej sytuacji osób niepełnosprawnych, powoduje to wykluczenie takich osób i stawia je w niekorzystnej sytuacji. To samo dotyczy sytuacji, kiedy ustala się budżet dla jakiegoś programu i nie uwzględnia się w sposób właściwy dodatkowych potrzeb osób niepełnosprawnych.

Władze publiczne mogą w zasadniczy sposób przyczynić się do usuwania barier (zarówno tych wynikających z postaw społecznych jak i barier środowiskowych) odbierających równe szanse osobom niepełnosprawnym. Mogą to czynić poprzez zmianę sposobów, w jaki same świadczą swoje usługi czy zatrudniają pracowników, ale także poprzez wywieranie wpływu na społeczeństwo jako całość. Na przykład poprzez sposób, w jaki regulują zachowania innych przez udzielanie licencji czy pozwoleń budowlanych, przez zapewnienie edukacji uczniom w szkołach i studentom w szkołach i uczelniach wyższych czy też poprzez sprawowanie kontroli nad działaniami innych instytucji. Wszystkie te funkcje władzy publicznej podlegają obowiązkowi promowania równości dla osób niepełnosprawnych.

Równość dla osób niepełnosprawnych może czasem oznaczać traktowanie ich „bardziej przychylnie”. Ustawa stwierdza, że ów obowiązek wymaga, by władze publiczne miały należyty wzgląd na potrzebę podjęcia kroków w celu uwzględnienia niesprawności osób niepełnosprawnych, nawet jeśli oznacza to traktowanie osób niepełnosprawnych bardziej przychylnie niż innych osób. Podkreśla to fakt, że równości szans nie można osiągnąć po prostu poprzez traktowanie osób sprawnych i niepełnosprawnych tak samo.

Przykład

Niepełnosprawna studentka może potrzebować oddzielnego miejsca parkingowego, gdyż nie jest w stanie korzystać z transportu publicznego. Studenci bez niepełnosprawności mogliby także chcieć mieć miejsca parkingowe, ale brak takiego miejsca nie będzie dla nich aż takim problemem: niepełnosprawna studentka nie będzie mogła uczestniczyć w zajęciach jeżeli nie będzie miała takiego miejsca, podczas gdy sprawni studenci będą jedynie cierpieć niewygodę. Bardziej przychylnie traktowanie jest konieczne aby zapewnić równy dostęp do zajęć.

Zasada ta zawsze była uznawana w Ustawie, szczególnie poprzez obowiązek dokonania rozsądnych dostosowań. W powyższym przykładzie uczelnia będzie miała, wynikający z Ustawy, obowiązek zapewnienia takiego miejsca parkingowego jeżeli, wzięwszy pod uwagę wszystkie okoliczności, jest to „rozsądne” udogodnienie.

[s.49A]

Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z roku 1995 (w tym Kodeksie określana dalej jako „Ustawa”) została znowelizowana Ustawą o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z roku 2005, tak, że obecnie nakazuje

ona władzom publicznym wykonującym swoje funkcje, by miały należyty wzgląd na potrzebę:

- promowania równości szans osób sprawnych i niepełnosprawnych
- eliminowania dyskryminacji, która jest bezprawna w świetle Ustawy
- eliminowania szykanowania osób niepełnosprawnych w związku z ich niepełnosprawnością
- promowania pozytywnych postaw wobec osób niepełnosprawnych
- zachęcania osób niepełnosprawnych do udziału w życiu publicznym; oraz
- podejmowania kroków w celu uwzględniania niesprawności osób niepełnosprawnych, nawet jeśli oznacza to traktowanie osób niepełnosprawnych bardziej przychylnie niż innych osób.

Obowiązek ten w całości, z uwzględnieniem wszystkich jego elementów, określany jest w niniejszym Kodeksie jako: „obowiązek promowania równości osób niepełnosprawnych”, „obowiązek równości osób niepełnosprawnych”, lub „obowiązek ogólny”.

Nadrzędnym celem obowiązku ogólnego jest promowanie równości szans, zaś inne elementy zawarte w tym obowiązku zarówno wspierają ten cel, jak i wymagają należytego uwzględnienia same z siebie.

Omówienie i streszczenie Kodeksu Praktyki

Co oznacza obowiązek promowania równego traktowania osób niepełnosprawnych?

Obowiązek ten nie tworzy nowych indywidualnych praw dla osób niepełnosprawnych. Zamiast wynagradzać szkodę w sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna stała się obiektem dyskryminacji, obowiązek wprowadza ramy, po to, by władza publiczna skuteczniej wypełniała swoje funkcje i aby zajmowała się problemem dyskryminacji oraz jej przyczynami w sposób bardziej aktywny. Tak więc obowiązek ten podtrzymuje zobowiązania wynikające już wcześniej z przepisów Ustawy. Wracając do przykładu opisanego powyżej, obowiązek ogólny wymagałby, by uczelnia, planując nowe obiekty, należycie uwzględniła potrzeby niepełnosprawnych studentów oraz innych niepełnosprawnych użytkowników tych obiektów (w tym personelu), którzy mogą potrzebować miejsc do parkowania.

Obowiązek ogólny wymaga od władz publicznych przyjęcia aktywnej postawy, umieszczenia problemu równości osób niepełnosprawnych w głównym nurcie

wszystkich swoich decyzji i działań. Jest to ujęte jako wymóg, by władze miały należyty wzgląd na równość osób niepełnosprawnych w jej wielu wymiarach, przedstawionych poniżej.

„Należyty wzgląd” oznacza, że władze powinny przywiązywać należytą wagę do potrzeby promowania równości osób niepełnosprawnych proporcjonalnie do wagi problemu. Wymaga to więcej niż tylko wzięcia pod uwagę problemu równości osób niepełnosprawnych.

Nie zawsze będzie możliwe, by władze przyjęły sposób działania, który najlepiej służyć będzie promocji równości osób niepełnosprawnych, jednak władze publiczne muszą dopilnować, by należycie uwzględnić wymóg promowania równości osób niepełnosprawnych obok innych konkurencyjnych wymogów.

Obowiązek ogólny wymaga, by władze publiczne nie tylko miały należyty wzgląd na problem równości osób niepełnosprawnych podejmując decyzje dotyczące przyszłości. Będą one także musiały podejmować działania w celu zaradzenia skutkom przeszłych decyzji, przy których nie uwzględniono należycie problemu równości osób niepełnosprawnych. W tym wypadku najlepsze podejście to dążenie do likwidowania różnic w wynikach dotyczących usług czy zatrudnienia, tak by na przykład osoby sprawne i niepełnosprawne były w równym stopniu zadowolone z mieszkań socjalnych lub by wykazywały bardziej wyrównaną strukturę osiągnięć edukacyjnych.

Szczegółowe obowiązki wynikające z Ustawy

[s.49D] Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) Regulations 2005, SI 2005/2966

Poza obowiązkiem ogólnym, niektóre organy władzy publicznej podlegają tak zwanym „obowiązkom szczegółowym” zawartym w rozporządzeniach. Niektóre z nich, takie jak British Broadcasting Corporation (BBC), są związane tymi obowiązkami tylko w zakresie wykonywania funkcji publicznych.

Rozporządzenia określają kroki, które muszą być podjęte, aby wspomóc władze publiczne w wypełnianiu przez nie obowiązku ogólnego.

W szczególności, obowiązki szczegółowe wymagają by władze publiczne opracowały Program Równości Osób Niepełnosprawnych, określają także co musi zawierać taki program.

Obowiązki sekretarza stanu

Poza nałożeniem obowiązków na władze publiczne, rozporządzenia (zwane rozporządzeniami dotyczącymi obowiązków szczegółowych) zobowiązują niektórych sekretarzy stanu oraz Zgromadzenie Narodowe Walii do opublikowania raportu, który:

- omawia postępy administracji publicznej działającej w danym sektorze, w dziedzinie równości szans osób niepełnosprawnych i innych osób; oraz
- określa propozycje koordynacji działań przez władze publiczne działające w danym sektorze, w celu poczynienia dalszych postępów w dziedzinie równości szans osób niepełnosprawnych i innych osób.

Które organizacje podlegają obowiązkowi ogólnemu?

[s.49A]

Ustawa stwierdza, że obowiązek ogólny ma zastosowanie do władz publicznych. Dlatego też, obowiązek ogólny stosować się będzie na przykład do:

- ministrów, ministerstw oraz agencji wykonawczych (takich jak ministerstwo spraw wewnętrznych – Home Office i jego agencji wykonawczych, w tym służby więziennej, służby probacyjnej oraz służb imigracyjnych)
- władz lokalnych
- Zgromadzenia Narodowego Walii
- organów kierowniczych instytucji szkolnictwa wyższego i ustawicznego, kolegiów i uniwersytetów
- organów kierowniczych instytucji oświatowych utrzymywanych przez lokalne władze oświatowe (w tym szkół)
- trustów Narodowej Służby Zdrowia
- komendantów policji, władz policji, Independent Police Complaints Commission (Niezależnej Policyjnej Komisji Skarg), Criminal Injuries Compensation Authority (Urzędu ds. odszkodowań za szkody wynikające z przestępstw kryminalnych)
- Królewskiej Służby Prokuratorskiej
- sądów i trybunałów (z pewnymi wyjątkami, określonymi w pełnym tekście Kodeksu)
- organów kontrolnych i audytorskich, takich jak National Audit Office (Krajowy Urząd Kontroli)
- niektórych muzeów finansowanych z funduszy publicznych.

Odpowiednie władze publiczne w Szkocji są także objęte obowiązkiem ogólnym. Więcej informacji na temat obowiązków władz publicznych w Szkocji można znaleźć w szkockim Kodeksie Praktyki (Obowiązek równości szans osób niepełnosprawnych) – Code of Practice (Disability Equality Duty) Scotland.

[s.49B(1)(a)]

Ustawa określa także, że termin „władza publiczna” obejmuje wszelkie organizacje, które sprawują funkcje o charakterze publicznym. Na przykład, prywatna firma, która na zlecenie sekretarza stanu prowadzi szkołę finansowaną z funduszy publicznych, będzie pełnił funkcje o charakterze publicznym.

Nie ma określonej listy władz publicznych, do których stosuje się obowiązek ogólny, jak ma to miejsce w przypadku Ustawy o stosunkach rasowych z roku 1976 (RRA) (oraz w rozporządzeniach wydanych na jej podstawie). Wszyscy, którzy znajdują się na wymienionej w RRA liście władz publicznych objętych obowiązkiem dotyczącym stosunków rasowych, będą także podlegać obowiązkowi równości osób niepełnosprawnych (chyba, że są wyłączeni spod działania Ustawy).

Wdrażanie obowiązku równości osób niepełnosprawnych

[s.49D; s.49E]

Jak już wspomniano, obowiązek ten nie tworzy nowych indywidualnych praw dla osób niepełnosprawnych. Jednakże, naruszenie obowiązku ogólnego może stanowić przedmiot wniosku o sądową kontrolę działania (lub braku działania) władzy publicznej. Jeżeli nie są wypełniane obowiązki szczegółowe, Komisja ds. Praw Osób Niepełnosprawnych może podjąć działania przymusowe.

W jaki sposób obowiązek ogólny może pomóc władzom publicznym lepiej funkcjonować?

Badania sponsorowane przez rząd pokazują, że organizacje sektora publicznego i prywatnego osiągające najlepsze wyniki, to takie organizacje, które w swojej kulturze organizacyjnej i procedurach działania uwzględniają kwestie równości i różnorodności. Obowiązek ten jest kluczowym elementem różnorodności i ułatwi włączenie zagadnienia równości osób niepełnosprawnych w kulturę organizacyjną i procedury działania władz publicznych.

Skupienie się na różnorodności jest konieczne nie tylko ze względu na konieczność dawania równych szans czy zwykłą sprawiedliwość, ale także dlatego, że z bizne-

sowego punktu widzenia, sensowne jest opracowanie i dostarczanie usług, które odpowiadają indywidualnym potrzebom wszystkich grup i przyczyniają się do tego, że władze publiczne stają się skuteczne, sprawne i osiągają dobre wyniki.

Ogólnie rzecz biorąc, wypełnianie tego obowiązku:

- poprawi zarówno skuteczność jak i sprawność działania władz publicznych poprzez zapewnienie, że środki przeznaczone na te usługi rzeczywiście przyniosą korzyść tym, do których są skierowane, lub tym którzy ich potrzebują. Ponadto, udostępnienie usług osobom niepełnosprawnym może przynieść korzyść wszystkim obywatelom; na przykład poprawa dostępu do informacji dla osób niepełnosprawnych na ogół przynosi korzyść wszystkim korzystającym z danej usługi
- umożliwi władzom publicznym dokonanie rzeczywistej, pozytywnej zmiany w życiu osób niepełnosprawnych
- zwiększy wiarę w zdolność władz do świadczenia usług najwyższej jakości. W społeczeństwie, jedna osoba na cztery ma jakąś niepełnosprawność, tak więc znacząca część klientów oraz personelu instytucji władz publicznych to niepełnosprawni. Obowiązek ten umożliwi władzom pokazanie, że chcą poprawić efekty działania na rzecz osób niepełnosprawnych
- umożliwi władzom lepsze wypełnienie wymagań organów kontrolnych i audytorskich, które także muszą wypełnić obowiązek równości wobec osób niepełnosprawnych i które będą brać pod uwagę w swojej kontroli i ocenie rezultaty działań władzy publicznej.

Władze publiczne mogą praktycznie skorzystać na wypełnianiu wymogu równości wobec osób niepełnosprawnych na wiele sposobów. Niektóre ogólne przykłady to:

- lepiej ukierunkowana polityka
- reprezentacja różnych grup na wszystkich poziomach
- poprawa odbioru usług i większa satysfakcja z usług
- większe zaufanie do usług
- uzupełnianie luk w usługach
- większe zaangażowanie i większy udział osób korzystających z usług oraz społeczeństwa
- lepiej ukierunkowana informacja na temat usług publicznych; oraz
- lepszy dostęp do usług publicznych.

W zakresie polityki i dostarczania usług władze publiczne będą mogły:

- zachęcić decydentów politycznych do tego, by byli bardziej świadomi problemów dotyczących poszczególnych grup
- zachęcić do lepszej koordynacji pomiędzy różnymi ministerstwami i funkcjami (na przykład, zagospodarowanie przestrzenne i infrastruktura transportowa czy planowanie nowych szkół czy usług zdrowotnych)
- przyczynić się do bardziej świadomego podejmowania decyzji
- zapewnić, by założenia polityczne były właściwie ukierunkowane
- poprawić zdolność dostarczania odpowiednich i dostępnych usług oraz pełnienia funkcji, które odpowiadają na różne potrzeby
- zachęcić do większej otwartości przy tworzeniu założeń politycznych
- zwiększyć zaangażowanie osób niepełnosprawnych w tworzenie założeń politycznych
- zwiększyć zaufanie do usług publicznych, szczególnie wśród osób niepełnosprawnych.

Wypełnianie tego obowiązku może także przynieść znaczne korzyści władzom publicznym jeżeli chodzi o zatrudnienie. Może pomóc władzom:

- osiągnąć bardziej reprezentatywną strukturę siły roboczej
- przyciągnąć zdolnych pracowników
- uniknąć utraty lub niedoceniań zdolnych pracowników
- poprawić morale personelu i jego wydajność
- poprawić zarządzanie personelem
- określić i rozwinąć dobre praktyki; oraz
- uniknąć zarzutów o bezprawną dyskryminację.

W odniesieniu do oświaty, wypełniając skutecznie ten obowiązek, szkoły i instytucje szkolnictwa wyższego i ustawicznego będą mogły zapewnić, że ich niepełnosprawni uczniowie będą mogli wykorzystać swój potencjał dzięki pokonaniu barier utrudniających im uczenie się. Ofsted (Urząd ds. standardów w oświacie, brytyjski departament rządowy bez rangi ministerstwa, odpowiedzialny za kontrolowanie standardów szkół i nauczycieli w Wielkiej Brytanii) stwierdził, że najlepsze lekcje odbywają się tam, gdzie przekazywanie i odbiór wiedzy odpowiada indywidualnym potrzebom ucznia lub studenta. Wspólną cechą charakterystyczną najlepszych szkół i placówek oświatowych uczących uczniów powyżej 16. roku życia jest filo-

zofia włączania wszystkich, skupiająca się na podnoszeniu poziomu osiągnięć wszystkich uczących się.

Obowiązek równości zazębia się z istniejącymi planami rozwoju i strategiami poprawy wyników szkół i placówek nauczania po 16. roku życia, które uwzględniają konkretne bariery utrudniające osiągnięcie sukcesów uczniom niepełnosprawnym.

W szczególności, obowiązek ten:

- zapewni ramy pozwalające na konsolidację edukacji dzieci niepełnosprawnych
- wplecie się w istniejące plany rozwoju i strategie poprawy wyników szkół i placówek nauczania po 16. roku życia, uwzględniające konkretne bariery utrudniające osiągnięcie sukcesów uczniom niepełnosprawnym
- pomoże rozszerzyć zakres uczestnictwa i pozostania w szkole na poziomie kształcenia wyższego i ustawicznego
- położy nacisk na równość wobec uczniów niepełnosprawnych i dostarczy szkołom i władzom lokalnym silniejszą motywację do realizacji obowiązków planistycznych nałożonych przez Ustawę o specjalnych potrzebach edukacyjnych i niepełnosprawności z roku 2001
- zapewni skuteczne przejście niepełnosprawnych młodych ludzi przy wyborze ścieżek edukacji
- doprowadzi do zwiększenia reprezentacji osób niepełnosprawnych w zawodzie nauczyciela oraz zatrzymanie w zawodzie pracowników, którzy zostali niepełnosprawni
- pomoże uniknąć zarzutów o bezprawną dyskryminację ze względu na niepełnosprawność
- zachęci instytucje oświatowe do myślenia strategicznego o innych niepełnosprawnych uczestnikach ich działań, takich jak rodzice czy osoby korzystające z obiektów szkolnych, przyczyni się też do promocji wiedzy i zrozumienia niepełnosprawności wśród uczniów, co przyniesie korzyść całemu społeczeństwu.

Kiedy obowiązki te wchodzi w życie?

Obowiązek ogólny wejdzie w życie 5 grudnia 2006 r. Przepisy o obowiązkach szczegółowych weszły w życie 5 grudnia 2005 r. Zawierają one obowiązek nałożony na władze publiczne opublikowania ich własnych Programów Równości Osób Niepełnosprawnych w określonym terminie, w zależności od charakteru instytucji publicznej.

Wszystkie władze publiczne inne niż te wymienione poniżej muszą ogłosić swoje programy nie później niż 4 grudnia 2006 r.

Szkoły podstawowe, publiczne szkoły specjalne lub szkoły specjalne prowadzone przez fundacje utrzymywane przez lokalne władze oświatowe w Anglii lub władze lokalne w odniesieniu do Pupil Referral Units (*przyp. tłum.:* specjalnych ośrodków oświatowych dla uczniów, którzy nie mogą normalnie uczęszczać do szkoły) w Anglii muszą opublikować swoje programy nie później niż 3 grudnia 2007 r.

Placówki oświatowe w Walii utrzymywane przez lokalne władze oświatowe (tj. szkoły podstawowe i średnie) muszą ogłosić swoje programy nie później niż 1 kwietnia 2007 r.

Zmiany w przepisach prawa

Niniejszy Kodeks odnosi się do Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z dnia 5 grudnia 2005 r. Mogą mieć miejsce zmiany w Ustawie czy też innych przepisach prawa, na przykład dotyczące zakresu osób, które uważa się za „niepełnosprawne” w rozumieniu Ustawy, które mogą mieć wpływ na obowiązki omawiane w niniejszym Kodeksie. Władze publiczne muszą uważnie śledzić wszystkie dotyczące ich zmiany.

Postanowienia Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu: omówienie

Wprowadzenie

Niniejszy tekst zawiera omówienie postanowień Ustawy odnoszących się do zatrudnienia i wykonywania zawodu. Wyjaśnia on kogo dotyczą prawa i obowiązki wynikające z tych postanowień i omawia działania, które Ustawa czyni bezprawnymi.

Kto ma prawa z mocy Ustawy?

Osoby niepełnosprawne

[ss.1&2 Sch.1&2]

Ustawa daje ochronę przed dyskryminacją osobie „niepełnosprawnej” w rozumieniu Ustawy. Osoba niepełnosprawna to ktoś, kto posiada upośledzenie fizyczne lub umysłowe, które ma wpływ na jego zdolność do wykonywania normalnych codziennych czynności. Wpływ ten musi być:

- istotny (tzn. więcej niż drugorzędny lub niewielki), oraz
- niekorzystny, i
- długotrwały (to znaczy, że już trwa lub prawdopodobnie będzie trwać przynajmniej rok lub do końca życia dotkniętej nim osoby).

Upośledzenie fizyczne lub umysłowe obejmuje także upośledzenie sensoryczne. Upośledzenia ukryte także objęte są tą definicją (na przykład choroba umysłowa lub problemy ze zdrowiem psychicznym, problemy z uczeniem się, dysleksja, cukrzyca i padaczka).

Rozważając swoje obowiązki wynikające z Ustawy, pracodawca nie powinien stosować definicji „osoby niepełnosprawnej” węższej niż ta zawarta w Ustawie. Pracodawca, który został poproszony o dokonanie dostosowania ze względu na niepełnosprawność, może poprosić osobę zwracającą się z taką prośbą, o przedstawienie dowodu, że upośledzenie na które się ona powołuje wyczerpuje definicję niepełnosprawności zawartą w Ustawie. Uczynienie tego może być wskazane, jeśli niepełnosprawność nie jest oczywista. Jednakże, pracodawca nie powinien żądać więcej informacji na temat upośledzenia niż jest to konieczne dla osiągnięcia tego

celu. Nie powinien też żądać dowodu na niepełnosprawność, jeżeli powinno być oczywiste, że postanowienia Ustawy mają w danej sytuacji zastosowanie.

Kobieta cierpiąca na ME (zespół chronicznego zmęczenia) prosi o czas wolny w celu odbycia planowej wizyty w szpitalu. Pracodawca mógł, zgodnie z prawem, poprosić o pismo od lekarza lub kartę wizyt lekarskich. Jednakże, następnie pracodawca zadaje pracownicy pytania dotyczące możliwych postępów choroby, tak, aby mógł mieć to na uwadze rozważając reorganizację działu. To już, z dużym prawdopodobieństwem będzie niezgodne z prawem.

Osoby, które były niepełnosprawne w przeszłości

Osoby, które w przeszłości były niepełnosprawne w rozumieniu Ustawy są chronione przed dyskryminacją nawet, jeżeli nie mają już niepełnosprawności.

Kandydatka do pracy ujawnia w swoim podaniu, że będąc na uniwersytecie, w latach 1992–1993 cierpiała na długotrwałą depresję kliniczną po śmierci swego ojca. Odmówienie jej przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej lub zatrudnienia jej dlatego, że w przeszłości była niepełnosprawna stanowiłoby dyskryminację. Fakt, że niepełnosprawność poprzedzała Ustawę o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z roku 1995, jest tu bez znaczenia.

Osoby, wobec których zastosowano represje

Ustawa przyznaje także prawa osobom, które stały się ofiarami represji, niezależnie od tego czy są niepełnosprawne czy nie lub czy były niepełnosprawne w przeszłości czy nie.

[s.55(1)&(2)]

Stosowanie represji (wiktyimizacja) to szczególna forma dyskryminacji, która jest niezgodna z prawem na mocy Ustawy. Bezprawne jest traktowanie przez jedną osobę innej osoby („ofiary”) mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowałoby się inne osoby w tych samych okolicznościach, dlatego, że ofiara:

- dostarczyła dowodów lub informacji w związku z postępowaniem prowadzonym na mocy Ustawy (niezależnie od tego czy postępowanie to zostało później umorzone czy nie)

- uczyniła coś innego zgodnie z Ustawą lub w odniesieniu do niej, lub
- zarzuciła komuś złamanie przepisów ustawy (niezależnie od tego czy zarzut ten został później wycofany czy nie),

lub dlatego że podejrzewa się, że ofiara uczyniła lub zamierza uczynić którąkolwiek z tych rzeczy.

Niepełnosprawny pracownik skarży się na dyskryminację, kiedy odmówiono mu awansu w pracy. Kolega zeznaje na jego korzyść w trakcie rozprawy sądowej. Z tego powodu pracodawca zwalnia kolegę niepełnosprawnego pracownika. Jest to stosowanie represji. Byłoby także niezgodne z prawem, gdyby kolega niepełnosprawnego pracownika został zwolniony dlatego, że przyszedł do sądu nie zeznawać, ale tylko wesprzeć powoda – byłaby to czynność dokonana w odniesieniu do Ustawy.

[s.55(4)]

Nie stanowi stosowania represji potraktowanie osoby mniej przychylnie dlatego, że osoba ta wysuwała zarzuty, które były fałszywe i nie były czynione w dobrej wierze.

Jednakże fakt, że ktoś zeznawał na korzyść powoda, który sprawę przegrał, nie dowodzi, że zeznania te były fałszywe lub że nie były składane w dobrej wierze.

[s.55(5)]

Inaczej niż przy innych formach dyskryminacji, które z mocy Ustawy są bezprawne, na stosowanie represji mogą powoływać się zarówno osoby niepełnosprawne jak i sprawne.

Kto ma obowiązki z mocy Ustawy?

Pracodawcy

[s.68(1)]

Następne rozdziały wyjaśniają szczegółowo obowiązki, jakie Ustawa nakłada na pracodawców. Ustawa definiuje „zatrudnienie” jako zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub umowę o naukę rzemiosła lub też umowę o osobiste wykonanie pracy. Każdy kto pracuje w oparciu o umowę odpowiadającą tej definicji jest pracownikiem, niezależnie od tego czy, na przykład, pracuje w pełnym wymiarze.

[s.68(1), s.64(7), s.4(6), s.68(2)–(2D)]

Członkowie sił zbrojnych są wyłączeni z ochrony postanowieniami Ustawy dotyczącymi zatrudnienia i wykonywania zawodu. Poza tym, obecnie przepisy te stosują się do wszystkich pracodawców w odniesieniu do osób, które zatrudniają w całości lub w części w placówce na terenie Wielkiej Brytanii. Ochrona z mocy Ustawy rozciąga się także na zatrudnienie w całości poza terytorium Wielkiej Brytanii, pod warunkiem, że zatrudnienie to ma wystarczająco bliskie związki z Wielką Brytanią – zaś Ustawa określa okoliczności, w jakich będzie to miało miejsce. Niektóre rodzaje zatrudnienia na pokładach statków, poduszkowców i samolotów także podlegają Ustawie.

Osoba rekrutująca pracownika ma obowiązki wynikające z Ustawy, nawet jeśli nie jest jeszcze pracodawcą (bo na przykład nowo rekrutowana osoba będzie jej pierwszym pracownikiem).

Osoby lub organy związane z pewnymi zawodami

Definicja zawarta w Ustawie jest na tyle szeroka, by obejmować osoby, które są samozatrudnione, ale które podejmują się osobistego wykonania pracy. Postanowienia Części 2 DDA (patrz s. 7) stosują się także do następujących zawodów, które nie mieszczą się w definicji zatrudnienia:

- pracownicy kontraktowi
- osoby zajmujące wyższe stanowiska
- funkcjonariusze policji
- partnerzy w firmach
- adwokaci
- osoby odbywające praktykę przez czas określony w ramach szkolenia zawodowego.

Inne osoby, do których stosuje się Część 2 DDA

Ponadto, postanowienia Ustawy w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu mogą także nakładać obowiązki na następujące osoby i instytucje:

- powierników i menedżerów pracowniczych programów emerytalnych
- ubezpieczycieli świadczących usługi ubezpieczenia grupowego pracownikom pracodawcy
- właścicieli lokali zajmowanych przez pracodawcę lub inną osobę, do której stosują się postanowienia Części 2 DDA

- pracowników i przedstawicieli osoby, do której stosuje się Część 2 DDA
- Ministrów Korony, ministerstwa i agencje rządowe.

Podmioty świadczące usługi w zakresie zatrudnienia

[s.21A]

Ustawa zawiera także postanowienia mające zapobiegać dyskryminacji przez osoby lub instytucje świadczące usługi w zakresie zatrudnienia – takie jak agencje pośrednictwa pracy czy służby doradztwa zawodowego.

Organizacje zawodowe i organy przyznające kwalifikacje

[ss.12–14B]

Wreszcie, Część 2 DDA zawiera specjalne przepisy w odniesieniu do dyskryminacji osób niepełnosprawnych przez organizacje zawodowe i organy przyznające kwalifikacje. Charakter i skutki tych przepisów omówione są w osobnym Kodeksie Praktyki wydanym przez DRC.

Co Ustawa mówi o dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu? Skutki Ustawy

Ustawa stwierdza, że dyskryminowanie osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę w odniesieniu do rekrutacji lub utrzymania personelu, jest bezprawne.

Jednakże, Ustawa nie zakazuje pracodawcy przyjęcia na dane stanowisko najlepszego kandydata. Nie zabrania także pracodawcom traktowania osób niepełnosprawnych bardziej przychylnie niż osób w pełni sprawnych.

Formy dyskryminacji

Cztery formy dyskryminacji, które zgodnie z Częścią 2 DDA są niezgodne z prawem, są następujące:

- dyskryminacja bezpośrednia
- niedopełnienie obowiązku dokonania rozsądnego dostosowania
- „dyskryminacja związana z niepełnosprawnością”, oraz
- stosowanie represji wobec osoby (niezależnie od tego czy jest ona niepełnosprawna czy nie) – wyjaśniono co Ustawa mówi na temat stosowania represji (wiktyimizacji).

Aspekty zatrudnienia, w odniesieniu do których dyskryminacja jest bezprawna

[s.4(1)]

W odniesieniu do rekrutacji, Ustawa stwierdza, że bezprawne jest dyskryminowanie przez pracodawcę osoby niepełnosprawnej:

- przy ustaleniach, co do określenia kto powinien otrzymać zatrudnienie
- przy warunkach na jakich osoba niepełnosprawna otrzymuje ofertę zatrudnienia, lub
- poprzez odmowę oferty lub umyślne niezaoferowanie zatrudnienia osobie niepełnosprawnej.

[s.4(2)]

W odniesieniu do utrzymania personelu, Ustawa stwierdza, że bezprawne jest dyskryminowanie przez pracodawcę zatrudnianej przez niego osoby niepełnosprawnej:

- w zakresie przyznanych jej warunków zatrudnienia
- w zakresie przyznawanych jej możliwości awansu, transferu, szkolenia czy jakichkolwiek innych korzyści
- poprzez odmowę przyznania lub celowe nieprzyznanie jej takiej możliwości, lub
- przez zwolnienie jej lub narażenie jej na inną krzywdę.

[s.16A(3)]

Ustawa stwierdza także, że dyskryminowanie osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę po tym jak ustało zatrudnienie tej osoby, jest bezprawne.

Co jeszcze jest niezgodne z prawem w świetle postanowień Ustawy, w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu?

Szykanowanie

[s.3B]

Poza tym co Ustawa mówi na temat dyskryminacji, Część 2 DDA stwierdza, że bezprawne jest, w odniesieniu do rekrutacji lub utrzymania personelu, narażenie przez pracodawcę osoby niepełnosprawnej na szykany z powodu, który wiąże się z jej niepełnosprawnością.

Instruowanie i wywieranie nacisku w celu dyskryminacji

[s.16C, s.17B(1)]

Jest także niezgodne z prawem, by osoba, która posiada władzę lub wpływ na inną osobę, instruowała ją lub wywierała na nią nacisk, by ta podejmowała działania niezgodne z postanowieniami Części 2 DDA (lub, o ile wiąże się to z usługami w zakresie zatrudnienia, Części 3 Ustawy). Obejmuje to wywieranie nacisku w celu dyskryminacji, niezależnie od tego czy wywierany on jest bezpośrednio na daną osobę, czy też w taki sposób, że osoba ta ma duże szanse dowiedzieć się o tym. Jednakże, Ustawa nie daje indywidualnym osobom niepełnosprawnym prawa do podejmowania działań prawnych w odniesieniu do bezprawnego udzielania instrukcji lub wywierania wpływu w celu dyskryminacji. Takie działania mogą być podjęte tylko przez DRC.

Kto odpowiada za działania niezgodne z prawem?

Odpowiedzialność za działania innych osób

[s.58]

Pracodawcy, którzy działają poprzez swoich przedstawicieli (takich jak doradcy ds. medycyny pracy czy agencje rekrutacyjne) odpowiadają za działania swoich przedstawicieli dokonane z wyraźnego bądź domniemanego upoważnienia pracodawcy. Ustawa stwierdza, że pracodawcy odpowiadają za działania swoich pracowników w trakcie ich zatrudnienia. Jednakże, podczas postępowania prawnego przeciwko pracodawcy wynikającego z działań pracownika, można jako obrony użyć argumentu, że pracodawca podjął uzasadnione praktycznie kroki w celu zapobieżenia takim działaniom. Nie może jednak stanowić argumentu na obronę pracodawcy wykazanie tylko, że działanie miało miejsce bez jego wiedzy lub zgody.

Właściciel sklepu wyjeżdża za granicę na 3 miesiące i zostawia syna, aby zajmował się sklepem. Podczas jego nieobecności, syn dokucza sprzedawczyni, która cierpi na problemy z uczeniem się, ciągle niesprawiedliwie krytykując jej pracę. Sprzedawczyni rezygnuje z pracy z powodu złego traktowania. Właściciel sklepu odpowiada za działania swojego syna.

Pomocnictwo w popełnieniu czynu bezprawnego

[s.57]

Osoba, która świadomie pomaga innej osobie dokonać czynu, który jest niezgodny z prawem w świetle Ustawy, będzie traktowana jak ktoś, kto sam popełnił taki sam bezprawny czyn. Oznacza to, że jeżeli pracodawca odpowiada za bezprawny czyn swojego pracownika lub agenta, ten pracownik lub agent będzie odpowiadał za pomoc pracodawcy w dokonaniu czynu bezprawnego.

Konsultant ds. rekrutacji zatrudniony przez firmę inżynierską odmawia rozwiązania kandydatury osoby niepełnosprawnej na wolne stanowisko, gdyż firma powiedziała mu, że nie chce by tę posadę zajął „inwalida”. W świetle Ustawy konsultant może być odpowiedzialny za pomoc firmie w dyskryminacji, poza tym, że firma sama odpowiadać będzie za bezprawne działanie.

Jeżeli pracownik dyskryminuje lub szykanuje niepełnosprawnego pracownika, to pracodawca odpowiada za ten bezprawny czyn – chyba że może wykazać, iż podjął praktycznie uzasadnione kroki w celu zapobieżenia takim czynom. Jednakże pracownik, który popełnił akt dyskryminacji lub szykanowania będzie odpowiadał za pomoc w popełnieniu czynu bezprawnego, nawet jeżeli pracodawca zdoła wykazać, że podjął uzasadnione kroki, aby do takiego czynu nie dopuścić.

Pracodawca ma w firmie politykę dotyczącą szykanowania i niepełnosprawności. Pilnuje, by wszyscy pracownicy znali tę politykę i wiedzieli, że szykanowanie niepełnosprawnych pracowników podlega karze dyscyplinarnej. Pilnuje także, by osoby na stanowiskach kierowniczych otrzymały przeszkolenie dotyczące tej polityki. Kobieta z trudnościami w uczeniu się jest poniżana przez kolegę z pracy i zostaje wobec niego wszczęte postępowanie dyscyplinarne. W tych okolicznościach kolega kobiety będzie odpowiadał za pomoc w dokonaniu czynu bezprawnego (szykanowania) przez pracodawcę, mimo że sam pracodawca uniknie odpowiedzialności, gdyż podjął praktycznie uzasadnione kroki, aby zapobiec takiemu bezprawnemu czynowi.

Egzekwowanie praw wynikających z Części 2 DDA (patrz strona 7)

[s.17A]

Egzekwowanie praw wynikających z Części 2 odbywa się przed sądami pracy.
Egzekwowanie praw wynikających z Ustawy w odniesieniu do świadczenia usług związanych z zatrudnieniem także odbywa się przed sądami pracy.

Rozporządzenia dotyczące transportu: zastosowanie Części 3 DDA do transportu (Dostarczanie towarów, udogodnień, usług i udostępnianie lokali) oraz streszczenie Części 5 DDA (Transport)

Wprowadzenie

Część 5 Ustawy odnosi się w sposób szczególny do transportu. Poniżej przedstawiony jest krótki opis postanowień Części 5 DDA.

Informacja na temat odnośników

Odniesienia do Ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA) z roku 1995 (ze zmianami z roku 2005) umieszczone są w nawiasach kwadratowych. Na przykład, [s.1(1)] oznacza Artykuł 1(1) Ustawy zaś Sch.1 oznacza Załącznik 1 do Ustawy. Odniesienia do rozporządzeń będą odniesieniami do Rozporządzenia w sprawie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (The Disability Discrimination (Public Authorities)(Statutory Duties) Regulations 2005 SI No. 2966) chyba że wskazano inaczej.

Tam gdzie mowa jest o rozporządzeniu wydanym na mocy Ustawy, numer dokumentu Statutory Instrument podany jest na marginesie (na przykład SI 2005/2901). Kiedy mowa jest o Artykułach 19 do 21 Ustawy, należy je odczytywać razem z Artykułem 21ZA Ustawy z 2005 r. oraz rozporządzeniem dotyczącym dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do pojazdów transportowych (Disability Discrimination (Transport Vehicles) Regulations 2005) „Rozporządzenie z r. 2005”. Odniesienia do Części 2, 3, 4 lub 5 odnoszą się do odpowiednich części Ustawy.

Część 3 DDA: Zawężenie i zniesienie wyłączeń dotyczących transportu

[s.21ZA]

Część 3 Ustawy, nakładająca obowiązki na tych, którzy świadczą usługi publiczne, zawierała wyłączenie dotyczące korzystania ze środków transportu. Ustawa została znowelizowana Ustawą z roku 2005 tak, by wyjaśnić, iż wyłączenie to odnosi

się wyłącznie do usług transportowych związanych z dostarczeniem pojazdu lub korzystaniem z pojazdu. Zmiana ta określa wyraźnie, że Część 3 DDA teraz już odnosi się do świadczenia usług w zakresie infrastruktury, takich jak stacje, dworce czy lotniska. Ustawa zawiera teraz uprawnienie dla sekretarza stanu do wydania rozporządzenia w celu zniesienia wyłączenia, w całości lub w części, w odniesieniu do podmiotów świadczących usługi transportowe, które świadczą te usługi poprzez korzystanie z określonych typów pojazdów.

[SI 2005/3190]

Rozporządzenie Disability Discrimination (Transport Vehicles) Regulations 2005 („Rozporządzenie 2005”) zostało wydane w ramach tych uprawnień i ma wejść w życie 4 grudnia 2006 r.

Jakie są skutki Rozporządzenia 2005?

Rozporządzenie 2005 faktycznie stosuje pewne obowiązki z Części 3 DDA do podmiotów świadczących usługi transportowe, które świadczą te usługi przy pomocy określonych pojazdów. To, do jakiego stopnia obowiązki te mają zastosowanie zależy od rodzaju pojazdu.

Zasadniczo, podmioty świadczące usługi transportowe w zakresie dostarczania pojazdu lub korzystania z pojazdu, objęte Rozporządzeniem 2005, są teraz podmiotami świadczącymi usługi publiczne w rozumieniu Części 3 DDA (patrz strona 8). Muszą więc wypełniać odpowiednie obowiązki wynikające z Części 3.

Rozporządzenie 2005 obejmuje następujące typy pojazdów: autobusy i autokary (na regularnych trasach oraz wycieczkowe), pojazdy wynajmowane prywatnie, taksówki, pociągi, tramwaje, lekką kolej, pojazdy używane w różnego typu transporcie sterowanym: szynowym, linowym itp. (guided transport), pojazdy do wynajęcia oraz pojazdy pomocy drogowej.

Pociągi, autobusy, autokary i taksówki

[SI 1998/2456, SI 2000/3215, SI 2000/1970, SI 2000/3318, SI 2002/2981, SI 2003/1818, SI 2004/1881, SI 2005/2988]

Cześć 5 DDA pozwala rządowi na ustalenie standardów dostępu dla autobusów, autokarów, pociągów, tramwajów i taksówek. Rząd wydał przepisy dotyczące standardów dostępu dla pojazdów kolejowych (the Rail Vehicle Accessibility Regulations) i stosują się one do pojazdów wchodzących do eksploatacji po 1 stycznia

1999. Standardy dostępu dla niektórych autobusów i autokarów używanych lokalnie lub na trasach regularnych (the Public Service Vehicles Accessibility Regulations) stosują się do nowych pojazdów od końca roku 2000. Standardy dostępu dla taksówek nie zostały wprowadzone do chwili publikacji niniejszego Kodeksu.

Oprócz postanowień przedstawionych w akapicie poniżej, Część 5 DDA w przeważającej części składa się z bardzo szczegółowych norm projektowych, które spełniać muszą autobusy, autokary (a z czasem i taksówki), aby spełniać wymogi tej części Ustawy. Te standardy techniczne dotyczą szczegółowo konkretnych aspektów projektu i funkcjonowania tych pojazdów. Wymogi wynikające z tych standardów różnią się od obowiązków spoczywających na podmiotach świadczących usługi transportowe na mocy Części 3 DDA (patrz strona 8). Poza tym, indywidualne osoby niepełnosprawne nie mają prawa dochodzenia zadośćuczynienia za niedotrzymanie tych standardów, jak ma to miejsce w świetle postanowień Części 3.

Taksówki, samochody prywatnie wynajmowane oraz przewóz psów-przewodników

[s.37, SI 2000/2990, s.37a, SI 2003/3122]

Od 31 marca 2001 roku w Anglii i Walii oraz od 31 marca 2003 r. w Szkocji jest czynem bezprawnym w świetle Części 5 DDA, jeśli licencjonowana taksówka odmawia przewozu lub żąda dodatkowej zapłaty za przewóz psa przewodnika towarzyszącego osobie niepełnosprawnej lub też jeśli nie pozwala, by pies podróżował razem z pasażerem. Podobne przepisy stosuje się w Anglii, Walii i Szkocji do kierowców prywatnie wynajmowanych samochodów (PHV), zaś w Anglii i Walii także do operatorów PHV. Jest także niezgodne z prawem, jeśli nie pozwala się, by pies podróżował razem z niepełnosprawnym pasażerem. Kierowca, który nie dopełni któregokolwiek z tych obowiązków może być winnym popełnienia przestępstwa i może podlegać karze grzywny i/lub zawieszenia licencji.

Taksówki oraz operatorzy PHV będą także mieli obowiązki wobec osób niepełnosprawnych (w tym przewóz psów przewodników) na mocy Części 3 Ustawy (patrz strona 8), ze zmianami uwzględnionymi w nowelizacji Ustawy z 2005 r. oraz w Rozporządzeniu 2005. Będą więc także podlegać obowiązkom opisanym w niniejszym Kodeksie.

Zmiany w Części 5 DDA: pojazdy kolejowe

[s.46(4A), s.47.(A–C), s.47(D–M)]

Ustawa z roku 2005 zmienia Część 5, zobowiązując sekretarza stanu do ustalenia ostatecznego terminu, nie później niż w roku 2020, do którego wszystkie pojazdy kolejowe będą musiały wypełniać standardy dostępu dla kolei określone w Części 5. Inne zmiany dotyczyć będą procedur certyfikacji pojazdów kolejowych jako spełniających wymogi oraz sposobów karania za łamanie przepisów. Więcej informacji na temat tych zmian można otrzymać w Ministerstwie Transportu.

Załącznik: Finansowanie

Znowelizowana Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (2005) wyraźnie przenosi na podmioty świadczące usługi ciężar zapewnienia równego dostępu ich użytkownikom i klientom. Zgodnie z prawem, podmioty świadczące usługi są zobowiązane same sfinansować zmiany lub udogodnienia w celu zwiększenia dostępności usług. Nie przewidziano żadnego finansowania z budżetu centralnego.

Rząd brytyjski zapewnia finansowanie z budżetu na wsparcie pracowników, których niepełnosprawność może oznaczać, że potrzebują wsparcia określonego w DDA jako „rozsądne udogodnienia”. Nazywa się to program „Dostęp do pracy”. Programem zarządza Ministerstwo Pracy i Emerytur. Pracodawcy mogą otrzymać finansowanie poprzez złożenie wniosku. Otrzymać mogą nawet do 100% kosztów. Szczegóły dotyczące udogodnień, których wymaga niepełnosprawny pracownik muszą się znaleźć we wniosku, zaś budżet na koszty wsparcia corocznie się ustala i rewiduje.

W dziedzinie edukacji, budżetem na sfinansowanie dodatkowego wsparcia dla dzieci i młodzieży ze „specjalnymi potrzebami edukacyjnymi” (SEN) dysponują władze lokalne. Prawo podejmowania decyzji, co do sposobu wydatkowania tej części budżetu ma władza lokalna. Jako że liczba dzieci z SEN w każdym regionie, jak i potrzebny stopień wsparcia bardzo się różnią, wydatki w przeliczeniu na głowę mieszkańca także bardzo się różnią.

Dalsze informacje

Egzemplarze ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz rozporządzeń wydanych na jej podstawie można nabyć w Stationery Office, www.tso.co.uk. Osobne Kodeksy obejmujące inne aspekty Ustawy, jak również wskazówki co do definicji niepełnosprawności są także dostępne w Stationery Office.

Teksty wszystkich Kodeksów wydanych przez DRC (w tym niniejszego Kodeksu) można także ściągnąć bezpłatnie ze strony DRC: www.drc-gb.org. Ze strony DRC można również wysłać maila do centrum informacyjnego DRC.

Wszelkie materiały dotyczące konferencji „Wyrównywanie szans i wspieranie aktywności osób niepełnosprawnych w Polsce”, realizowanych wspólnie przez Senat Rzeczypospolitej Polskiej⁵, Ambasadę Brytyjską⁶ i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji⁷ dostępne są na stronie:

www.niepelnosprawni.info

⁵ www.senat.gov.pl

⁶ www.britishembassy.pl

⁷ www.integracja.org



Ambasada Brytyjska



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ