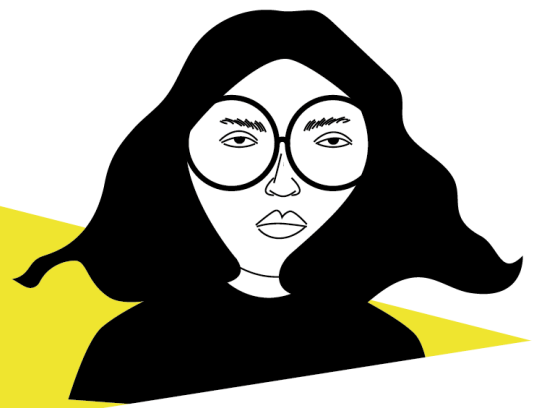




Rafał Lis

Co Ci powie o kulturze koordynator_ka dostępności?



Rafał: A kiedy kontaktuje się z wami koordynator dostępności, co sobie myślicie?

Joanna: Plus dla instytucji, że ta osoba jest!

Magda: Dobrze, że jesteś! Gdzie byłeś całe moje życie!?

Fragment rozmowy z Joanną Ciesielską i Magdą Schromową,
tłumaczkami polskiego języka migowego.

Spis treści

Wstęp	4
Badanie „(dobro)stan koordynatorów_ek dostępności kultury”	9
Raport z badania ankietowego	16
Mapa wyzwań i potrzeb koordynatorów_ek	64
Lek na całe zło	76
Dostępnością otulić zespół i publiczność. Rozmowa z Agatą Etmanowicz	79
„Być blisko”, „łapać sznurki” i inne znaczenia dostępności w kulturze.	
Rozmowa z Pauliną Celińską i Anną Rochowską	88
Koordynator_ka, czyli osoba wieloręczna. Rozmowa z Katarzyną Mądrzycką-Adamczyk	97
Dostępność jest ważna. I przynosi frajdę! Rozmowa z Anną Rutz	105
Wielogłos ekspertek dostępności	113
Pierwsze kroki. O czym pamiętać, obejmując stanowisko koordynatora_ki do spraw dostępności	124
Pozdrowienia dla koordynatorek i koordynatorów	132
Spis tabel i wykresów	135
Kolofon	137

Wstęp

Pretekstem do powstania tego tekstu było wiele rozmów i spotkań przeprowadzonych w ciągu ostatnich lat z osobami, które zajmują się dostępnością w instytucjach kultury lub w różny sposób wspierają związane z nią procesy.

Ten tekst powstał ze względu na moje osobiste doświadczenia i doświadczenia osób mi bliskich. Doświadczenia pracy w sektorze publicznym, w instytucjach kultury, w edukacji i dostępności. Czasami wspinałe, najczęściej ambiwalentne, nierzadko rozczarowujące.

Podstawową trudnością tej pracy była konieczność wyciszenia własnych sądów, przeświadczeń i opinii. Żeby ten tekst miał sens, musiałem szybko nauczyć się być obiektywnym obserwatorem, badaczem naturszczykiem.

Szczęśliwie nie byłem w tym sam. Można tu przeczytać opinie ponad 250 osób, pracowników i pracowników instytucji kultury, osób z organizacji pozarządowych, osób z publiczności. Ludzi, którzy mają niepełnosprawności i którzy ich nie mają, albo o nich nie mówią.

Ten tekst to efekt blisko 30 rozmów i wywiadów, jednego badania ankietowego, wielu godzin warsztatowych, kilku spotkań, w tym publicznych. Wszystko to było możliwe, dzięki Stypendium Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz zaufaniu organizacji pozarządowych, instytucji publicznych oraz niezależnych działaczek i działaczy.

Publikacja nie powstałaby, gdyby nie Zespół Fundacji Impact, zwłaszcza opieka i wsparcie dr Aleksandry Kołtun i Agaty Etmanowicz, które – co powtarzam wielokrotnie, przepraszam za nieeleganckie sformułowanie – pilnowały, żeby w tym tekście było „mało Lisa”.

Wreszcie, nie byłoby tego tekstu, gdyby nie zaufanie wielu osób, które nierzadko wołały pozostać anonimowe. Osób, które opowiedziały o swojej sytuacji w wywiadach, w ankiecie, na spotkaniach.

Dla kogo jest ta publikacja?

To jedno z najtrudniejszych pytań. Na pewno ta publikacja powstała z myślą o każdej osobie, która mierzy się z dostępnością kultury i sztuki. Niezależnie do tego, jak się ma, gdzie jest (w różnym sensie) i jak się czuje. Chciałem, żeby badanie ankietowe – już w momencie jego wypełniania – było okazją do przyjrzenia się swojej sytuacji. Bardzo zależy mi na tym, żeby ta publikacja była lustrem, w którym koordynator_ka przyjrzy się swojej sytuacji zawodowej i środowisku pracy.

Jeśli ta publikacja przyczyni się do choć jednej rozmowy wewnątrz instytucji, jednej rewizji procesów dotyczących zarządzania i utrzymywania dostępności – będę szczęśliwy. Ufam, że ten tekst pomoże koordynatorom i koordynatorkom zarówno popatrzeć na siebie oczami innych, jak i przyrzeć się innym, a podobnym do siebie.

W moim projekcie chciałem spotkać się i rozmawiać z osobami, które w obliczu zmian prawnych, społecznych (organizowanych odgórnie i oddolnie) realizują zadania związane z dostępnością. Chciałem w formie bezpiecznej dla nich oddać im głos, a przez to wesprzeć w wyrażaniu opinii i sądów. Wzmocnić ich głos w narracji o dostępności i uzupełnić tę narrację o wypowiedzi dotyczące tego, jakim kosztem wewnętrznym (instytucjonalnym) i osobistym (pracowniczym) w instytucjach kultury zachodzą zmiany dostępnościowe.

Tekst to forma rozmowy

Chciałbym utrzymać myślenie o projekcie stypendialnym i jego efektach jako o rozmowie. Rozmowie na temat dostępności, na temat jej wdrażania, ale i na temat kondycji instytucji kultury i ich pracownic_ków. Wiem, że te dyskusje się toczą, w różnych skalach.

My, koordynatorzy i koordynatorki, sieciujemy się w ramach wielu procesów. Wciąż odkrywamy polifonię głosów. Uczymy się różnych perspektyw. Poznajemy siebie, swoje role. Uczymy się na własnych i na cudzych błędach.

Mając to w pamięci, chciałbym zaproponować formułę publikacji „żywej”, która będzie z czasem uzupełniana, do której chętne i chętni będą mogli dopisać swoje słowa, dołączyć swoje emocje i marzenia. Dlatego wybrałem formę publikacji cyfrowej, łatwej do edycji, której

towarzyszyć będą teksty na blogu Fundacji Impact. Zakładam też, że treść tej książki za miesiąc, kwartał czy rok może być inna. Odrobinę lub znacząco. Bo głos każdej osoby jest ważny. **Bo każdy_a jest ważny_a.**

Dodatkowe treści będą zamieszczane na blogu Fundacji Impact:

www.imapctaudience.org.

Dostępność

Wciąż uczę się dostępności i popełniam błędy. Dlatego proszę Czytelników i Czytelniczki o sygnał, jeśli znajdą tutaj błędy składu lub potknięcia dotyczące dostępności cyfrowej pliku.

Proszę wtedy o kontakt (mail, nagranie audio lub vlog PJM) na adres mailowy:

lis@art-impact.pl.

Do treści publikacji przygotowano również: komentarz w PJM, który był współtworzony z Natalią Siuchtą, oraz o karty w tekście łatwym do czytania i rozumienia, które współtworzyliśmy z Aleksandrą Sztajerwald.

Wszystko udostępniam na stronie Fundacji Impact: www.imapctaudience.org.

Układ treści

Decyzja dotycząca układu treści tej publikacji była trudna. Mnogość wątków, doświadczeń i perspektyw – wbrew optymizmowi towarzyszącemu początkom tego procesu – zaciemnia mi obraz. Ponadto każdy głos, każdy punkt widzenia jest ważny.

Ostatecznie zdecydowałem się rozpocząć od wniosków z badania pod tytułem „(dobro)stan koordynatorów_ek dostępności kultury” (czerwiec – lipiec 2023) i potraktować je jako punktu wyjścia do dalszych rozważań. W kolejnej części tej publikacji jest krótki esej, w którym efekty badania uzupełnia perspektywa koordynatorek i koordynatorów dostępności uchwycona w wywiadach indywidualnych.

Kolejna część publikacji to mapa potrzeb i odpowiadających im odpowiedzi i rozwiązań. To pokłosie całości projektu, na które składa się doświadczenie wszystkich osób zaangażowanych w proces. Te spostrzeżenia zestawione są z wypowiedziami reprezentantek organizacji pozarządowych zajmujących się dostępnością i rozmowami z genialnymi kobietami: aktywistkami oraz pracownikami sektora publicznego.

W tej części znajduje się również tekst napisany wspólnie z Karoliną Kowal, koordynatorką dostępności w Śląskim Teatrze Lalki i Aktora „Ateneum” – instytucji, która ukończyła proces konsultacji i wsparcia gwarantowany projektem stypendialnym.

Dodatkowo na wybranych stronach publikacji są plakaty typograficzne. Ich autorem jest Sławomir Księżniak, który graficznie przedstawił wybrane odpowiedzi respondentów_ek badania na pytanie „Czym dla Ciebie jest dostępność? Odpowiedz na to pytanie, używając skojarzeń”. Wszystkie plakaty są też na stronie Fundacji Impact:

www.impactaudience.org.

T **DOŚTĘPNOŚĆ** **doś** **ępnoś** **ć** **0**

wszystko z nami

Badanie „(dobro)stan koordynatorów_ek dostępności kultury”

531 znaków określa obowiązki koordynatora_ki dostępności w polskich podmiotach publicznych, a więc i w instytucjach kultury. Mowa oczywiście o tych instytucjach, których organizator nakazał wdrożyć to rozwiązanie i o tych, które zrobiły to mimo braku nakazów.

Prawnie koordynatora_kę dostępności definiujemy przez obowiązki. Cele. Nakazy. Prawo (treści ustaw) milczy na temat kompetencji. Kwalifikacja ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji sięga po enigmatyczne: „Osoba odpowiedzialna za wdrażanie dostępności w organizacji wykazuje się wiedzą teoretyczną i praktyczną w zakresie dostępności i problematyki osób ze szczególnymi potrzebami we wszystkich obszarach kluczowych z punktu widzenia funkcjonowania każdej organizacji (niezależnie od specyfiki jej działania)”. Ale oba źródła milczą o usadowieniu w strukturze i wynagrodzeniu.

Projekt, którego pokłosiem jest ta publikacja, zakładał przeprowadzenie szeregu wywiadów z koordynatorami_kami dostępności w polskich instytucjach kultury, reprezentantkami organizacji pozarządowych i osobami z niepełnosprawnościami. Uzupełnieniem było anonimowe i dobrowolne badanie ankietowe, które przygotowałem na podstawie wywiadów z koordynatorami_kami dostępności. Prototyp narzędzia badawczego testowany był na 10 osobach.

Badanie zostało przeprowadzone w czerwcu i lipcu 2023 roku, przy użyciu metody CAWI (*Computer Assisted Web Interview*). Kwestionariusz udostępniłem poprzez formularz Google na stronie internetowej Fundacji Impact i rozesłałem mailowo do ponad 600 instytucji kultury w Polsce.

Informacje o badaniu były dystrybuowane na dwa sposoby:

- przez media społecznościowe: prywatne (moje i znajomych) oraz organizacji pozarządowych (częściej) i instytucji kultury (bardzo rzadko)
- przez mailing do ponad 600 instytucji kultury przeprowadzony ze służbowego adresu mailowego w Fundacji Impact (informacja o badaniu została wysłana do wszystkich instytucji organizowanych i współorganizowanych przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, wszystkich instytucji kultury organizowanych przez miasta wojewódzkie i przez samorządy wojewódzkie oraz instytucji kultury, których organizatorami są wybrane gminy: miejskie i miejsko-wiejskie).

Napłynęło 109 odpowiedzi.

Ostatnią częścią projektu była druga sesja rozmów z koordynatorami_kami dostępności, które miały na celu weryfikację i uzupełnienie danych uzyskanych w badaniu ankietowym. Większość rozmów została zanonimizowana i tu pojawia się tu jedynie w postaci cytatów.

Głównym celem tego projektu było (i wciąż jest) spotkanie i rozmowa z osobami, które w polskich instytucjach kultury realizują działania związane z dostępnością. Szukaliśmy wspólnie odpowiedzi na wiele pytań.

Kim są osoby, które mierzą się z dostępnością i niedostępnością instytucji? Gdzie w strukturach się znajdują? Jakie wsparcie otrzymują od zespołu, przełożonych i organizatora instytucji?

Badanie jako forma sprawdzenia własnych i środowiskowych intuicji chodziło mi po głowie już od dawna. Od 2020 roku jestem przekonany, że nasilająca się narracja o dostępności, ustawowe obowiązki i rosnąca liczba koordynatorów_ek dostępności powinny skłonić nas do zatrzymania gry prowadzonej od dawna, a zintensyfikowanej niedawno. Chociaż na chwilę. Do powiedzenia pokerowego „sprawdzam”. W 2023 roku zależało mi na tym, żeby możliwie szybko, 4 lata po wprowadzeniu ustawy, a odpowiednio krócej dla poszczególnych zapisów i jej karencji, sprawdzić, jak wypełnianie postanowień i wymogów odbija się na kondycji osób z tym się mierzących.

Zakładałem wtedy też, że – być może – na naszych oczach rodzi się nowa grupa zawodowa (w kontekście kultury i sztuki), która poza wspólnymi celami i zdaniem, dzieli ze sobą problemy, bolączki i marzenia.

Niemniej cały projekt, zwłaszcza badanie, obciążony jest sytuacją branży „kultura i sztuka” czy sektora publicznego jako takiego. Chociażby systemowe niedofinansowanie

oraz szczególnie wysoka rotacja pracowników i pracownic wpływają na jakość i charakter pracy zespołów w instytucjach, a więc i na sytuację koordynatorów_ek dostępności.

Chciałbym podkreślić jeszcze jedną ważną rzecz. Projekt i badanie, finansowane w ramach indywidualnego stypendium, są działaniami o charakterze mocno oddolnym, intuicyjnymi i – nade wszystko – realizowanym przez historyka sztuki, który metodologii badań socjologicznych uczy się właśnie teraz. Robię to z potrzeby serca, z poczucia wspólnoty.

O co chodzi z (dobro)stanem

Nie chciałem badać – nie mam ku temu narzędzi – dobrostanu rozumianego jako kategoria psychologiczna, psychoedukacyjna. Stąd, zaproponowany przez Agatę Etmanowicz, zabieg rozbicia dobrostanu na dwa człony przy pomocy nawiasów. Ten „(dobro)stan” to miejsce i moment, w którym znajdują się koordynatorki i koordynatorzy dostępności. Czy zaklinamy w ten sposób rzeczywistość? Być może. Ale „(dobro)stan” jest wymierzony w przyszłość. Efektem projektu jest mapa potrzeb i katalog rozwiązań. Dobrostan jest moim, naszym celem.

Nawias otworzył też jeszcze jedno znaczenie – dość oczywiste. Może... wcale nie jest dobrze? Może jest różnie? Może coś jest „poza nawiasem”? Zresztą, niektóre osoby udostępniając komunikaty dotyczące badania sięgały po ciekawe zapisy, np.: „(zło)stan opisany”.

Prowadząc te działania, nie mogę pozbyć się z głowy cytatu z Neila Gaimanna: „Idee nie muszą być doskonałe, żeby istnieć”. Zdanie to jest pełne sprzeczności, ale... Koordynacja dostępności jest ideą niedoskonałą. Nigdy doskonała nie będzie (?). I może nie musi być. Może wystarczy tylko, że wspólnym wysiłkiem przesuniemy ją bliżej dobrostanu osób, które się z nią mierzą.

Badanie tylko dla koordynatorek_ów?

Intuicyjnie przeczuwałem, że sytuacja prawna czy pracownicza osób zajmujących dostępnością może być różna. W instytucjach kultury występuje specyficzny bałagan dotyczący stanowisk, funkcji, zadań i zakresów obowiązków. Rzeczywiście (rzeczywiście wykonywane) zadania osób pracujących nie zawsze odpowiadają zapisom w dokumentach, a fraza „inne obowiązki zlecone przez przełożonych” jest do tego furtką. To zagadnienie wypłynęło również podczas pierwszych wywiadów z koordynatorkami dostępności i w trakcie prototypowania narzędzia badawczego.

Dlatego, mimo nazwy projektu, do badania zostały zaproszone osoby, które w ciągu ostatnich 7 lat pracowały na rzecz dostępności, zwłaszcza wykonywały zadania wpisujące się w „koordynację dostępności”, czyli takie, które swym zakresem wykraczały poza jedno stanowisko, jeden dział w instytucji.

W całym tekście używam najczęściej frazy „koordynator_ka dostępności” w bardzo szerokim (nieustawowym) znaczeniu: określam nim wszystkich i wszystkie, którzy działają na rzecz dostępności wewnątrz instytucji. Mam świadomość częściowej nieprawdziwości tego stwierdzenia, ale robię to ze względu na potrzebę uproszczenia gramatycznego i merytorycznego treści tej publikacji.

Prototypowanie i testowanie narzędzia

Zakres i sposób zadawania pytań (opisany w dalszej części tekstu) był konsultowany z zespołem Fundacji Impact, w tym z socjolożką, dr Aleksandrą Kołtun. Przygotowanie prototypu poprzedziła realizacja 7 wywiadów realizowanych z wykorzystaniem półustrukturyzowanego scenariusza. Na podstawie wypowiedzi tych 7 osób: doświadczonych koordynatorek dostępności oraz osób, które niedawno rozpoczęły pracę nad tym zagadnieniem, przygotowałem wersję testową ankiety.

Rozmowy z tego etapu projektu utwierdziły mnie też w przekonaniu, że badanie musi gwarantować anonimowość (i poczucie anonimowości) osób odpowiadających, więc metryczka oraz liczba pytań otwartych, w odpowiedziach na które respondenci_tki potencjalnie mogli ujawnić, gdzie pracują, zostały ograniczone do minimum.

Problem badawczy

W badaniu ankietowym głównym problemem badawczym, rozłożonymi na wiele pytań było zagadnienie samopoczucia: **Jak się macie? Jak się czujecie? Jak się Wam pracuje?**

Szczegółowe pytania badawcze to: Kto zajmuje się dostępnością / koordynacją dostępności w polskich instytucjach kultury?; Jakie są zadania realne / formalne tych osób?; Jak wygląda ich sytuacja prawna, pracownicza?; Jak są umocowane w strukturze instytucji?; Jak te osoby oceniają swoją sytuację zawodową, w tym w kontekście relacji w zespole, relacji z przełożonymi i podwładnymi?; Jak postrzegają dostępność oraz koordynację dostępności?; W jakim stopniu czują się przygotowane do pracy na rzecz dostępności?.

Do badania ankietowego realizowanego w projekcie wybrałem w znacznej mierze pytania otwarte, pozwalające na swobodne opisywanie sytuacji, ponieważ – w oparciu o doświadczenie własne i rozmówców_czyń – założyłem, że zespoły instytucji kultury i sztuki chętniej opowiadają o sukcesach i dobrych zmianach niż o porażkach czy stratach. Narracja o dostępności – przynajmniej ta prowadzona publicznie – jest zdominowana przez wątki dobrych praktyk, „udało się”, „da się”. I może słusznie. Opowieści o koordynatorach_kach dostępności jeszcze do niedawna przepełnione były wątkami sukcesów i liderstwa. Tak, ja też byłem tam, ale te sukcesy i liderów typujemy, a wcześniej oceniamy, głównie przez efekty pracy instytucji (najczęściej) czy koordynatora_ki dostępności (rzadziej). To zaczęło się zmieniać, ale... W przeszłości za mało rozmawialiśmy publicznie o sytuacji wewnątrz instytucji. I nie robimy tego za często teraz. Wyjątkiem są tutaj grupy koordynatorów_ek czy wydarzenia branżowe (najczęściej kameralne i wsobne).

Zawartość kwestionariusza

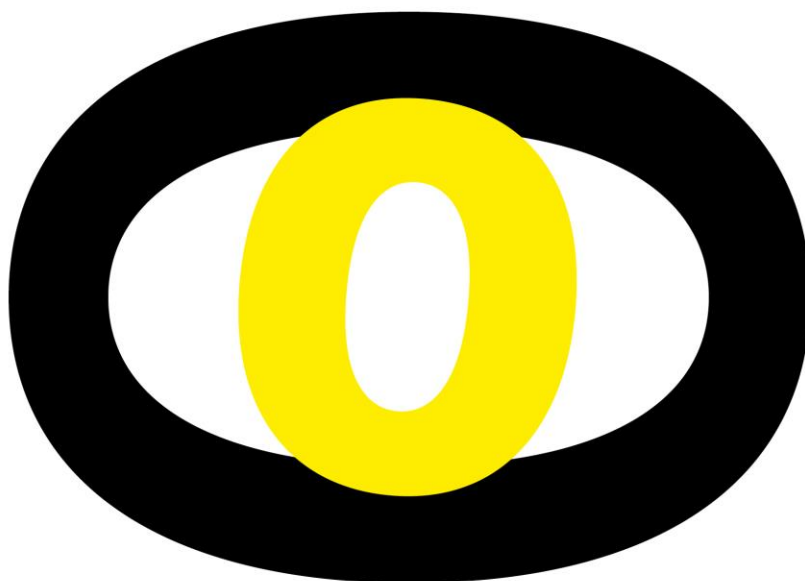
Ankieta zawierała 44 pytania, w tym tylko 18 zamkniętych, z kafeterią i wielokrotnego wyboru. Całość została podzielona na metryczkę i 5 części merytorycznych. Każda z części zakończona była możliwością dodawania komentarzy lub rozszerzenia (połączenia w spójną całość) udzielonych wcześniej odpowiedzi.

Części formularza:

- 1) **Metryczka:** podstawowe informacje o respondencie_tce, jego/jej miejscu pracy i miejscowości, w której zlokalizowana jest instytucja kultury.
- 2) **Zadania związane z dostępnością;** tu możliwie szeroko pytałem o zadania dotyczące dostępności (a nie samej koordynacji). Przykładowe pytania: Czy zajmujesz się obecnie dostępnością w instytucji kultury?; Czy masz zadania związane z dostępnością wypisane w zakres obowiązków/przedmiot umowy? Np. robienie napisów, prowadzenie zajęć itp.?; Jaki procent Twoich zadań formalnie (np. według zapisów umowy) w instytucji to dostępność?; Czy wykonujesz zadania związane z dostępnością w instytucji kultury, ale poza wynagrodzeniem albo poza czasem pracy?
- 3) **Koordynator_ka ds. dostępności;** ta część dotyczyła „ustawowo” rozumianej roli koordynatora_ki ds. dostępności. Przykładowe pytania: Czy jesteś nazywana_y koordynatorką_em ds. dostępności w instytucji kultury?; Czy "koordynator_ka ds. dostępności" jest nazwą lub częścią nazwy Twojego stanowiska?; Czy Twoje służbowe

dane kontaktowe są podawane publiczności w związku z dostępnością (na stronie internetowej w zakładce kontakt lub przy opisach wydarzeń)?

- 4) **Rola w organizacji/institucji:** ta część dotyczyła umiejscowienia w strukturze i subiektywnie rozumianej współpracy z zespołem. Przykładowe pytania: Od kiedy pracujesz w instytucjach kultury?; Czy w Twojej instytucji jest zespół ds. dostępności?; Jak się czujesz we współpracy z innymi osobami w instytucji?; Jak określiłbyś abyś stosunek Twoich przełożonych do dostępności?
- 5) **Dostępność:** ostatnia część formularza zawierała pytania dotyczące dostępności jako takiej (znów w oderwaniu od roli koordynatora_ki), w tym np.: Czym dla Ciebie jest dostępność? Odpowiedz na to pytanie używając skojarzeń; Czy czujesz się przygotowana_y do działania na rzecz dostępności?; Czy myślisz, że będziesz zajmować się dostępnością za 3 lata? i (kolejne pytanie): Jak wyobrażasz sobie tę przyszłość? Jak zmieni się świat?



wolność, równość, zauważenie

Raport z badania ankietowego

Kim są osoby, które zajmują się dostępnością w polskich instytucjach kultury?

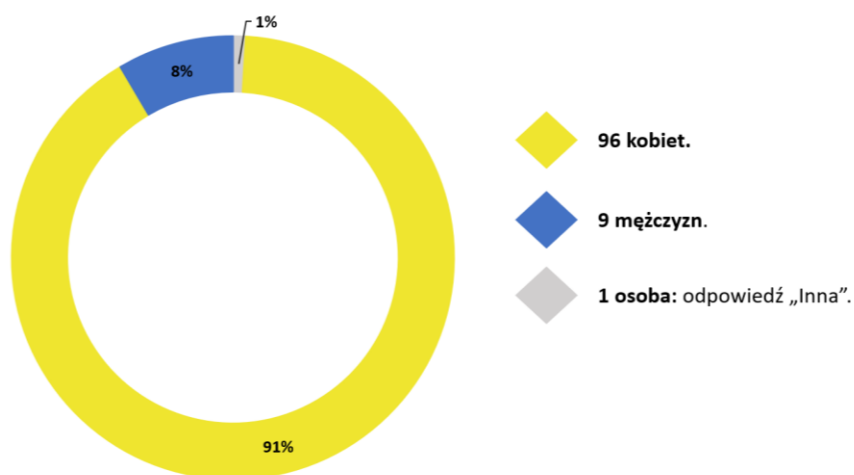
Niemal wszystkie osoby biorące udział w badaniu to kobiety (zob. wykres 1.).

2/3 respondentów_ek to osoby, które pracują w instytucjach kultury, które znajdują się w miastach o liczbie mieszkańców_nek powyżej 250 tysięcy (zob. tabela nr 1.). I o ile pierwszy wynik jest po prostu zbieżny z efektem wnioskowania intuicyjnego (z obserwacji) o stopniu feminizacji zawodów związanych z kulturą i sztuką, o tyle drugi prowadzi do 3 wniosków.

- Informacja o badaniu (mimo opisanej wcześniej metody dystrybucji) dotarła efektywniej do dużych ośrodków. I to takich (wysoce prawdopodobne), w których funkcjonują różne, oddolne lub stymulowane przez NGO czy samorządy różnego szczebla, grupy wsparcia lub sieci zawodowe.
- W dużych ośrodkach prawdopodobnie pracują osoby bardziej zmotywowane do opowiadania o swojej sytuacji zawodowej lub (to już piszę z mniejszą pewnością) lepiej wyposażone w wiedzę czy umiejętności, które pozwalają im oceniać swój „(dobro)stan”.
- Być może: koordynatorzy_ki dostępności (lub po prostu osoby pracujące na rzecz dostępności) częściej pojawiają się w instytucjach w dużych miastach (wojewódzkich) i aglomeracjach, ponieważ „bliżej” jest tam do źródeł zmian: instytucji centralnych, samorządów najwyższego szczebla. Jest tam też największy odsetek instytucji organizowanych albo współorganizowanych przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Poza tym, niemały odsetek samorządów największych miast wymusił lub rekomendował dla swoich jednostek budżetowych powołanie koordynatorów_ek dostępności.

Ze wszystkich tych trzech powodów w badaniu występuje nadreprezentacja dużych, największych ośrodków miejskich w kraju. Tutaj chciałbym też zwrócić uwagę na fakt, że zgodnie z sugestiami testerek pytałem o wielkość ośrodka, w którym pracują respondentki_ci, a nie dane dotyczące miejsca zamieszkania.

Wniosek numer 3. prowadzi raczej do kolejnych pytań: czy obecność funkcji koordynatora_ki dostępności rzeczywiście zależy od podmiotu, który finansuje i nadzoruje daną instytucję kultury? Czy fakt, że w dużych miastach być może częściej funkcjonują koordynatorzy_rki dostępności przekłada się jakoś na ich pozycję i sytuację, tzn. czy koordynatorzy_ki dostępności w dużych ośrodkach mają się lepiej niż w małych? Czy ma to związek z obecnością ośrodków akademickich, w których dłużej niż w innych sektorach funkcjonują systemy wsparcia osób (studiujących) z niepełnosprawnościami?



Wykres 1. Podział osób biorących udział w badaniu ze względu na płeć. (N=106).

3 osoby odmówiły odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 1. Wielkość ośrodka, gdzie jest instytucja kultury zatrudniająca respondenta_kę (N=109).

Wielkość ośrodka (liczba mieszkańców_ek)	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi
powyżej 500 tysięcy	50	46%
250 000-500 000	16	15%
150 000–249 999	15	14%
50 000–149 999	9	8%
15 000–49 999	9	8%
5 000–14 999	4	4%
poniżej 5 tysięcy	6	5%

Respondenci_tki na najczęściej pracują w muzeach i galeriach sztuki oraz w domach kultury i centrach kultury. Łącznie to ponad połowa osób, które udzieliły odpowiedzi (57%). Kolejną liczną grupę stanowiły osoby pracujące w bibliotekach albo teatrach.

Szczegółowe wyniki przedstawiłem w tabeli numer 2.

Tabela 2. Rodzaj instytucji, w której pracują respondenci_tki (N=109).

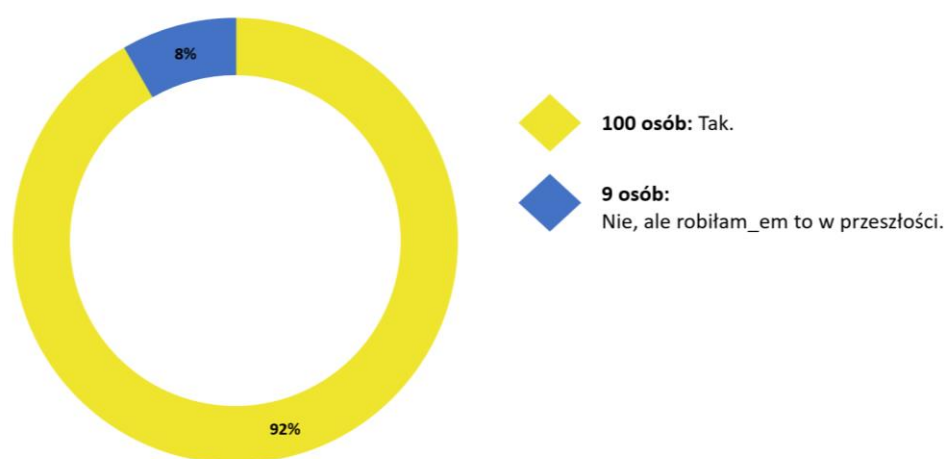
Rodzaj instytucji	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi
Muzeum lub galeria sztuki	30	27%
Biblioteka	18	16%
Dom kultury	16	14%
Centrum kultury	15	14%
Teatr	14	13%
Inna	18	16%

Podział instytucji kultury na artystyczne i nieartystyczne odzwierciedla rozróżnienie, które najczęściej występuje w publikacjach branżowych. Widoczna w tabeli kategorii „Inne” według nielicznych doprecyzowań respondentów_ek to: instytucja impresaryjna, uczelnia artystyczna.

1/4 badanych stanowią pracownice_y muzeów, co łączę z faktem, że muzea jako jedno z pierwszych typów instytucji kultury były odbiorcami różnych projektów dotyczących

poprawy dostępności, w tym organizowanych chociażby przez Narodowy Instytut Muzeów (wtedy: Narodowy Instytut Muzealnictwa i Ochrony Zbiorów) ponad 10 lat temu. Podobna sytuacja dotyczy teatrów, które z kolei były jednymi z pierwszych instytucji wspieranymi dostępnościowo przez liczne organizacje pozarządowe. W tym kontekście budująca jest reprezentacja domów/centrów kultury i bibliotek, które – to już zupełnie osobiste spostrzeżenie – jako ostatnie dołączyły do grona „udostępnianych” instytucji i którym to zwykle poświęca się najmniej miejsca (jeśli w ogóle) w publikacjach branżowych.

Praca na rzecz dostępności w ostatnich 7 latach



Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie: „Czy zajmujesz się obecnie dostępnością w instytucji kultury?” (N=109).

100 osób (92%) obecnie zajmuje się dostępnością w instytucji kultury, pozostałe osoby robiły to w ostatnich 7 latach (9 osób – 8%), przy czym większość (6 osób) w latach 2020–2021, czyli w momencie „najświeższej” i najbardziej intensywnej debaty o dostępności sektora publicznego. Osoby, które zadeklarowały, że w momencie realizacji badania już nie pracują na rzecz dostępności, wciąż proszone były o udzielanie dalszych odpowiedzi. Niemniej, wszystkie osoby informowane były o tym, że badanie dotyczy pracy na rzecz dostępności w przedziale ostatnich 7 lat (2016–2023), niezależnie od tego, kiedy się ona zaczęła (jedna respondentka określiła początek pracy na rzecz dostępności na lata 80. XX wieku) i niezależnie od tego, kiedy się zakończyła (sytuacja opisanych powyżej 9 osób).

Najczęściej wskazywanym powodem zakończenia pracy jako osoby odpowiedzialnej za dostępność w instytucji kultury było podejście dyrektora lub innych przełożonych do szeroko rozumianej dostępności; na takie sytuacje powołało się 6 ankietowanych. 4 osoby opisywały negatywne podejście zarządzającego do dostępności. Spośród najbardziej wyrazistych wypowiedzi warto zwrócić uwagę na poniższe:



„Dostępność stała się złem koniecznym”.

A-2, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_ek.

„Napotykałam na różne bariery, np. na moje propozycje stworzenia audiodeskrypcji do posiadanych zasobów usłyszałam stwierdzenie »to nie jest ważne, zajmij się...«, a z punktu widzenia osoby, która brała udział w różnych szkoleniach z zakresu dostępności wiedziałam, że to moje propozycje są ważne i potrzebne, a nie widzi-mi-się dyrektora”.

A-81, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_ek.

Uwaga: Wszystkie cytaty z odpowiedzi respondentów_ek, których użyłem w publikacji poddano jedynie delikatnej redakcji językowo-stylistycznej.

4 osoby wskazały odejście od pracy na rzecz dostępności jako związane ze zmianą zakresu obowiązków lub ustaniem stosunku pracy.

„Dostępność była dodana do moich obowiązków, nie doszliśmy do porozumienia w sprawie wynagrodzenia i ilości obowiązków”.

A-45, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_ek.

„Skończyła mi się umowa, nie chciałam jej przedłużyć”.

A-88, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_ek.

Zespół i struktura instytucji

Na pytanie o umiejscowienie w zespole instytucji odpowiedziały wszystkie osoby, niemniej, w przypadku 12 osób odpowiedź była niewystarczająca, żeby zidentyfikować miejsce danej pracownicy/pracownika w strukturze instytucji (co do działu albo funkcji w dziale). Padały skrótowe odpowiedzi jak: „pracownik merytoryczny” (A-69, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_ek).

W pozostałych przypadkach (97 odpowiedzi) określono dział i miejsce w dziale lub udzielono odpowiedzi o pełnieniu funkcji zarządczej (dyrektor albo zastępca dyrektora).

23 osoby (co 5 osoba) zadeklarowało pełnienie funkcji kierowniczej (kierownik_czka albo zastępca_czyni), najczęściej: działów administracyjnych (6 osób) oraz edukacji (3 osoby).

3 osoby zadeklarowały pełnienie funkcji zarządczej (dyrektor, wicedyrektor).

14 osób (14%) udzieliło odpowiedzi o zatrudnieniu na samodzielnym stanowisku. W połowie tych przypadków, trudno określić, czy „samodzielność” jest powiązana z faktem zajmowania się dostępnością – nie wynika to z podanego w tej odpowiedzi opisu struktury i funkcji pracownic. W pozostałych 7 przypadkach wskazano stanowiska zajmujące się na równi dostępnością i kwestiami programowymi albo promocją.

97 osób zakwalifikowano jako pracownice i pracowników rozlokowanych w działach według typologii przedstawionej w poniższej tabeli.

Tabela 3. Umiejscowienie respondentów_ek w strukturze działów instytucji (N=97).

Dział instytucji	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi
Dział edukacji	24	25%
Dział programowy lub tzw. merytoryczny	19	20%
Działy administracyjne	18	19%
Działy promocji	11	11%
Biura obsługi widowni	8	8%
Inne lub nieokreślone	17	17%

Jeśli w odpowiedzi była informacja o tym, że dział, w którym pracuje respondent_ka ma łączoną strukturę („Dział edukacji i promocji” lub „Dział produkcji i administracji”), starałem się zaliczyć odpowiedź do jednego z założonych typów w oparciu o funkcję osoby ankietowanej (na przykład odpowiedź pracownicy „Działu edukacji i promocji”, która jest „edukatorką”, zakodowałem jako „dział edukacji”).

Jedna trzecia respondentek_ów to osoby zatrudnione w działach będących w stałym kontakcie z publicznością (edukacja lub obsługa widowni), przy czym najbardziej liczną grupę stanowią edukatorki_ry: 24 osoby (25%). Edukatorki_ry to też grupa, którą najczęściej (niemal stereotypowo) różne gremia łączą z koordynacją dostępności.

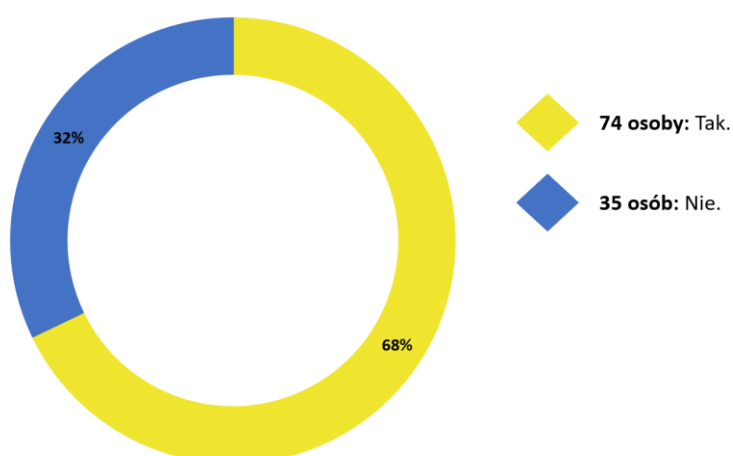
Najprościej (a niekoniecznie słusznie) można to łączyć z naturalną dla działów edukacji

potrzebą rozszerzania grupy odbiorców_czyn działań i idącą za tym chęcią podnoszenia kompetencji, również w zakresie dostępności oraz relatywnie łatwą ścieżką dotarcia do publiczności z niepełnosprawnościami – grup zorganizowanych w ośrodkach szkolnych, szkolno-wychowawczych czy w organizacjach pozarządowych i innych środowiskach wsparcia.

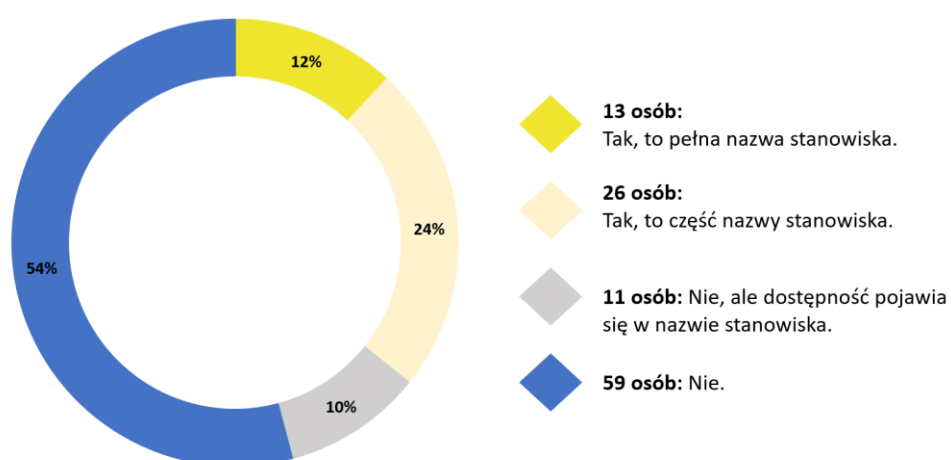
Mające charakter otwarte pytanie o umiejscowienie w strukturze było jednym z pierwszych, w odpowiedziach na które respondenci_tki pozwalali sobie na osobiste komentarze dotyczące własnej sytuacji. Poza gorzkim sformułowaniem jak: „w strukturze – prawie sam dół drabinki, w rzeczywistości – samodzielne stanowisko” (A-80, pracownica biblioteki w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek), sporadycznie pojawiają się jeszcze opinie:

- **nadmiernym obciążeniu pracą:** „Specjalista [zanonimizowane], czyli tak naprawdę od wszystkiego: prowadzenie strony, social-media, warsztaty, obsługa kasy, wystawianie faktur, działania animacyjne, pisanie i rozliczanie wniosków o dotacje itp.”.
A-24, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.
- **„nieformalności” czy lepiej – uznaniowości funkcji koordynatora_ki dostępności, np.:**
„[...] [moja] rola osoby koordynującej dostępność jest poza strukturą, nieformalnie podlega zastępcy dyrektora, który w stałej strukturze nie jest przełożonym moim i mojego działu”.
A-34, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.
- **momentami skomplikowanej strukturze wynikającej z łączenia stanowisk czy funkcji:**
„Podlegam pod dział edukacji ze względu na edukacyjną część etatu, dostępność funkcjonuje osobno, ze swoim małym budżetem. Nazwa mojego stanowiska [łączy kwestie dot. dostępności, edukacji i obsługi widza – zanonimizowano]”.
Fragment ze zanonimizowanej ankiety.

Funkcjonowanie w instytucji jako koordynator_ka (do spraw) dostępności



Wykres 3. Odpowiedzi na pytanie: „Czy jesteś nazywana_y »koordynatorem_ką ds. dostępności« w instytucji kultury?” (N=109).



Wykres 4. Odpowiedzi na pytanie: „Czy »koordynator_ka ds. dostępności« jest nazwą lub częścią nazwy Twojego stanowiska?” (N=109).

Tak jak pisałem wcześniej, w instytucjach kultury czasami funkcja, stanowisko i zakres zadań się nie pokrywają. Dlatego kluczowym zagadnieniem wydaje się w ogóle fakt, czy w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej dana osoba (realizująca zadania związane z dostępnością) jest nazywana koordynatorem_rką (do spraw) dostępności.

Funkcja czy po prostu jedynie fraza „koordynator (do spraw) dostępności” jest (najprawdopodobniej) odwołaniem do zapisów ustawy o dostępności podmiotów publicznych i wynika z nakładanego przez organizatora (ministerstwo lub jednostkę samorządu terytorialnego) wymogu powołania koordynatora_rki. Przy czym należy podkreślić, że w ustawa z 2019 roku nie nakłada na instytucje kultury obowiązku powoływania (kogoś do funkcji) koordynatora_ki.

Co więcej, rozmowy z koordynatorami_kami dostępności i testy badania ankietowego pozwoliły mi postawić hipotezę, że to nazwa stanowiska zawarta w dokumentach, a nie jedynie nadanie komuś funkcji, wpływa na postrzeganie samego/samej siebie na tle zespołu instytucji. W trakcie badania ankietowego czułem potrzebę zweryfikowania tego intuicyjnego założenia.

Dlatego zapytałem o to, jak nazywają się stanowiska osób, które zajmują się dostępnością w instytucjach kultury. Zależało mi na uchwyceniu odsetka instytucji, które również w rozwiązaniach prawnych, pracowniczych stosują zapisy wskazujące na funkcję.

Przyjąłem tu dwa założenia:

1. Powoływanie koordynatorów_ek, nawet jedynie uznaniowe (tj. nieposiadające odzwierciedlenia w jakimkolwiek dokumencie), może świadczyć o świadomości dostępności lub pozytywnym stosunku do niej u zarządzających instytucją.
2. Wskazanie na konkretną funkcję wpływa pozytywnie na efektywność pracy koordynatora_ki dostępności.

Te tezy, zwłaszcza drugą potwierdzały osoby, z którymi przeprowadzałem pierwsze rozmowy oraz testy ankiety. Rzecz jasna, wątek ten szczególnie często pojawiał się w narracjach osób, które dostępnością zajmują się najdłużej, to znaczy zaczęły to robić przed wejściem w życie ustawy. W takich miejscach, gdzie dostępnością zaczęto zajmować się „przed ustawą”, już w 2019 czy 2020 roku do wyznaczenia koordynatora_rki dostępności w oparciu o dotychczasowe doświadczenie poszczególnych pracowników czy pracownic, o czym opowiada jedna z respondentek:

„U nas nie ma miejsca na improwizację prawno-papierologiczną... Więc kiedy wyszła ustawa dyrektor powiedziała: „Niby nie musimy mieć koordynatora, ale powinniśmy, bo tak powiedziała nasza pani prawnik. Ty się nadajesz, ty się trochę na tym znasz, ty to ogarniesz. [...] Nie byłam zaskoczona, wiedziałam, że tak będzie.”

Fragment wypowiedzi z wywiadu z koordynatorką dostępności, której wszystkie dane zanonimizowano na jej prośbę.



Kilkukrotnie zdarzyło się, że osoby, z którymi rozmawiałem już po badaniu ankietowym, opowiadały o tym, że nazwy ich stanowisk nie odnoszą się do koordynacji lub dostępności, a przełożeni nadali im funkcję rozporządzeniem wewnętrznym, często dystrybuowanym potem między zespołami instytucji (przy czym nie pociągało to za sobą zmiany nazwy stanowiska i aneksowania umów). W badaniu ankietowym nie przewidziałem mechanizmów wychwycenia częstotliwości takich sytuacji.

Pomiędzy odpowiedziami na pytania: „Czy jesteś nazywana_y »koordynatorką/rem ds. dostępności« w instytucji kultury?” i „Czy »koordynator_ka ds. dostępności« jest nazwą lub częścią nazwy Twojego stanowiska?” otwiera się przestrzeń do rozważań dotyczących kwestii pracowniczych czy strukturalnych w instytucjach kultury. Do tego zagadnienia wrócę w dalszej części raportu.

Pracownicy_e na samodzielnych stanowiskach

Interesująca jest perspektywa osób na samodzielnych stanowiskach. Umocowanie w strukturze koordynatora_ki dostępności jako pracownika samodzielnego wydaje się (na równi z piastowaniem przez koordynatora_kę funkcji zarządczej/kierowniczej) ułatwieniem we wdrażaniu dostępności przez chociażby: większą decyzyjność, łatwiejszy dostęp do informacji o procesach i planach w instytucji czy większy wpływ na budżet (lub jego część).

9 spośród 14 respondentów_ek opisujących stanowisko pracy jako samodzielne, to osoby, które są nazywane koordynatorem_ką dostępności w instytucji kultury.

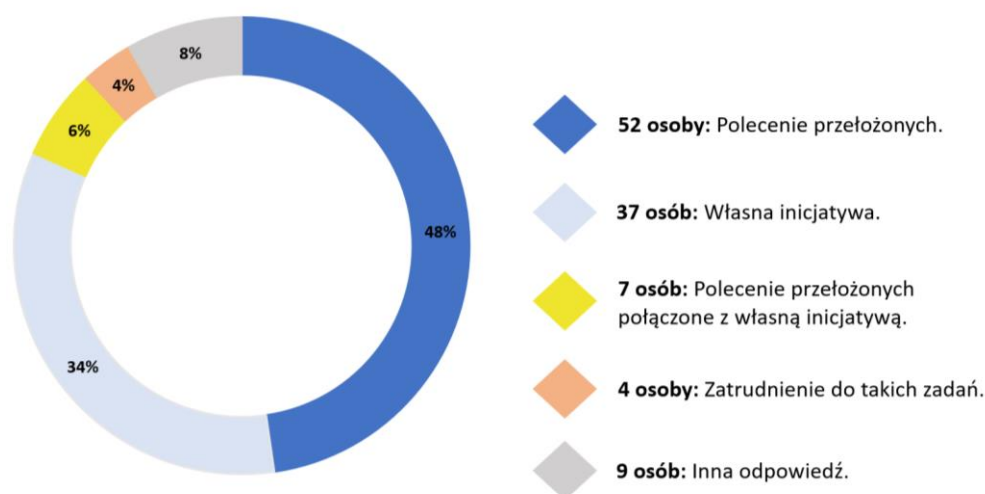
6 z 14 osób wskazało, że „koordynacja dostępności” lub „dostępność” pojawia się w nazwie ich stanowisk). W 2 z 14 przypadkach „koordynator_ka dostępności” to pełna nazwa stanowiska.

Poza tym: 8 osób z tej grupy zajmuje się dostępnością z własnej inicjatywy, a 5 w związku z poleceniem przełożonych. Wśród nich nie znajdują się osoby rekrutowane/zatrudnione specjalnie (celowo) na to stanowisko.

Wszystkie powyższe odpowiedzi z dużym prawdopodobieństwem pozwalają wnioskować, że samodzielność stanowiska związana z dostępnością dotyczy niewielkiej grupy respondentów – być może jedynie dwóch osób. W przypadku pozostałych samodzielność wynika z wcześniejszych, tj. niezwiązanych z dostępnością, zadań (albo z faktu dopisania dostępności do już realizowanych działań i w związku z tym – zmiany struktury zespołu).

Wobec tego mogę pokusić się o stwierdzenie, że absolutnie komfortowa pozycja zajmowania się jedynie dostępnością przy solidnym umocowaniu w strukturze zespołu (jako samodzielne stanowisko) to sytuacja w polskich instytucjach kultury, niestety, marginalna.

Inicjatywa w zakresie obejmowania funkcji koordynatora_ki dostępności



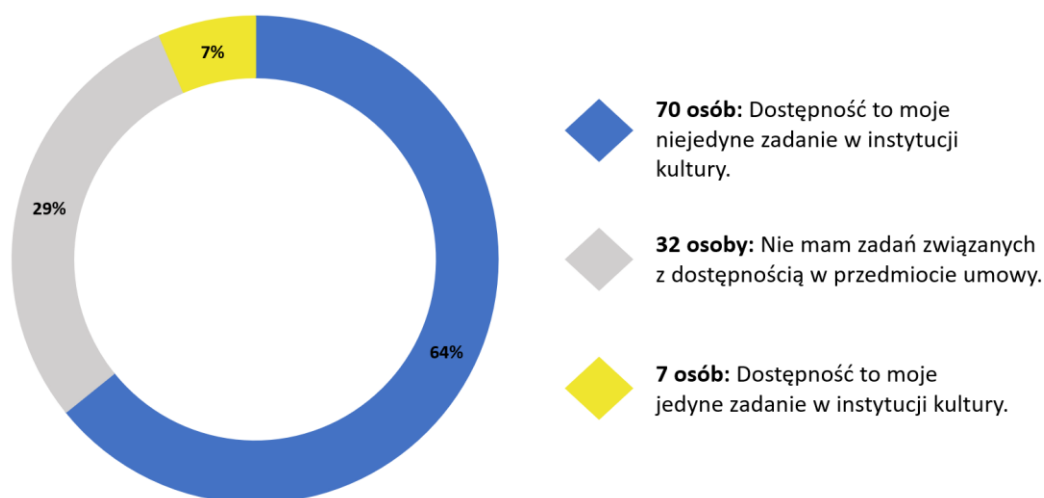
Wykres 5. Odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego zajmujesz się dostępnością? (N=109).

W związku z opisaną we wstępie dynamiczną sytuacją zmian prawnych wywołanych ustawami z 2019 roku interesujące dla mnie były również tryby powoływania koordynatorów dostępności. W prostych słowach – chodziło o sprawdzenie, jak wiele osób z własnej inicjatywy zajmuje się dostępnością i przyjmuje funkcję jej koordynatora_ki.

Jedno z moich założeń było dość oczywiste: osoby, które jeszcze przed ustawą zajmowały się dostępnością, około 2019–2020 roku obejmowały tę funkcję w ramach różnych trybów, co jedynie formalizowało (bezpieczniej: porządkowało) istniejącą już sytuację.

Wśród osób, które zostały do tego zadania wyznaczone przez przełożonych pojawiają się 4 osoby z niepełnosprawnościami lub z doświadczeniem niepełnosprawności wśród najbliższych. One w swoich odpowiedziach jasno wyraziły opinię, że w związku z ich osobistym doświadczeniem, ich przełożeni „nie umieli wyznaczyć innych obowiązków” (tak, to cytata z jednej z osób).

Zakres obowiązków i zadania służbowe osób od dostępności



Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie: „Biorąc pod uwagę kwestie formalne (zapisy w umowie), dostępność to Twoje: [...] zadanie w instytucji” (N=109).

Wzmiankowany wcześniej bałagan w strukturach instytucji kultury odbija się czkawką w zakresach obowiązków i realnych zadaniach wszystkich pracownic_ków. Jest to wątek często podnoszony na różnego rodzaju wydarzeniach branżowych. Dlatego w badaniu zapytałem o to, czy dostępność lub koordynacja dostępności pojawia się jako element opisu zakresu obowiązków.

Niemal wszystkie osoby, które w instytucjach kultury zajmują się koordynacją dostępności, dzielą te obowiązki z pracą nad „czymś jeszcze”. 1/3 respondentów_ek nie ma zadań związanych z dostępnością ujętych, opisanych w zakresie obowiązków.

Realnym problemem zatem jest „dopisywanie dostępności” do zakresów obowiązków. Poza tym, tutaj uwypukla się marginalna perspektywa komfortu wykwalifikowanych specjalistek_ów, którzy w instytucji kultury pracują **jedynie** na rzecz dostępności.

Obłożenie obowiązkami

W badaniu poprosiłem również o porównanie procentowego udziału (wg zapisów umowy) zadań związanych z dostępnością z subiektywnym odczuciem czasu pracy poświęcanego na dostępność w stosunku do całości godzin pracy w instytucji.

Na pytanie o zapisy formalne odpowiedzi udzieliły 102 osoby. 28 osób udzieliło odpowiedzi „0%”. 7 osobom, które nie zaznaczyły przy tym pytaniu żadnej odpowiedzi, przypisałem wynik „0%” (wszystkich ich bowiem dotyczył brak zapisów o dostępności w umowie). Dzięki temu 35 osób miało przypisaną odpowiedź „0%”. Wynik ten jest nieznacznie wyższy od wyniku uzyskanego w odpowiedziach na pytanie o zapisy w umowie (zob. wykres 6.).

Porównanie odpowiedzi ankietowanych na pytania: „Jaki procent Twoich zadań FORMALNIE (choćby według zapisów umowy) w instytucji to dostępność?” oraz „W praktyce, jaki procent swojego czasu pracy to działania związane z dostępnością?” jest alarmujące.

W znacznej liczbie przypadków mamy tutaj do czynienia z poczuciem niedoszacowania podziału obowiązków i czasu pracy. To znaczy, że osoba odczuwa, że pracuje na rzecz dostępności więcej niż jest to przewidziane w opisujących zatrudnienie dokumentach.

Za sytuację alarmującą przyjąłem rozdźwięk między subiektywnym odczuciem co do obciążenia pracą na rzecz dostępności a stanem prawnym (tj. opisanym w dokumentach), w 2 sytuacjach:

- kiedy różnica między nimi wynosiła: równo 50 lub powyżej 50 punktów procentowych,
- jeśli osoba pracująca odczuwała, że dostępność pochłania dwukrotnie więcej czasu pracy, niż zakładają to dokumenty.

Taki stan rzeczy odnieść można do wyników 15 osób, które odczuwają, że kiedy pracują na rzecz dostępności, poświęcają na to więcej czasu, niż wynika to z zapisów w ich umowach. Być może zaniedbują przez to pozostałe obowiązki. Jedna osoba zadeklarowała, że nie ma dostępności w zakresie obowiązków a 100% czasu pracy poświęca na nią.

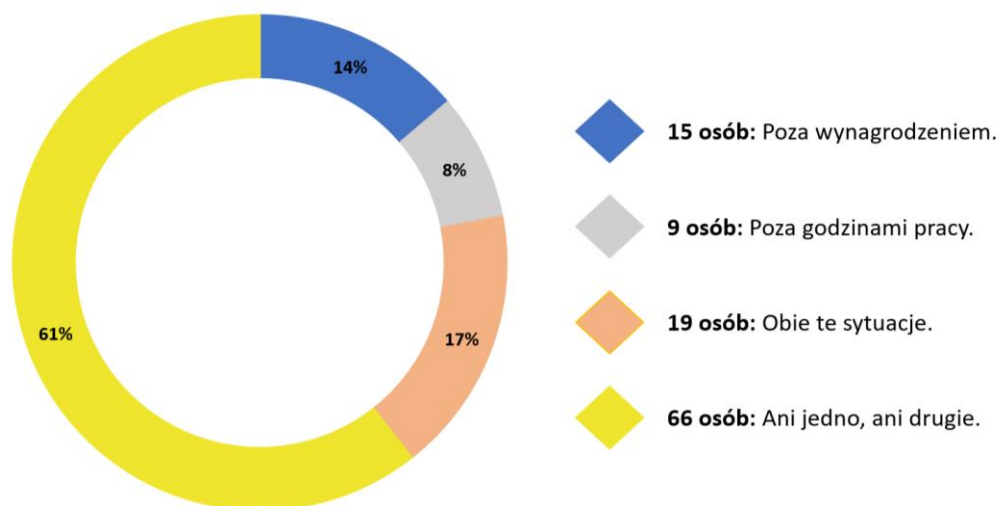
Niemniej, 76 osób z całej grupy badanych w tej części ankiety uważa, że na dostępność poświęca więcej czasu pracy niż przewidują to opisujące ich zatrudnienie dokumenty. Przy czym średnia różnica punktów procentowych to 29%.

Opisane wcześniej fakty prowadzą do wniosku, że 3/4 pracowników i pracownic publicznych instytucji kultury realizuje zadania związane z dostępnością kosztem swoich innych zadań lub życia prywatnego. Ich czas pracy i podział obowiązków są niedoszacowane.

Niewłaściwe oszacowanie czasu pracy przez przełożonych ma miejsce również wtedy, kiedy pracownik albo pracownica odczuwa, że na dostępność poświęca mniej czasu pracy, niż zapisano w dokumentach prawnych. Ten stan rzeczy (przeszacowanie) zadeklarowało 9 osób, przy czym średnia różnica to 30 punktów procentowych.

Co do zasady nie występują tu tak drastyczne różnice jak przy niedoszacowaniu. Badanie ujawniło jednak jedną wyjątkową sytuację. Jedna osoba zadeklarowała, że dostępność to 100% jej zadań w instytucji (wg zapisów umowy), a przeznacza na nią 40% czasu pracy.

Praca poza... prawem pracy



Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie: „Czy wykonujesz zadania związane z dostępnością w instytucji kultury, ale poza wynagrodzeniem albo poza czasem pracy? (N=109).

Znów, zdaje się, dotykam problemów sektora, ale bardzo zależało mi na sprawdzeniu, czy osoby odpowiedzialne za dostępność instytucji kultury doświadczają nadużyć: pracy poza godzinami lub poza wynagrodzeniem. W tym drugim przypadku napotykamy pewną kwestię problematyczną. Jak (subiektywnie) oceniać własną pracę w stosunku do wynagrodzenia, jeśli (co wiemy z poprzednich części badania) praca na rzecz dostępności nie ma podparcia w zakresie obowiązków?

68 osób (62%) odpowiedziało, że praca poza wynagrodzeniem i praca poza czasem pracy ich nie dotyczy.

Większość z tych osób (dokładnie 37) nie ma zapisu o działalności na rzecz dostępności w umowach opisujących ich pracę w instytucji, być może więc ich odpowiedzi nie są wyrazem pozytywnego stanu rzeczy i wynikają z dodatkowych zaniedbań (w sferze dokumentów opisujących stosunek pracy).

28 osób ma dostępność w zakresie obowiązków, przy czym 2 osoby z tej grupy nie odpowiedziały na pytanie o obecność zapisów dotyczących dostępności w umowie o pracę lub jej odpowiedniku.

33 osoby (33%) zadeklarowało wykonywanie pracy na rzecz dostępności poza wynagrodzeniem. Ponad 2/3 tej grupy (24 osoby) to osoby, które nie mają dostępności w zakresie obowiązków.

Niemniej, praca na rzecz dostępności dotyczy również tych osób, które mają dostępność w zakresie obowiązków (8 osób) i otrzymują dodatkowe pieniądze (najczęściej jako dodatek do pensji).

To prowadzi do oczywistego wniosku: co 3. osoba badana na rzecz dostępności (częściowo lub w całości) bez ekwiwalentu w postaci wynagrodzenia, a 2/3 tej grupy to osoby, których „dostępnościowe zadania” nie są opisane w umowie.

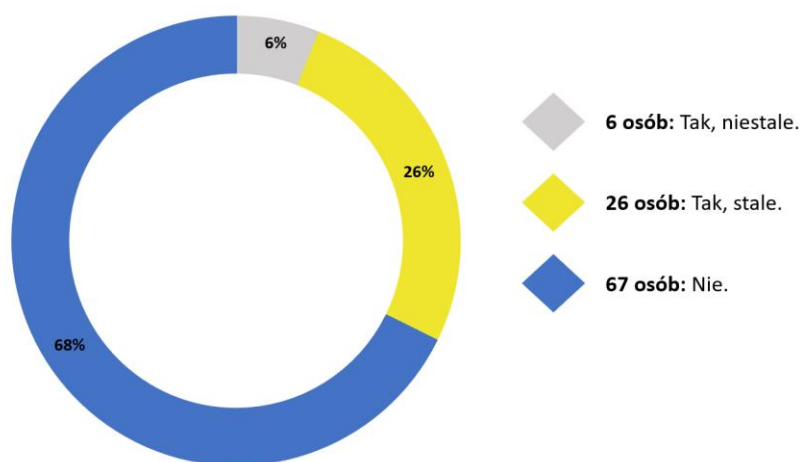
28 osób (26%) odpowiedziało, że wykonuje zadania dotyczące dostępności poza godzinami pracy. 13 osób z nich to osoby, które nie mają dostępności w zakresie obowiązków. Nie pytano, czy są to nadgodziny (ani czy i jak są rozliczane), nikt nie doprecyzował tego w komentarzach.

To dowodzi, że co 4. osoba badana pracuje na rzecz dostępności „po godzinach”, a prawie połowa z nich to osoby, których umowy milczą na temat zadań związanych z dostępnością.

Na uwagę zasługuje niewielka grupa ankietowanych, 12 osób (11%), która nie ma w zakresie obowiązków zapisów o dostępności, a realizuje działania na jej rzecz poza godzinami pracy i bez wynagrodzenia. Zatem:

Co 10 pracownica_k publicznej instytucji kultury stale lub okresowo działa na rzecz dostępności na zasadzie wolontariatu. Nie poprawia tego stanu rzeczy fakt, że osoby te pobierają wynagrodzenie z tytułu innych zobowiązań.

(Dodatkowe) wynagrodzenie



Wykres 8. Odpowiedzi respondentów_ek na pytanie o wynagrodzenie za pracę na rzecz dostępności (N=99).

Skoro normą w polskich instytucjach kultury jest dopisywanie zadań dotyczących dostępności do etatów, pojawia się absolutnie kluczowe zagadnienie dodatkowego wynagrodzenia za dodatkową pracę. Dlatego w badaniu zamieściłem następujące pytanie: „Czy w związku z pracą na rzecz dostępności wypłacane jest Ci dodatkowe wynagrodzenie? (dodane do pensji / naliczane w ramach projektów itp.)”.

Określenie „dodatkowe” traci sens w przypadku wskazanych poniżej (i marginalnych) grup:

- 1) zatrudnionych na stanowiska związane z dostępnością (przy czym 2 z 4 osób z zatrudnionych na takie stanowisko zaznaczyło opcję „Nie”, pozostałe osoby „Tak, stale”)
- 2) zajmujących się tylko dostępnością (przy czym 6 z 7 osób zaznaczyło opcję „Nie”, a 1 „Tak, stale”).

Odpowiedzi osób, które zaznaczyły jedną lub obie opcje z powyżej wzmiankowanych nie zostały uwzględnione w analizie odpowiedzi na pytanie o dodatkowe wynagrodzenie.

Wyniki dla wszystkich innych ankietowanych przedstawiam poniżej:

Tylko 1/3 pracowników i pracowników jest w jakikolwiek sposób wynagradzana za dodatkową (najczęściej) pracę na rzecz dostępności. Nakłada się to, oczywiście, z praktyką dopisywania obowiązków „do etatów”.

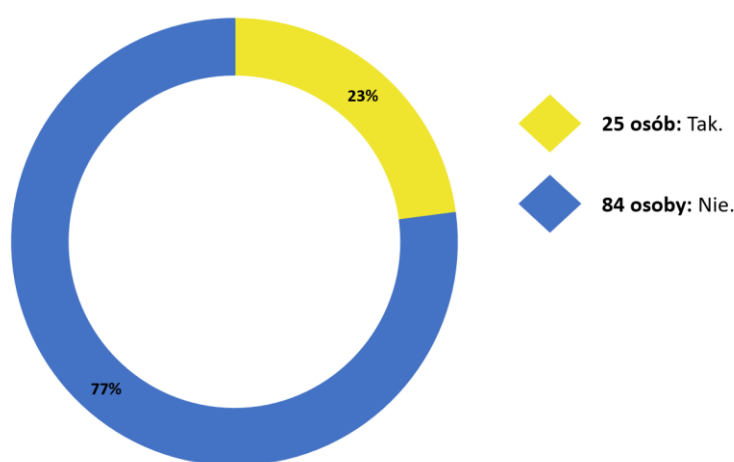
Warto tę sytuację odnieść do sytuacji wszystkich innych pracowników i pracowników instytucji kultury. Intuicja podpowiada jednak, że dopisywanie nowych obowiązków bez podnoszenia

wynagrodzenia jest bolączką większości osób zatrudnionych w sektorze.

Jedną z najpopularniejszych form „dodawania obowiązków” jest zamykanie ich listy w umowie o pracę zgrabnym zapisem: „i inne zlecone przez przełożonego”. Taki zapis nie zasługuje, oczywiście, na jednoznacznie negatywną ocenę, ale w kontekście dostępności jest, co wynika z rozmów i wywiadów, wykorzystywany zaskakująco często.

Kolejnym wątkiem, który pojawia się przy okazji tych rozważań, jest konieczność odniesienia sytuacji specjalistów_ek od dostępności do tego, jak i komu zlecane są zagadnienia dotyczące, na przykład, ochrony danych osobowych – kwestii, która względnie niedawno pojawiła się w polskim systemie prawnym i również wymusiła nowego rodzaju zadania i odpowiedzialności rozkładane na pracownice i pracowników. Analiza sytuacji inspektorów_ek danych osobowych wewnątrz instytucji kultury (i jej porównanie do sytuacji koordynatorów_ek dostępności) wydaje się działaniem wartym podjęcia w przyszłości.

Zespół do spraw dostępności



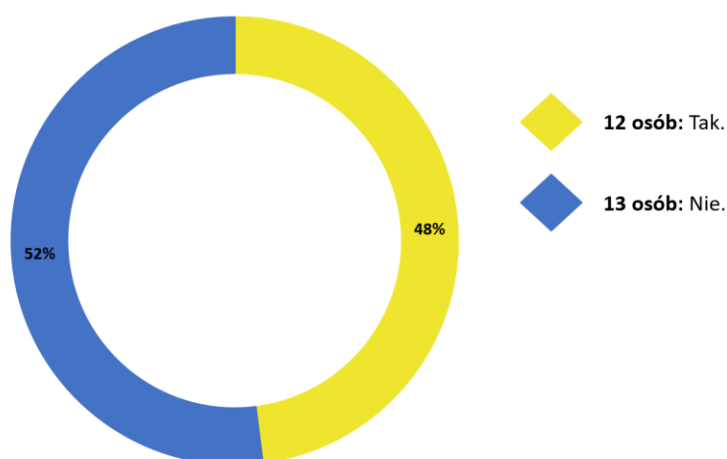
Wykres 9. Odpowiedzi na pytanie: „Czy w Twojej instytucji jest zespół do spraw dostępności?” (N=109).

Z powyższego wykresu możemy wyczytać, że blisko 3/4 polskich instytucji kultury nie wykorzystuje narzędzia, które realizowane jest z powodzeniem, na przykład na uczelniach wyższych i w niektórych podmiotach biznesowych (zob. wykres 9. na następnej stronie). 2/3 badanych (17 z 25), którzy odpowiedzieli twierdząco na pytanie o obecność zespołu

ds. dostępności w ich instytucji, pracuje w miastach liczących powyżej 250 tysięcy mieszkańców.

Osoby, które wskazały obecność zespołu do spraw dostępności w swojej instytucji były pytane o to, czy miały wpływ na kształt osobowy tego zespołu i kto jest jego członkiem albo członkinią. W 2 przypadkach respondentki wprost przyznały, że zespół ma charakter nieformalny, zupełnie oddolny i powstał przy okazji działań projektowych instytucji. Jaki jest status pozostałych zespołów (czy są powołane rozporządzeniem dyrektora_ki?) – trudno orzec.

Osoby, które wskazały, że w ich instytucji działa zespół ds. dostępności były pytane o to, czy miały wpływ na jego kształt. 12 osób odpowiedziało: „Tak”, 13 – „Nie”. Zatem niemal co 2. osoba zajmująca się dostępnością ma wpływ na to, jak wygląda wspierający ją zespół złożony z innych pracowników_c. Najbardziej znaczące opisy tej sytuacji (fragmenty odpowiedzi respondentek_ów) zamieściłem na stronie 34.



Wykres 10. Odpowiedzi na pytanie: „Czy miałaś_eś wpływ na kształt zespołu do spraw dostępności?” (N=25).



„Tak, [wskazałam, że reprezentanci] z każdego działu, ale nie zawsze miałam wpływ na to, kto konkretnie”.

A-55, osoba pracująca w bibliotece w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

„Miałam wpływ na wskazanie działów, nie miałam na dobór osób”.

A-79, pracownica biblioteki w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„[W skład zespołu ds. dostępności wchodzi] po jednej osobie z działu”.

A-76, pracownica centrum kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Oprócz mnie, osoba zajmująca się pisanem sprawozdań i wniosków”.

A-61, pracownica teatru w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Instruktor d/s wirtualnego domu kultury (strona internetowa), kierownik administracyjny (wyposażenie, dostosowywanie, itp.), z-ca dyrektora – nadzór, pomoc”.

A-53, pracownica domu kultury w mieście 50–150 tysięcy mieszkańców_nek.

„Osoby z ośrodka komunikacji i promocji wydarzeń, z ośrodka wystaw, koordynatorka zespołu edukacyjnego”.

A-48, pracownik centrum kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Jedna osoba na całą instytucję jest koordynatorem ds. dostępności, a każdy dział ma to »dodane do obowiązków«, więc w każdym dziale indywidualne osoby są za to odpowiedzialne”.

A-44, pracownica centrum kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

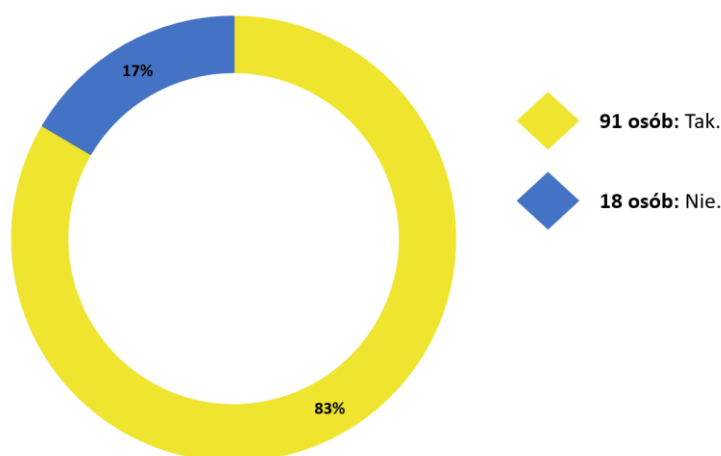
„Kadra zarządcza + pracownicy, którzy zgłosili akces”.

A-46, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Struktura zespołów (czy działów) ds. dostępności, co widać po powyższych przykładach, jest różnorodna i najczęściej odpowiada podziałowi zespołu instytucji lub odzwierciedla liczbę filii, oddziałów, budynków.

W jednym przypadku zespół ds. dostępności jest zbudowany z osób spoza instytucji i tworzą go „osoby z niepełnosprawnościami. Jest to bardziej rada niż zespół [...]” (A-12, pracownica muzeum w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek).

Współpraca z zespołem instytucji



Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracujesz z innymi osobami z instytucji przy wdrażaniu dostępności?” (N=109).

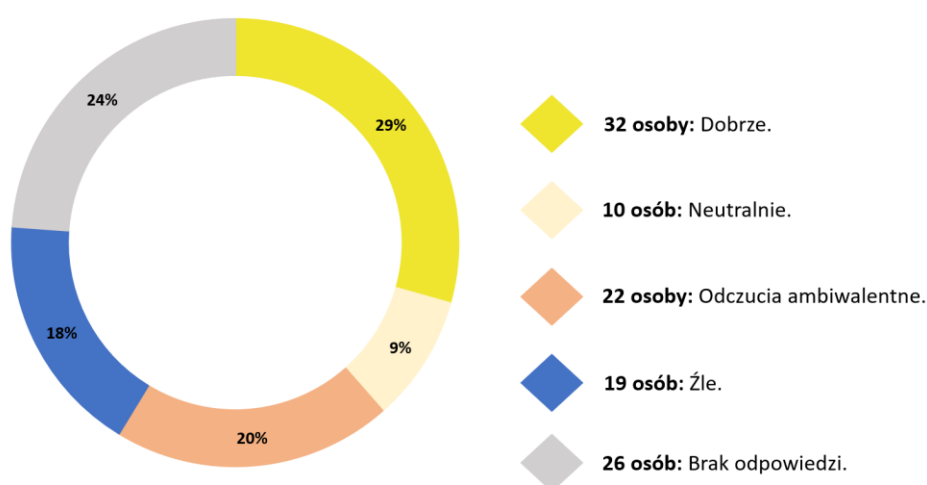
Pytaniom o zespoły do spraw dostępności towarzyszyła intuicja, że dostępność jest lepiej (efektywniej) wdrażana, a osobom za nią odpowiedzialnym pracuje się lepiej, jeśli istnieją w instytucji sojusznicy_czki dostępności, a sojusz ten ujęty jest w ramy instytucjonalne, obudowany być może trybami współpracy czy wspólnego podejmowania decyzji, chociażby planowania pracy. Dlatego w kolejnych pytaniach postanowiłem zapytać o odczucia związane ze współpracą na linii ja-koordynator_ka – inne osoby w instytucji.

Odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracujesz z innymi osobami z instytucji przy wdrażaniu dostępności?” były tymi, które zostały ze mną na dłużej – przy pierwszej lekturze najzwyczajniej mnie zasmuciły (zob. wykres 11.). „Tylko” (albo „aż”) 17% badanych postacie raczej osamotnione w swoich działaniach. Prawie co 6 koordynator_ka czuje, że „robi rzeczy” sam_a – niczym Lara Croft albo Geralt z Rivii dostępności.

Co więcej, dokładnie połowa z respondentek_ów, którzy na omawiane pytanie odpowiedzieli negatywnie, to pracownice_y instytucji kultury w niewielkich ośrodkach gminnych i miejskich, w miastach i miejscowościach do 50 tysięcy mieszkańców_nek.

Oczywiście w tych miejscach prawdopodobnie występują kameralne albo nawet jednoosobowe zespoły instytucji kultury (zwłaszcza w bibliotekach), niemniej – jeśli mogę w tym momencie odłożyć na bok perspektywę badacza-naturszczyka – tym bardziej dziwi

mnie złożenie obowiązków dostępnościowych na barki tylko jednej osoby (nawet jeśli jednej z dwóch, trzech w zespole).



Wykres 12. Odpowiedzi na pytanie: „Jak się czujesz we współpracy z innymi osobami w instytucji?” (N=109).

W badaniu ankietowy zadałem bardzo ogólne, otwarte pytanie, które brzmiało: „Jak się czujesz we współpracy z innymi osobami w instytucji?”. Interesowała mnie ogólna temperatura odczuć, nastawienie koordynatorów_ek i ich subiektywne odczucie dotyczące relacji z innymi członkami_iniami zespołu.

Przykłady odpowiedzi zakwalifikowane jako „**dobrze**” (krótkie odpowiedzi, jak „dobrze”; „bardzo dobrze” i „doskonale”, wystąpiły 6 razy):

„Odczuwam zrozumienie w sprawie dostępności”.

A-81, pracownik muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Z tymi, z którymi współpracuję jest świetnie. To osoby, które same chciały się zaangażować, albo które udało mi się przekonać do idei dostępności”.

A-62, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Ogólnie dobrze, staram się, aby pracownicy wyjeżdżali na szkolenia dotyczące dostępności”.

A-101, pracownica muzeum w mieście 150–250 tysięcy mieszkańców_nek.

Przykłady odpowiedzi zakwalifikowanych jako „**ambivalentne**”:

„Jest to praca metodą małych kroczków (czasem trzeba zrobić jeden w tył, aby później były dwa do przodu). Niekiedy mam wrażenie, że omawiamy cały czas te same kwestie (o których inni zapominają, nie rozumieją lub nie chcą zastosować, pomimo że już to robiliśmy



i działało), ale pewien postęp jest już zauważalny”.

A-33, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Jeśli są otwarci na argumenty innych osób to dobrze, gorzej, jeśli nie umieją słuchać i wiedzą wszystko lepiej i nie poddają swoich przekonań refleksji”.

A-24, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Deklarowana otwartość napotyka na opór (brak realizacji założonych zadań), spowodowany brakiem świadomości/wiedzy na temat roli i wagi dostępności w zadaniach instytucji publicznej. Innymi słowy, osoby, z którymi podjęłam temat dostępności są otwarte na "pomysł" wdrażania dostępności [...]”.

A-34, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Przykłady odpowiedzi zakwalifikowanych jako „źle”:

„Odnoszę wrażenie, że ludzie nie są zainteresowani dostępnością, a mnie uważają za natręta”.

A-6, kobieta pracująca w centrum kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„[Czuje się] jak 5 albo i 9 koło u wozu”.

A-98, osoba pracująca w instytucji kultury w mieście 50–150 tysięcy mieszkańców_ek.

„Wszyscy podchodzą z dużą niechęcią do dostępności”.

A-104, kobieta z instytucji w mieście 50–150 tysięcy mieszkańców_nek.

„Potrzebuje tej współpracy, ale często moje postulaty odbierane są jako zarzuty, wymyślanie, czepianie się”.

A-22, pracownica domu kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Bezsilny. Na ogół osamotniony”.

A-102, pracownik muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

83 osoby udzieliły odpowiedzi na pytanie o odczucia we współpracy z zespołem. Najczęściej pojawiały się 2 wątki dotyczące trudności.

28 osób opisało sytuację oporu zespołu we wdrażaniu dostępności, najczęściej w ramach odpowiedzi klasyfikowanych przeze mnie jako „ambiwalentne” (18 z 28 odpowiedzi), na przykład: „Dział promocji powiedział mi wprost [...] twarde »nie«. Dział organizacji wydarzeń traktuje mnie jak kogoś, kto im utrudnia i tak ciężką pracę” (A-10); „Czuje, że uznawana jestem za osobę od »czepiania się i marudzenia«, a ostatecznie osoba odpowiedzialna za projekt robi tak, jak ona chce” (A-59).

25 osób udzieliło odpowiedzi, w których opisywało duży wysiłek wkładany w komunikację z zespołem podczas wdrażania dostępności: „Chociaż czasem muszę pewne rzeczy powtarzać wielokrotnie, żeby dotarło” (A-58); „Zwykle spotykam się ze zrozumieniem współpracowników. Niekiedy mam problem z realizacją zadań z zakresu dostępności, o których muszę długo przypominać, zanim zostaną wdrożone” (A-100). Ponadto 13 osób użyło fraz jak „intruz”; „zbędna”. 12 osób opowiedziało o „dokładaniu pracy innym osobom”, a 5 respondentek_ów o tym, że czują, że ich praca przez inne osoby w zespole traktowana jest jako zbędna lub „bez sensu” (cytat).

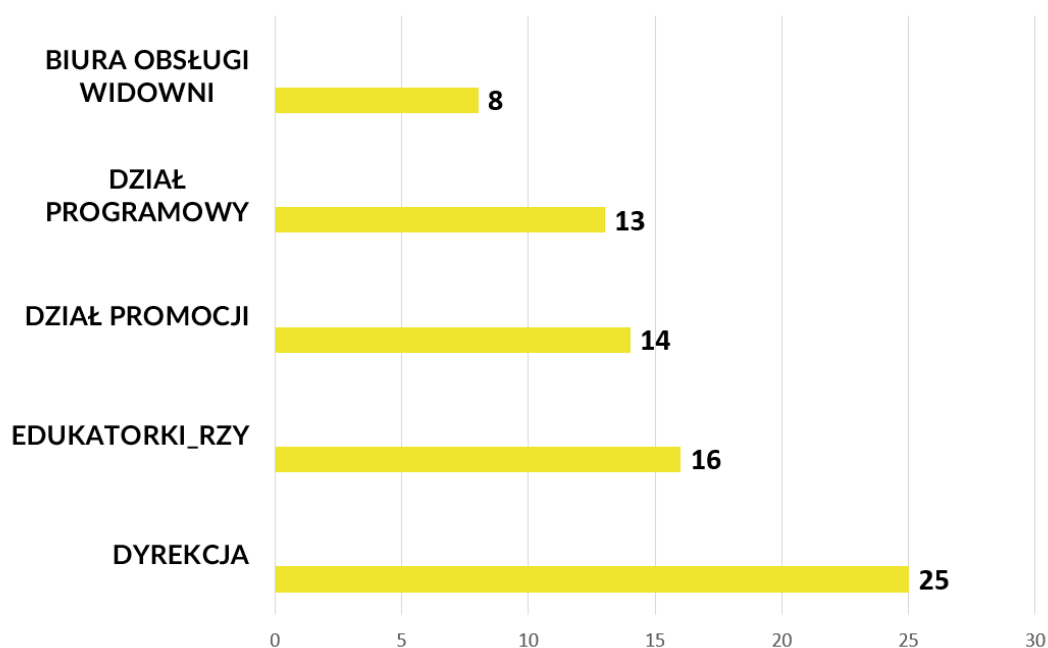
Narracje o pozytywnych aspektach współpracy pojawiały się rzadziej.

1. **27 osób** wzmiankowało poczucie **współpracy, wsparcia i zaangażowania**, na przykład: „Odczuwam zrozumienie w sprawie dostępności” (A-81); „[Współpracę oceniam] dobrze, choć nie jest to sformalizowane. Chęć współpracy ze strony zespołu wynika z naszych relacji koleżeńskich” (A-74).
2. **5 osób** podkreśliło, że zauważa **zmianę nastawienia współpracownic_ków na pozytywne/wspierające**, na przykład: „Z każdym rokiem coraz lepiej. Właściwie w większości ta współpraca przebiega bardzo dobrze” (A-26); „[...] Pewien postęp jest zauważalny” (A-33).

W badaniu ankietowym pytałem również o to „Kogo najbardziej doceniasz, jeśli chodzi o współpracę w zakresie dostępności? Która współpraca wydaje Ci się kluczowa?” (22 osoby nie udzieliły odpowiedzi) i dla przeciwwagi – „Współpracy z kim (funkcja, dział, zakres obowiązków) w Twojej instytucji najbardziej Ci brakuje, żeby efektywnie wdrażać dostępność?” (30 osób nie udzieliło odpowiedzi lub opisało osoby spoza instytucji: 2 wskazania na organizatora, 1 na urząd miasta). W obu wypadkach osoby badane były proszone o udzielenie odpowiedzi poprzez użycie „funkcji, zadań lub miejsc w strukturze”. Na następnej stronie są zestawienia 5 najczęstszych odpowiedzi na oba pytania. Z obu wykresów wyłania się obraz: zaangażowania w dostępność pracownic_ków działów, którzy mają realny i stały kontakt z publicznością. Edukacja i Biura Obsługi Widowni uzyskały łącznie 24 na 87 wskazań oznaczających docenienie współpracy i nie zostały wskazane jako działy, w których odczuwany jest brak współpracy.

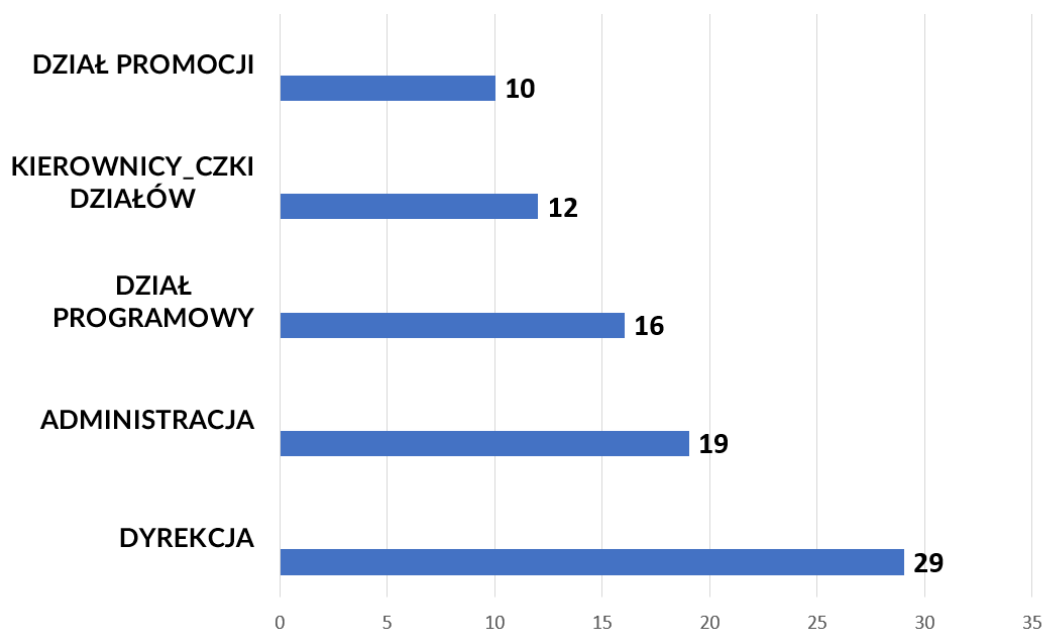
Wynika to prawdopodobnie z dwóch faktów:

- 1 na 4 koordynatorów_ek dostępności wywodzi się ze środowiska edukacji, a 1 na 3 z edukacji lub biura obsługi widowni.
- Jeśli koordynator_ka dostępności nie jest z tego działu, musi z nimi ściśle współpracować – to właśnie te segmenty mają realny kontakt z publicznością.



Wykres 13. Odpowiedzi (5 najczęstszych) na pytanie: „Kogo najbardziej doceniasz, jeśli chodzi o współpracę w zakresie dostępności?” (N=87).

10 z 87 osób wpisało odpowiedź: „Nikogo” albo paralelną.



Wykres 14. Odpowiedzi na pytanie: „Współpracy z kim w Twojej instytucji najbardziej Ci brakuje, żeby efektywnie wdrażać dostępność?” (N=79).

Odpowiedzi „Nie ma takich osób” albo „Nikogo nie brakuje” udzieliło 8 osób.

Respondenci_tki wykazują jako zbiorowość ambiwalentny stosunek do zarządzających i osób na stanowiskach kierowniczych. Odpowiedzi „dyrekcja” otrzymały najwyższe wskazania w obu

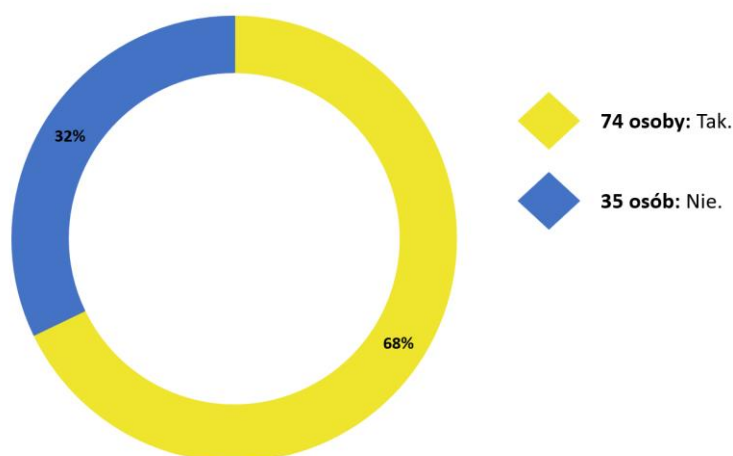
pytaniach, ale wskazanie osób zarządzających miało miejsce tylko 3 razy. Za każdym razem dotyczyło innych osób, na przykład – doceniany był zastępca dyrektora, który wspiera procesy dostępnościowe, a jako osoba, której wsparcia badanym brakuje, wskazany był dyrektor. Nie było sytuacji, w której ta sama osoba pojawiała się w odpowiedziach na oba pytania.

Kierownicy i kierowniczki działów mieli_ąły wysokie wskazania w pytaniu o to, „kogo brakuje we wdrażaniu dostępności” – 12 odpowiedzi. W pytaniu o docenienie wsparcia ze strony osoby zajmującej się dostępnością wskazano ich/je 6 razy. Nikt z badanych nie wskazał odpowiedzi „kierownik_czka” w obu pytaniach (kierownicy_czki były albo docenione, albo określane jako osoba z zespołu, z którą współpracy brakuje).

Duża liczba wskazań przełożonych w odpowiedziach na oba pytania nie jest zaskakująca – to do przełożonych w pierwszej kolejności udają się podwładni_e, kiedy cokolwiek w ich codziennej pracy zawodzi lub wymaga wsparcia.

Dla pełnego obrazu: 15 wskazań na dyrekcję lub kierownictwo jako podmioty, z którymi współpracę w ramach dostępności docenia się najbardziej, pochodzi od osób na stanowiskach zarządczych, kierowniczych albo samodzielnych – czyli tych, które mają najkrótszą i prawdopodobnie najłatwiejszą ścieżkę kontaktu i współpracy z (innymi) osobami o największym wpływie na instytucję.

Dyrektorko! Dyrektorze!



Wykres 15. Odpowiedzi na pytanie: „Czy otrzymałaś_eś wsparcie od zarządzających instytucją w zakresie dostępności, np. szkolenia wewnętrzne, szkolenia zewnętrzne, materiały edukacyjne, kursy lub studia? Jeśli tak, napisz jakie:” (N=109).

Relacje i stosunki osób dbających o dostępność z dyrektorami_kami obrazują odpowiedzi badanych na kilka kolejnych pytań.

Niewiele mniej niż 1/3 koordynatorek_ów dostępności realizuje zadania związane z dostępnością bez wsparcia zarządzających instytucjami. Ilustrują to poniższe cytaty.



„Nie, sama się doksztalam”.

A-14, pracownica teatru w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Żadnego, sama z własnej inicjatywy brałam udział w szkoleniach/webinariach, które udało mi się wyszukać i były bezpłatne”.

A-24, pracownica domu kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Marzenie... Nic. Szkolenia – tak, ale tylko te bezpłatne. Za płatne płacę z własnych środków”.

A-62, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Problem braku wsparcia od zarządzających w 21 przypadkach dotyczy osób pracujących w miastach powyżej 250 tysięcy mieszkańców_nek, z czego 15 odpowiedzi pochodziło od osób pracujących w ośrodkach powyżej 500 tysięcy mieszkańców.

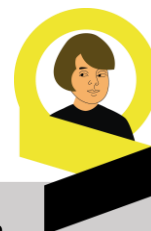
Formami wsparcia, jakie najczęściej realizowali przełożeni koordynatorów_ek dostępności były szkolenia, kursy lub warsztaty: 65 wskazań w ramach 75 odpowiedzi. Najczęściej były to wydarzenia zewnętrzne. Sporadycznie pojawiała się informacja o tym, że były one bezpłatne (9 odpowiedzi) lub organizowane w ramach projektów lub dotacji (6 odpowiedzi).

5 z odpowiedzi twierdzących na pytanie o wsparcie ograniczonych były do sformułowania: „Tak”. 1 odpowiedź brzmiała: „Każde, jakiego potrzebowałam” (A-12, pracownica muzeum w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek). Fraza „konsultacje” pojawiła się raz. Cztery osoby opowiedziały o dofinansowaniu studiów podyplomowych (przy czym jedna osoba napisała, że inicjatywa wyszła od przełożonej). W odpowiedziach mówiących o wsparciu zarządzających wielokrotnie pobrzmiwała samodzielność czy inicjatywa pracownic_ków instytucji, te wątki pojawiały się 15 razy.

Chciałbym też zauważyć, że przy okazji tego pytania pojawiły się (spontanicznie) pierwsze oceny podejścia przełożonych do pracownic_ków zajmujących się dostępnością lub do dostępności w ogóle, na przykład:

„[Wsparcie:] niewielkie, konsultacje itp. Częściej czułem, że przeszkadzam, że moja inicjatywa jest zbędna, a fakt, że zająłem się dostępnością – zbyteczny i niepotrzebnie utrudniający życie innym”.

A-39, pracownik instytucji kultury w mieście 150–250 tysięcy mieszkańców_nek.



O stosunek przełożonych do dostępności wprost zapytałem w pytaniu z kafeterią odpowiedzi, które brzmiało: „Jak określiłbyś_abyś stosunek Twoich przełożonych do dostępności?”. Respondenci_tki mogli_ły zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, wszyscy udzielili przynajmniej jednego wskazania, a łącznie padło ich 258.

Odpowiedzi rozkładają się następująco (uporządkowałem je względem częstotliwości):

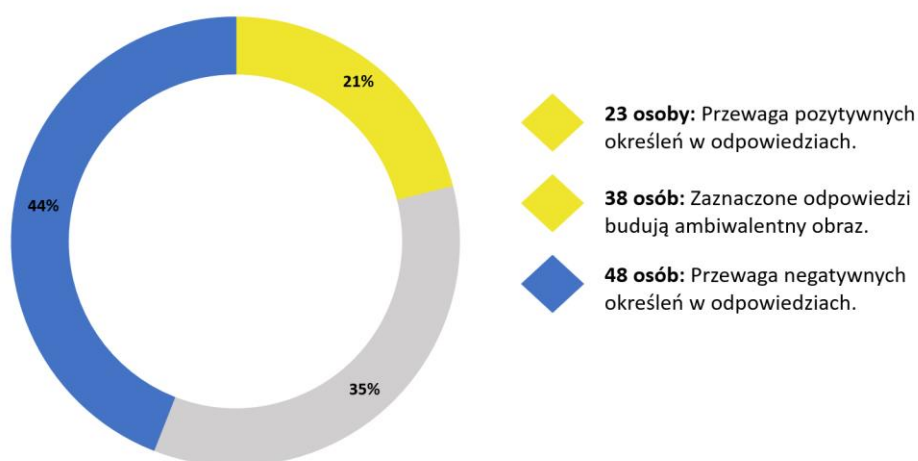
- „Starają się, jak mogą”: 38 wskazań
- „Dla sprawozdań dla organizatora i grantodawców”: 37 wskazań
- Przykra konieczność (bo każą i karzą): 35 wskazań
- „Sposób na budowanie pozycji instytucji”: 34 wskazania
- „Dostępność to powód do dumy”: 30 wskazań
- „Ślodycz niewiedzy”: 26 wskazań
- „Nonszalanckie zaniedbanie”: 24 wskazania
- „Priorytet!”: 14 wskazań

- „Celowe zaniechanie”: 10 wskazań
- „Kwiatek do kożucha”: 10 wskazań

Jak wygląda rozkład temperatur odpowiedzi na pytanie o stosunek przełożonych do dostępności? Co 5. respondent_ka przejawia stosunek pozytywny albo raczej pozytywny (np. połączenie: „Starają się, jak mogą, Sposób na budowanie pozycji instytucji, Dostępność to powód do dumy, Priorytet!”). Przy czym respondenci_tki w małej liczbie odpowiedzi przejawiali oceny jednoznacznie pozytywne, jak na przykład odwołania do „dumy”; „priorytetu” (7 osób).

35% badanych ujawniło w odpowiedzi ocenę stosunku przełożonych do dostępności jako „ambiwalentną” (połączenie np.: „Przykra konieczność (Bo każą, i karzą), Starają się jak mogą”). Rzadko również zaznaczali tylko oceny umiarkowane, na przykład „starają się jak mogą” czy „dla sprawozdań [...]” (14 osób).

44% badanych udzieliło odpowiedzi, gdzie przeważały lub dominowały oceny negatywne. Ocen jednoznacznie negatywnych, zawierających jedynie odpowiedzi jak „Nonszalanckie zaniechanie”; „Kwiatek do kożucha” czy „Przykra konieczność” (bez żadnych wskazań na neutralne lub pozytywne podejście), było 28.

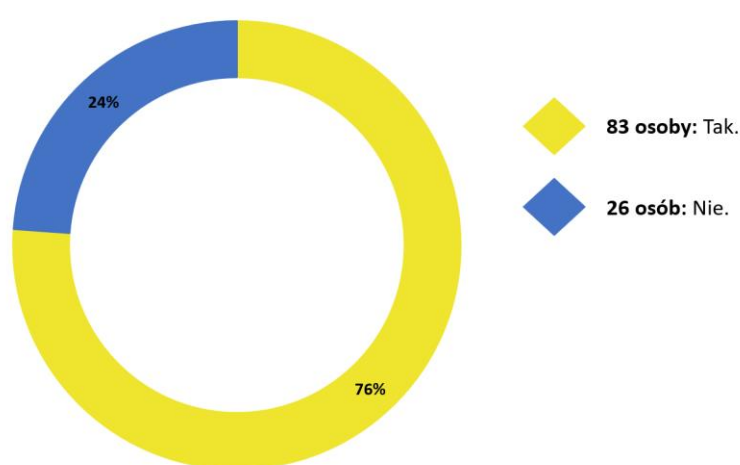


Wykres 16. Temperatury odpowiedzi respondentów_ek na pytanie: „Jak określiłbyś_abyś stosunek Twoich przełożonych do dostępności?” (N=109).

Kontakt z publicznością

Jakkolwiek praca koordynatora_ki dostępności dotyczy procesów wewnątrz instytucji i z publicznością czy kontrahentami_kami, to jednak właśnie „wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami w dostępie do usług zapewnianych przez podmiot publiczny” (cytat niedoślawny z ustawy z 2019 roku) jest ich podstawowym zadaniem. Jak zatem wygląda realizacja tego obowiązku przez koordynujących dostępność i przez wspierające ich zespoły?

W badaniu ankietowym padły pytania o to, czy i w jakiej formie utrzymują oni kontakt z publicznością z niepełnosprawnościami czy o szczególnych potrzebach.



Wykres 17. Odpowiedzi na pytanie: „Czy Twoje służbowe dane kontaktowe są podawane publiczności w związku z dostępnością (na stronie internetowej w zakładce kontakt lub przy opisach wydarzeń)?” (N=109).

Zagadką pozostaje dla mnie to, jak kontakt ten zapewniają instytucje, w których koordynator_ka dostępności nie podaje lub nie ma możliwości podania swoich danych kontaktowych poprzez środki komunikacji masowej (stronę www, media społecznościowe, ulotki, druki itd.).

Niestety, w badaniu nie uwzględniłem pytania, w którym prosiłbym o doprecyzowanie tego, kto jest osobą kontaktową, jeśli nie osoba zajmująca się dostępnością. Jestem w stanie wyobrazić sobie, że obowiązek ten przejmują pracownicy_e pierwszej linii obsługi gości_ń, jak osoby z biura obsługi widowni, kasjerki_rzy czy pracownicy punktów info. Nie mogę też pokusić się o jednoznacznie negatywną ocenę sytuacji, w której koordynator_ka dostępności nie publikuje danych kontaktowych do siebie, albo bezpieczniej: instytucja nie publikuje danych kontaktowych tej osoby.

Na pytanie o to, gdzie publikowane są służbowe dane kontaktowe osób od dostępności, odpowiedziało 79 osób. Najczęściej wskazywano:

- Stronę internetową (ogólnie): 29 wskazań.
- Deklarację dostępności: 20 wskazań.
- Przy opisach wydarzeń lub podczas rekrutacji uczestników_czek: 18 wskazań.
- Zakładkę „Dostępność” (lub jej odpowiednik) na stronie internetowej: 14 wskazań.
- Zakładkę „Kontakt” lub „Zespół” na stronie internetowej: 14 wskazań.
- Biuletyn Informacji Publicznej instytucji: 9 wskazań.

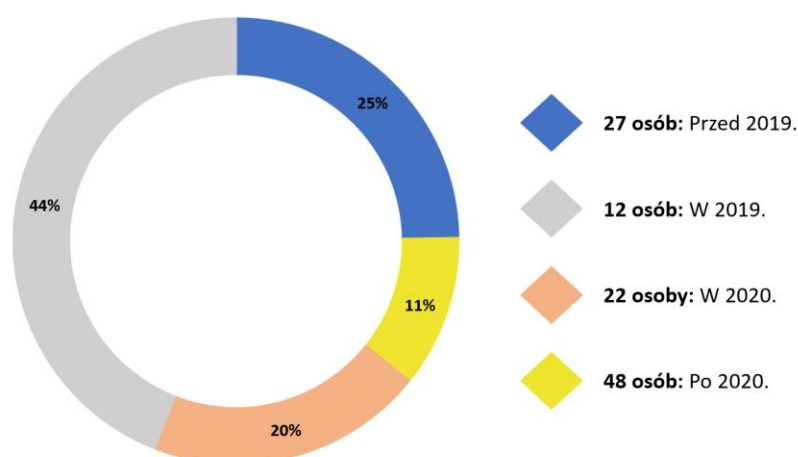
Ponadto 4 osoby udzieliły odpowiedzi jak: „Zawsze, w każdych okolicznościach” albo „Przy wszystkich sprawach związanych z dostępnością”. To akurat uważam za budujące.

Dlaczego wszystkie inne środki komunikacji czy kontaktu z publicznością mają tak niskie wskazania? Jestem w stanie zrozumieć małą liczbę odpowiedzi dotyczących deklaracji dostępności – obowiązek podania kontaktu do konkretnego pracownika_cy to działanie wymuszone dopiero nowelizacją ustawy o dostępności cyfrowej. Poza tym często pojawia się tam kontakt do informatyków (zewnętrznych lub wewnętrznych). Z podobnych powodów – ale tu mam więcej wątpliwości – rozumiem wskazania na BIP pojawiające się na granicy błędu statystycznego.

Czy stan rzeczy wyłaniający się z odpowiedzi na te dwa wpływa na obraz instytucji kultury i koordynacji dostępności? Tak. Czy wpływa na jakość pracy osób koordynujących? Wysoce prawdopodobne. Czy widoczne są tutaj echa lekkiego stosunku zarządzających czy szerzej – instytucji – do dostępności? Prawdopodobnie tak.

Oś czasu

Respondentów i respondentki pytałem o to, od kiedy pracują w instytucjach kultury i od kiedy zajmują się w nich dostępnością. Medianą dla odpowiedzi na pytanie: „Od kiedy pracujesz w instytucjach kultury?” jest rok 2015 (N=109). Najdłużej pracują w instytucjach kultury osoby, które zaczęły pracę w latach: 1979, 1988, 1993 (2 osoby) i 1998 (2 osoby). Najkrócej w instytucjach kultury pracują respondentki, które zaczęły w latach: 2019 (8 osób), 2020 (6 osób) i 2022 (4 osoby).



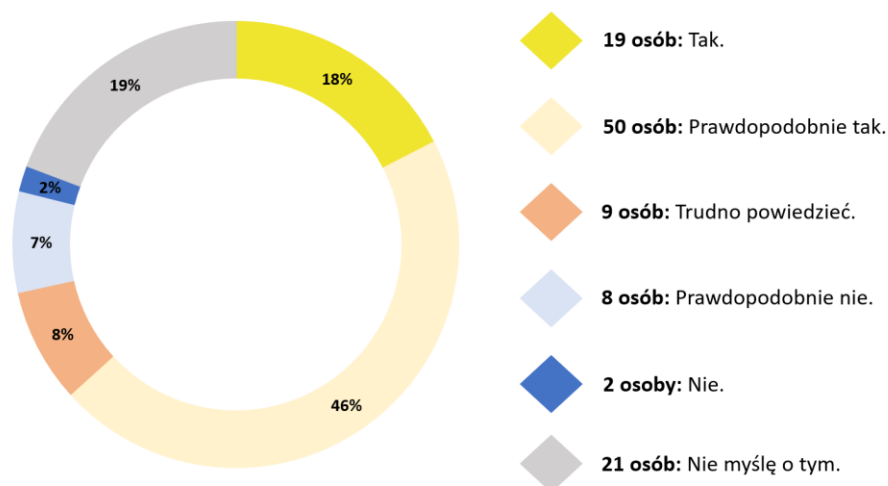
Wykres 18. Odpowiedzi na pytanie: „Od kiedy zajmujesz się dostępnością?” (N=109).

Mediana dla rozpoczęcia pracy na rzecz dostępności to rok 2020. Najdłużej na rzecz dostępności pracują osoby, które te działania zapoczątkowały w latach: 1993, 2010 (2 osoby), 2012 (4 osoby), 2013, 2014 (2 osoby), 2015 (2 osoby). Najświeższe w tym zawodzie osoby zaczęły pracę w: 2023 roku – to 9 osób, w tym jedna z nich napisała: „[zaczęłam] kilka tygodni temu”.

Co czwarta osoba biorąca udział w badaniu rozpoczęła pracę na rzecz dostępności przed 2019 rokiem. Kolejne 33 osoby podjęły to zadanie w 2019 roku, czyli w roku wdrożenia ustawy o dostępności albo w 2020 roku, kiedy zaczął obowiązywać ustawowy wymóg powołania koordynatorów_ek dostępności przez część podmiotów publicznych (nie dotyczył i nie dotyczy on instytucji kultury).

Niemal połowa (13 z 27) osób, która zaczęła pracę na rzecz dostępności w rzeczywistości przedustawowej pracuje w instytucjach, które znajdują się w miastach o liczbie mieszkańców przewyższającej 250 tysięcy.

Można to interpretować jako dowód dla twierdzenia, że kapitał wiedzy i umiejętności związanych z dostępnością dotarł wcześniej do dużych ośrodków miejskich i dostępność tam, dzięki dłuższemu okresowi rozwoju, jest lepiej ugruntowana.



Wykres 19. Odpowiedzi na pytanie: „Czy myślisz, że będziesz zajmować się dostępnością za 3 lata?” (N=109).

Na pytanie: „Czy myślisz, że będziesz zajmować się dostępnością za 3 lata?” przeważająca liczba badanych odpowiedziała „Tak” lub „Prawdopodobnie tak” – 69 osób (64%). 30 osób (27%) wybrało odpowiedzi: „Trudno powiedzieć” lub „Nie myślę o tym”, a jedynie 10 osób (9%) – „Nie” lub „Prawdopodobnie nie”.

Probierezem odczuć dotyczących zajmowania się dostępnością w miejscu pracy jest liczba odpowiedzi: „Nie”, „Prawdopodobnie nie” oraz – w moim odczuciu – „Trudno powiedzieć” czy „Nie myślę o tym”. Łącznie 36% procent respondentów_ek nie chce lub nie jest w stanie zadeklarować dalszej pracy na rzecz dostępności w odniesieniu do krótkiej perspektywy w przyszłości.

Kompetencje, umiejętności

Ostatnia część badania w znacznej mierze dotyczyła kompetencji potrzebnych do pracy na rzecz dostępności. W pierwszej kolejności zapytałem: „Jakich kompetencji (wiedzy, umiejętności, doświadczenia) Twoim zdaniem wymaga praca na rzecz dostępności?”. Odpowiedziało 95 osób. Większość osób wskazywała wiele kompetencji, 3 lub więcej (zob. tabela 4. na następnej stronie).

Tabela 4. Odpowiedzi na pytanie „Jakich kompetencji (wiedzy, umiejętności, doświadczenia) Twoim zdaniem wymaga praca na rzecz dostępności?” (N=95).

Kompetencja	Liczba wskazań
Empatia i wrażliwość	36
Wiedza o dostępności, projektowaniu uniwersalnym	31
Kontakt z osobami z niepełnosprawnościami (nawiązywanie i utrzymywanie relacji, obsługa gościa_ni)	29
Umiejętności związane z komunikacją (w ogóle)	28
Znajomość przepisów prawa	26
Umiejętności związane z pracą z zespołem instytucji	11
Wytrwałość lub cierpliwość	6
Inne odpowiedzi	37

W kategorii „Inne odpowiedzi” niemal połowa to odpowiedzi jak „Przeróżnych”; „Wielu”.

Przykłady innych wskazań z tej kategorii (wszystkie wskazane pojedynczo) to:

- zorganizowanie
- odporność na stres
- umiejętności techniczne w zakresie obsługi sprzętu
- wiedza architektoniczna.

Najczęściej wskazywaną kompetencją jest wrażliwość i empatia. Wydaje się, że można mieć do tego przynajmniej dwojaki stosunek. Część osób, z którymi rozmawiałem po zakończeniu badań ze zrozumieniem przyjęła ten fakt i w komentarzach od razu odwoływała się do kwestii

pracy z grupami włączanymi (częściej nazywanymi „defaworyzowanymi” itp.) czy zajmowania się kwestiami społecznymi. Inne osoby bardzo ostrożnie podejmowały wątek deprofesjonalizacji zawodu/funkcji albo dyskretnie wzmiankowały to, że empatię od „upupienia” czy paternalizacji osób z niepełnosprawnościami niekiedy dzieli milimetry. Nie sposób jednak nie zauważyć, że empatia czy wrażliwość mogą być skutecznym wsparciem w procesach dotyczących projektowania usług, rozwiązań czy narzędzi. Empatyczna koordynatorka dostępności może lepiej zrozumieć potrzeby gościa_ni albo (w to wierzę) sprawniej czy bardziej godnie (dla osoby z publiczności) przeprowadzić procesy angażujące użytkowników_czki (testerów, samorzeczniczki) podczas wdrażaniu „nowości” w instytucji kultury. Niemniej, na przestrzeni ostatnich miesięcy wielokrotnie i różnym osobom zadawałem podchwytliwe pytanie: „Czy muszę być empatyczny, żeby zbudować dobry podjazd?”. Czytelnik_czka domyślać się może, że (ostrożnie czy nieśmiało formułowane) odpowiedzi negatywne przeważały w tym nieprofesjonalnym weryfikowaniu danych z badania ankietowego. Dziś muszę przyznać, że gdybym zadawał inne pytanie, to jest: „Czy muszę być empatycznym, żeby napisać dobrą audiodeskrypcję?”, procent odpowiedzi twierdzących byłby dużo wyższy. Co więcej – sam odpowiedziałbym: „Tak!”. Uczciwość każe przyznać, że w polskich warunkach koordynator_ka dostępności wielokrotnie częściej pisze (albo weryfikuje audiodeskrypcję), niż rozpoczyna prace inwestycyjne dotyczące podjazdów.

Jednym z najciekawszych komentarzy okazała się opinia Jakuba Nowickiego, którą przytaczam poniżej:

Rafał Lis: [...] Pojawił się we mnie taki zły wilk, który mówi: „Dzień dobry, czy muszę być empatyczny, żeby zrobić tyflomapę?”.

Jakub Nowicki: To zależy, jak w ogóle zrozumiemy empatię. Z jednej strony empatia może być pojmowana jako zdolność do odbierania tych emocji, które odczuwa druga osoba, do identyfikacji z tymi emocjami. A z drugiej strony, na przykład, ja rozumiem empatię trochę inaczej: jako zdolność do wejścia w perspektywę „Innego”. I to bez utożsamienia emocjonalnego. Empatia w tym sensie oznacza, że wychodzisz poza swoje schematy. Kiedy mówiłeś o tych wskazaniach na kompetencje, to pomyślałem, że w ogóle sam ten zawód, specjalizacja, jaką jest koordynator dostępności, jest na tyle nowa, że tak naprawdę ludzie nie wypracowali sobie modelu tego zawodu. Nie mają ogólnego, powszechnego modelu takiej pracy.

A silne wskazanie na empatię pokazuje, że mamy przeświadczenie, że pierwszym krokiem do zmian, do zapewnienia dostępności jest dostrzeżenie, że nie jesteśmy sami, że naokoło są

ludzie z innymi potrzebami. I dialog, gotowość do zmiany, moim zdaniem jest tym, od czego się zaczyna pracę.

[...] Rozbierając pojęcie „koordynator_ka dostępności” na czynniki pierwsze... Być może ludzie, mimo wszystko i podświadomie, bardziej identyfikują ten zawód z polem „dostępność”, niż z polem „koordynacja”. Dostępność wiąże się z otwartością, z dostrzeżeniem drugiego człowieka, jego potrzeb, z poczuciem, że wszyscy powinni zostać docenieni, że powinni być traktowani podmiotowo itd. A troszkę mniej myśli się o tym pierwszym członie: „koordynator_ka”. A ten wiązałby się z takimi już czysto technicznymi umiejętnościami, jak chociażby znajomość przepisów, modeli rozwiązań danego problemu czy procesów wewnętrznych.

Bingo, zgoda. Ale czemu tak jest? Dla mnie empatia to jest skrajnie niszowa kompetencja. Czy ja, słysząc, jestem w stanie zrozumieć perspektywę Głuchej koleżanki? I to na poziomie empatii? Jeden wilk we mnie chce powiedzieć: „pomidor”, a drugi wilk chce krzyczeć: „Nie!”.

Ale z drugiej strony pojawia się pytanie: „Czy to, że coś jest trudne do osiągnięcia albo wręcz niemożliwe do osiągnięcia w pełni, oznacza, że nie powinniśmy dążyć do tego, żeby być tego jak najbliżej?”.

Odwracanie kota ogonem jest super. Teraz moja kolej. Skoro empatyzowanie jest trudne, na przykład empatyzowanie perspektywy niewidomego kolegi, to czy ja mam się w tym kształcić i poświęcać na to zasoby, czy może lepiej powiedzieć sobie: „Muszę zrobić tyflomapę, to zrobię”. Tu pojawia się Arystotelesowski złoty środek i ludowe „na dwoje babka wróżyła”, ale też i pytanie: „Czy rdzeniem mojego zawodu jest empatyczność względem środowiska osób z niepełnosprawnościami?”!

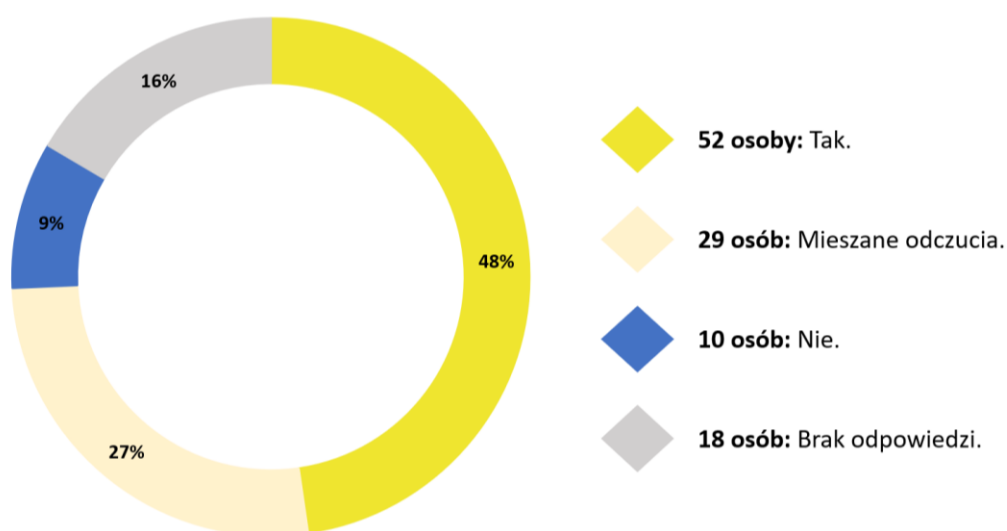
Może ograniczmy się tylko do postawienia takiego pytania [...].

O ile decyzja co do „zasadności” prymatu wrażliwości i empatii nad innymi kompetencjami powinna być przedmiotem debaty środowiskowej lub osobistej decyzji koordynatora_ki, o tyle chciałbym zwrócić uwagę na znaczący fakt wpływający z tej części badania.

Żadne ze wskazań respondentów_ek nie uzyskało frekwencji sięgającej 75 % czy 50% odpowiedzi. A to oznacza, że co do żadnej z kompetencji nie jesteśmy, jako osoby zajmujące się dostępnością, jednomyślni_e lub nie wiemy, czego publiczność, zarządzający czy organy dotujące instytucje kultury mogą oczekiwać od osób pełniących nasze obowiązki.

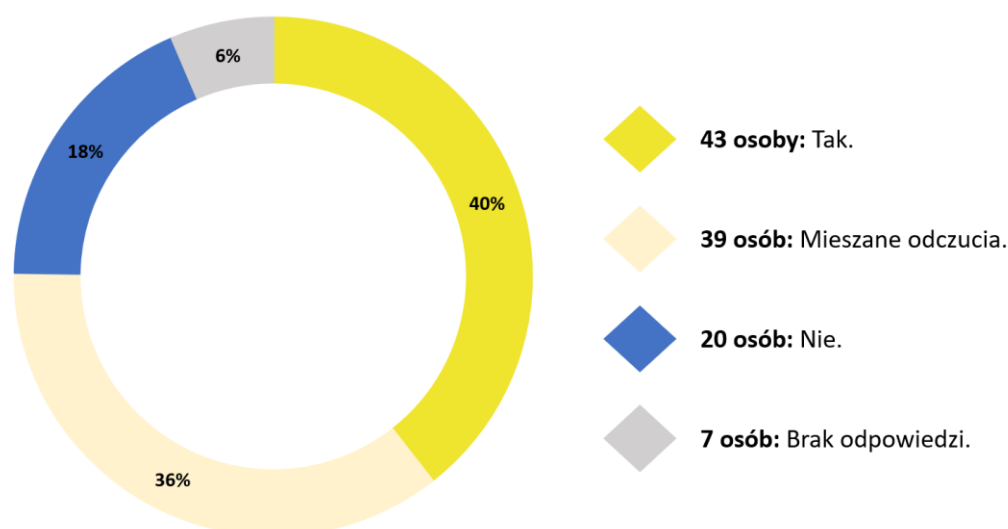
Ponadto, niepokojąca jest stosunkowo niska liczba wskazań na kompetencje, które wydają się kluczowe w kontekście koordynowania dostępności. Mam tu na myśli te dotyczące: pracy projektowej, przepisów prawa krajowego i międzynarodowego, znajomości standardów i dobrych praktyk czy wreszcie – co kluczowe – podejmowania i utrzymywania dialogu z osobami z niepełnosprawnościami oraz ich środowiskiem wsparcia. Taki zestaw, zdaje się, można wyłuskać z lektury artykułu 14 ustawy o zapewnianiu dostępności. Skąd wynika ten fakt? Prawdopodobnie Jakub w cytowanym powyżej fragmencie rozmowy jest bliski prawdy. Za mało rozmawiamy o koordynacji i umiejętnościach projektowych. Ale nie znaczy to, że rozmawiamy za dużo o dostępności czy sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Absolutnie nie!

W badaniu ankietowym po prośbie o wskazanie kompetencji koordynatora_ki dostępności zapytałem wprost: „Uważasz, że masz wskazane przez Ciebie wcześniej kompetencje?”.



Wykres 20. Odpowiedzi na pytanie: „Uważasz, że masz [wcześniej] wskazane przez Ciebie wcześniej kompetencje?” (N=109).

Tuż przed prośbą o wskazanie kompetencji przynależnych koordynatorce_owi znalazło się pytanie – w moim odczuciu najważniejsze i stanowiące pewną klamrę zamykającą formularz i – przede wszystkim – najmocniej związane z tytułowym dobrostanem. Brzmiało ono: „Czy czujesz się przygotowana_y do działania na rzecz dostępności?”. Formułując to pytanie, zakładałem, że owe „przygotowanie do działania” wykracza daleko poza (samo-diagnozowane) kompetencje czy braki i obejmuje kwestie już w raporcie omówione: rolę i miejsce w zespole, relacje z przełożonymi/podwładnymi/współpracującymi, staż i doświadczenie, warunki pracy.



Wykres 22. Odpowiedzi na pytanie: „Czy czujesz się przygotowana_y do działania na rzecz dostępności?” (N=109).

Z czym zazębia się poczucie (nie-)przygotowania do pracy na rzecz dostępności? Osoby, które zajmują się dostępnością z polecenia przełożonych, ponad dwukrotnie częściej niż osoby, które zajęły się tym tematem w wyniku własnej inicjatywy odczuwają, że są nieprzygotowane do koordynacji dostępności. To stosunek odpowiednio: 13 osób powołanych przez przełożonego do 6 osób, które zajęły się tym tematem z własnej inicjatywy. Ponadto, ponad połowa osób, którym temat dostępności zlecił przełożony, ma odczucia negatywne lub mieszane, kiedy ocenia swój stopień przygotowania do tych zadań (16 osób ocenia ten stopień w sposób mieszany, 13 – negatywnie, co daje łącznie: 29 z 53 osób). Respondenci_tki, którzy_e zajęły się tematem dostępności z własnej inicjatywy (albo w wyniku połączenia własnej inicjatywy i decyzji przełożonych; łącznie 44 osoby) tylko w 13% czują się nieprzygotowani_e do pracy na rzecz dostępności (6 osób).

Co ciekawe, osoby, które deklarują, że czują się przygotowane do pracy na rzecz dostępności niemal trzykrotnie częściej niż osoby o odczuciach mieszanych w tym temacie i dwukrotnie częściej niż osoby o odczuciach negatywnych opisują swoje relacje ze zespołem instytucji jako „złe” (w kontekście pracy nad dostępnością). Może być to efekt świadomości swoich dostępnościowych zadań w instytucji i utrudnionego ich wykonywania lub negatywnych reakcji innych pracowników_c.

Pełniejszy obraz „dobrostanu” osób pracujących na rzecz dostępności kultury maluje się na przecięciu odpowiedzi na dwa pytania: 1) „Czy czujesz się przygotowana_y do działania na rzecz dostępności?” oraz 2) „Czy myślisz, że będziesz zajmować się dostępnością za 3 lata?” (zob. wykres 20, str. 43).

Okazuje się, że:

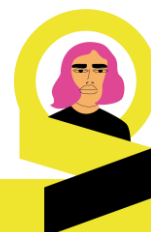
Jedynie połowa osób, które deklarują, że czują się przygotowane do pracy na rzecz dostępności, jednocześnie mówi, że w niedalekiej przyszłości planuje dalej się tym zajmować (35 osób z 69). Tymczasem, 1/3 osób, które deklarują przygotowanie do pełnionych zadań, twierdzi, że przestanie pracować na rzecz dostępności w ciągu 3 kolejnych lat.

W odniesieniu do wszystkich respondentów_ek: 32% osób badanych (35 ze 109) deklaruje, że czuje się przygotowana do pracy na rzecz dostępności i chce pozostać w branży.

Sukcesy i porażki

Ostatnie prośby kierowane do respondentów_ek brzmiały: [parafrazując] „napisz o maksymalnie dwóch Twoich sukcesach w pracy na rzecz dostępności” oraz „jeśli, chcesz – opisz wybraną porażkę na polu dostępności”. Na pierwszą prośbę nie odpowiedziały 34 osoby, na drugą – 42.

Na tle bardzo osobistych i ciepłych opowieści o sukcesach na pierwszy plan wybijały się historie dotyczące kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami. Nierzadko były to rozbudowane wypowiedzi, które uzupełniano cytataми z odbiorców i odbiorczyń. Taki wątek wybrzmiał w odpowiedziach 20 osób – były to między innymi relacje dotyczące przyjęcia na staż osoby z niepełnosprawnością.



„[Sukcesem była] współpraca z osobami z niepełnosprawnościami, w tym przyjęcie na płatny staż osoby niewidomej i przekonanie przełożonych, że to obustronna korzyść, a potem wspólna nauka studentki praktykantki tworzenia tyflo-map, a potem stała, płatna współpraca”. A-3, pracownia muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_ek.

Pozostałe odpowiedzi z tej kategorii dotyczyły niemal wyłącznie zbudowania lub utrzymania relacji z publicznością z niepełnosprawnościami (konkretniej: wybranymi grupami) i ewentualnych sukcesów frekwencyjnych w ramach projektów i działalności bieżącej. Na sukcesy dotyczące zmian programowych powołało się 19 osób. Przez zmiany programowe rozumieć stała poprawę produkowanych wydarzeń (np. regularną troskę o dostępność wystaw stałych lub czasowych w muzeach). 12 osób opowiedziało o organizacji cykli organizacji wydarzeń dostępnych lub pojedynczych eventów a 10 respondentów_ek opowiedziało o sukcesie dotyczącym pozyskania

dofinansowania projektowego. Dużą grupę sukcesów stanowią trwałe zmiany dotyczące: dostępności informacyjno-komunikacyjnej (21 odpowiedzi), architektury (18) lub poprawy dostępności treści czy stron internetowych (13).

Sukces dotyczący relacji czy współpracy z zespołem instytucji opisało 12 osób. Przykłady podaję poniżej.



„Największym sukcesem jest, według mnie, stworzenie zespołu ds. dostępności oraz zaangażowanie pracowników instytucji w dążenie do dostępności”.

A-12, pracownica muzeum w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Sukcesem jest to, że w niektórych sytuacjach nie muszę ingerować, bo działania się ustandaryzowały oraz ciągłe angażowanie nowych osób w prace związane z dostępnością”.

A-27, kobieta pracująca w bibliotece w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Sukces to powolna zmiana nastawienia współpracowników do wymagań dostępności: poprzez szkolenia i rozmowy”.

A-37, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Zbudowanie wewnętrznej świadomości, że proste rozwiązania są możliwe do wdrożenia i ułatwią życie wszystkim. Kropla drąży skałę”.

A-49, osoba pracująca w bibliotece w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

To, co mnie zaskoczyło, to fakt, że wśród 75 odpowiedzi na pytanie o sukcesy ani razu nie wybrzmiały wątki osobiste czy pracownicze – narracje o osobistym rozwoju, nabywaniu nowych kompetencji, nauce czy czerpaniu satysfakcji z pracy (czego, nie ukrywam, spodziewałem się i na co liczyłem).

W odpowiedziach na pytanie o porażkę dominują wskazania na niepowodzenia dotyczące procesów wewnętrznych, w tym podejmowania decyzji (19 osób) oraz szeroko rozumianych relacji i współpracy z zespołem (18 osób).

„[Porażką jest] grant z PFRON oraz nieustanne odstawianie mnie na boczny tor choć dowożę, podpowiadam gotowe rozwiązania, zerowe zainteresowanie w instytucji tym tematem”.

A-44, kobieta pracująca w centrum kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Brak dalszego zainteresowania tematem, obecnie zainteresowanie wzrasta od »raportu do raportu«”.

A-46, pracownica w instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Myślę, że moją porażką jest brak umiejętnego zaangażowania wszystkich członków zespołu. Nie jestem w stanie przebić się przez ich konformizm lub nadmiar obowiązków zawodowych na zajmowanych stanowiskach. Nie mogę jednak oczekiwać od nikogo pracy ponad obowiązujący go zakres”.

A-80, pracownica biblioteki w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Ponadto koordynatorzy_ki opowiadali o porażkach w zakresie pozyskiwania funduszy na dostępność – lub wprost o niedofinansowaniu swoich działań (13 osób), o niedostosowanej architekturze (11) lub barierach cyfrowych (6). Najczęściej pojawiały się odpowiedzi dotyczące niepowodzeń w realizacji wydarzeń lub tworzenia dzieł dostępnych (7 osób).

Wśród odpowiedzi, które utkwiły w mojej pamięci są dwie krótkie wypowiedzi, których nie chciałbym afiliować przez podanie numeru ankiety i informacji o respondencie_tce:

„Mam za sobą nieskończenie wiele porażek” oraz „Czy to moja porażka, czy porażka instytucji, że odeszłam z niej, bo nie dawała mi godnych (bez stresu i nadużyć) warunków pracy?”.

Do tego chciałbym, żebyśmy skonfrontowali się z jeszcze jedną opowieścią, którą zamieszczam poniżej. Cytat ten wydaje mi się bardzo symptomatyczny dla kondycji koordynatorek_ów dostępności kultury (a szerzej – w ogóle dla wszystkich pracownic_ków sektora):



„Tak. Cały czas mam poczucie, że robię za mało. Że jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia, a ja z nimi nie nadążam. Uważam także, że moglibyśmy być znacznie bardziej dostępni cyfrowo (komunikacja, media społecznościowe) bez znacznego zwiększania nakładów”.

A-96, pracownica biblioteki w mieście 15–50 tysięcy mieszkańców_nek.

Motywacja lub powody dla podjęcia pracy na rzecz dostępności

Co powoduje, że koordynatorzy_ki dostępności trwają na swoich stanowiskach i pracują na rzecz dostępności? 105 osób odpowiedziało na pytanie: „Dlaczego zajmujesz się dostępnością?”.

60 odpowiedzi dotyczyło wątków służbowych i zawodowych, przy czym są wśród nich wskazania na polecenie przełożonych (38 wskazań w tej części ankiety, w tym takie jak: „Dlatego, że dostałam takie polecenie służbowe i zaangażowałam się; tę ankietę robię podczas urlopu”, A-104) oraz narracje o historii kariery, jak na przykład: „Zaczęło się od szkoleń organizowanych przez NIMOZ, które bardzo wciągnęły mnie w ten temat” (A-23, osoba pracująca w instytucji kultury w mieście 5–15 tysięcy mieszkańców_nek) czy „najpierw zainteresowałam się edukacją i rehabilitacją osób z niepełnosprawnością intelektualną (studia podyplomowe), później pojawił się temat dostępności w moim miejscu pracy i został on mnie przypisany” (A-29, kobieta pracująca w muzeum w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek).

Respondenci_tki często powoływali się na kwestie społeczne: potrzebę pracy (czy poczucie obowiązku) na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnościami – 47 odpowiedzi, jak na przykład: „Bo lubię ludzi, dla których to robię. Bo to interesujący proces. Bo sama chcę być traktowana sprawiedliwie w różnych sferach życia” (A-15, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek) czy „Mam kontakt z widzami na co dzień, stykam się z potrzebą dostępności przy niemal każdym spektaklu” (A-106, pracownica biblioteki w mieście 150–250 tysięcy mieszkańców_nek).

Pokrewnymi do tych odpowiedzi był narracje o wierze w prawa człowieka, równość obywateli_ek, jak na przykład:



„Uważam, że osoby z niepełnosprawnościami chcą uczestniczyć w kulturze i nie powinny być wykluczane, co działo się przez wiele lat”.

A-6, kobieta pracująca w centrum kultury w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Ponieważ uważam, że ta funkcja powinna na stałe wejść w życie kultury, by wszyscy mieli równe szanse na dostęp do teatru.”

A-73, kobieta pracująca w teatrze w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Robię to od wielu lat, mam już sporo doświadczenia i zawsze interesowało mnie otwieranie kultury dla każdego. Nie toleruję elitarności kultury, „bełkotu” kuratorskiego, przekonania i innych tego typu bzdur. Kultura jest opłacana z podatków, także osób z niepełnosprawnościami i mają one mieć możliwość uczestniczenia w niej.

Ach, nie znoszę społecznej nierówności w każdej dziedzinie życia”.

A-65, kobieta pracująca w muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Bardzo często w odpowiedziach pojawiały się również narracje dotyczące osobistego stosunku do dostępności (45 osób), jak na przykład: „Czuję, że to coś, co jest we mnie” (A-8, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek) albo „[...] jak poznałem, ile może przynieść pozytywnych efektów moja praca to poczułem moje powołanie” (A-47, pracownik kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek).

14 osób pisało o osobistym doświadczaniu niepełnosprawności, obserwowaniu tego doświadczenia u najbliższych czy współdzieleniu go z nimi. 20 osób opisało poczucie wpływu na otoczenie i sprawczość. Najrzadziej pojawiały się odpowiedzi dotyczące szeroko rozumianych: radości, spełnienia (18 osób) i satysfakcji na różnych poziomach (13 osób).

Wnioski

Z odpowiedzi respondentów_ek wyłania się zróżnicowany obraz sytuacji zawodowej i związanych z nią odczuć, które towarzyszą osobom, zajmującym się dostępnością w instytucjach kultury. A dane pozyskane z badania pokrywają się z obserwacjami wielu ekspertów_ek czy postulatami podnoszonymi w ramach środowiskowych debat dotyczących koordynacji dostępności czy funkcji/zadań koordynatora dostępności, które najsilniej wybrzmiało ostatnio w ramach debaty pod tytułem „Artykuł 14 UZD do zmiany?”, którą organizowały Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Fundacja Kultury bez Barrier w grudniu 2023 roku.

Sytuacja koordynatorów_ek jest bardzo zróżnicowana, co częściowo wynika z ogromnego zróżnicowania instytucji kultury (wyływającego z oczywistego faktu różnych: organizatorów, historii, sytuacji lokalnych, organizacji lub kultury pracy, wreszcie – z różnych dziedzin, którymi dane instytucje się zajmują i z różnego rozumienia pracy z publicznością). Niemniej, choć ustawy z 2019 roku, o dostępności treści internetowych oraz o zapewnianiu dostępności przez podmioty publiczne, przyczyniły się do wzmożonego wysiłku instytucji publicznych, w tym sektora kultury i sztuki, na rzecz dostępności i równości obywatelskiej, wydaje się – również z uwagi na przedstawione w raporcie dane – że w niewystarczający sposób zaopiekowano procesy wewnętrzne w instytucji. I w większości ruchów tych nie wykonały same instytucje czy podmioty samorządowe, administracyjne, które je dotują.

Ponadto, programy centralne czy dotacje i projekty w niewielkim stopniu pokryły zapotrzebowanie na wsparcie dotyczące procesów, mechanizmów wdrażania dostępności czy podejmowania decyzji jej dotyczących. Wreszcie, w samej dyskusji o dostępności do niedawna jeszcze pomijano sytuację osób zajmujących się dostępnością. Diagnozowano

ich potrzeby i zasoby – ale pod kątem efektów ich pracy, a pomijano aspekt pracowniczy i prawo-pracowniczy. Być może dlatego właśnie w przeprowadzonym przeze mnie badaniu wybrzmiały poniższe kwestie.

- **Nadmierne obłożenie obowiązkami i niedoszacowany czas pracy:** 40% badanych wykonuje obowiązki dotyczące dostępności poza czasem pracy lub poza wynagrodzeniem. A co 10. pracownica_k to „wolontariuszka/wolontariusz dostępności” – nie ma zapisów o dostępnościowych obowiązkach w umowie, a je realizuje – poza wynagrodzeniem (to „oczywiste” w tej sytuacji prawo-pracowniczej) i poza czasem pracy.
- **Nieuporządkowana sytuacja prawna:** tzw. dopisywanie do obowiązków dotyczy aż 64% respondentów_ek. Co gorsza, uznaniowe „rozszerzanie” zakresu obowiązków, tj. bez potwierdzenia tego aneksem do umowy o pracę itp., dotyczy prawie 30% badanych.
- **Niewystarczające wsparcie ze strony przełożonych i zarządzających instytucją:** kadra kierownicza i zarządzająca jest najczęściej wskazywaną grupą, z którą współpraca jest niewystarczająca przy wdrażaniu dostępności: 41 z 79 osób wskazało właśnie na te dwie grupy. Stosunek przełożonych do dostępności jest najczęściej (44% odpowiedzi) określany przez koordynatorów_ki jako raczej albo zdecydowanie negatywny.
- **Niewielkie (lepiej: niewystarczające) wsparcie ze strony samorządów i administracji w zakresie dostępności i organizacji pracy z nią związanej,** które wybrzmiewało głównie podczas wywiadów indywidualnych i spotkań.
- **Niedofinansowanie instytucji kultury, które odbija się na brakach zasobów i niedostatkach kadrowych w procesach dostępnościowych.**

Oczywiście, wykazałbym się naiwnością lub niezrozumieniem wobec reszty pracowników_czek instytucji kultury, gdybym nie zaznaczył, że mam świadomość, że wskazane powyżej palące problemy są najprawdopodobniej współdzielone przez cały sektor i różne branże zaangażowane w produkcję wydarzeń kulturalnych i artystycznych. Zresztą, jak wykazały wyniki badania budowanie linii podziału „koordynatorzy – nie-koordynatorzy” dostępności jest zadaniem z góry skazanym na porażkę. Osoby zajmujące się jedynie dostępnością kultury w polskich instytucjach publicznych to połączenie białych kruków i kolorowych ptaków – postacie występujące w rzeczywistości skrajnie rzadko i zawodowo mające się najlepiej, tj. otrzymujące największe wsparcie od zarządzających i zespołów. Często są to osoby, które w branży dostępnościowej są najdłużej, a przynajmniej zajmują się tym tematem od „czasów przedustawowych” (to znaczy, że miały najwięcej czasu, żeby unormować swoją sytuację zawodową lub ustabilizować swoje działania).

O wielu wzmiankowanych powyżej tematach piszę szerzej w części „Mapa potrzeb”, tymczasem chciałbym zatrzymać się przy jednym zagadnieniu. Bardzo interesujące dla mnie było sprawdzenie, czy istnieje różnica w samopoczuciu i subiektywnej narracji o sytuacji zawodowej między osobami, które zajmują się dostępnością oraz: A) są nazywane koordynatorami_kami dostępności i jednocześnie mają na to „papier” – ślad w dokumentacji zawodowej poświadczający realizowane zadania (na przykład w postaci nazwy stanowiska); B) nie są nazywane koordynatorami dostępności i nie posiadają w związku z tym żadnych adnotacji o tym w dokumentach. Z rozmów z koordynatorami_kami dostępności i testów badania ankietowego można było wysnuć wniosek, że nazwa stanowiska zawarta w dokumentach (a nie jedynie nadanie komuś funkcji) wpływa na postrzeganie samego/samej siebie na tle zespołu instytucji. W trakcie badania ankietowego chciałem zweryfikować tę tezę.

Odpowiedzi na 2 powyższe pytania pozwoliły podzielić populację na 4 grupy:

- **Grupa 1.:** osoby nazywane „koordynatorami_kami dostępności”, których funkcja w jakikolwiek sposób pojawia się w nazwach stanowisk („koordynator_ka dostępności”, „lider_ka dostępności” itp.); takich osób jest 45.
- **Grupa 2.:** osoby nienazywane „koordynatorami dostępności” i niemające zapisu o dostępności w nazwie stanowiska w umowie; takich osób jest 30.
- **Grupa 3.:** osoby nazywane „koordynatorami dostępności”, których funkcja nie pojawia się w nazwie stanowiska w umowie, takich osób jest 29.
- Grupa 5 osób, których odpowiedzi nie pozwoliły na przypisanie do żadnej z powyższych grup.

I już tu można wysnuć nieśmiało twierdzenie, że tylko 40% badanych jest traktowana przez zarządzających w sposób, który można uznać za właściwy: fakt realizowania przez nich zadań związanych z koordynacją dostępności jest odzwierciedlany w zapisach nazwy stanowiska (wzorowanych na ustawie UZD 2019).

Czy między reprezentantami_kami grup 1., 2. i 3. istnieją znaczące różnice? Grupa 1., co założyłem na początku badania, miewa się momentami lepiej niż pozostałe, w tym:

- Ma większe, choć i tak niskie, szanse na dodatkowe wynagrodzenie związane z pracą na rzecz dostępności: takie wynagrodzenie otrzymuje 1/3, podczas gdy tylko 1/7 reprezentantów_ek grupy 2. i tylko 1/4 osób z grupy 3. dostaje takie wynagrodzenie.
- 93% osób z grupy 1. ma podane imienne dane kontaktowe na różnych kanałach kontaktowych instytucji, a przez to ułatwiony dialog z publicznością; dane kontaktowe

osób z grupy 1. aż pięciokrotnie częściej niż osób z grupy 2. pojawiają się na stronach internetowych. Co więcej, tylko reprezentanci_tki grupy 1. napisali_ły, że ich dane kontaktowe pojawiają się materiałach promocyjnych instytucji.

- Osoby z grupy 1. ponad dwukrotnie częściej niż osoby z grupy 3. i dwukrotnie częściej niż osoby z grupy 2. zajmują samodzielnie stanowiska. 50% respondentów_ek zajmujących samodzielne stanowiska to osoby z grupy1.
- osoby z grupy 1. trzykrotnie częściej niż pozostali pracują w działach, które mają kontakt z odbiorcami (edukacja, biura obsługi widowni).
- Niemal połowa z osób z grupy 1. zajmuje się dostępnością z własnej inicjatywy, a dotyczy to 1/3 pozostałych badanych.
- Osoby z grupy 1. dwukrotnie rzadziej niż osoby z grupy 2. Czują się nieprzygotowane do pracy na rzecz dostępności.
- 2/3 osób z grupy 1. deklaruje, że w przyszłości wciąż będzie zajmować się dostępnością.
- Osoby z grupy 1. najrzadziej ze wszystkich badanych powołują się na poczucie obowiązku w narracjach o motywacji do pracy na rzecz dostępności, w tym robią to o 50% rzadziej niż osoby z grupy 2.
- Niemal 2/3 osób z grupy 1. opowiada o swojej motywacji do pracy w sposób pozytywny czy optymistyczny.

Wreszcie, co znaczące, 2/3 osób z grupy 1. to pracownice_y zajmujący się dostępnością przed 2019 rokiem lub od 2019 roku.

To dowód na to, że jeśli jesteś osobą zajmującą się dostępnością dłużej niż obowiązują ustawy – masz większą szansę na to, że Twoja sytuacja prawno-pracownicza jest unormowana czy objęta jakąś formą opieki.

Jak na tle pozostałych wypadają respondenci_tki z grupy 2., czyli osoby zajmujące się dostępnością mimo faktu nieopisania tych zadań w nazwie stanowiska i nienazywaniu ich wewnątrz instytucji osobami odpowiedzialnymi za dostępność?

- Najczęściej spośród wszystkich badanych jako przyczynę zajmowania się dostępnością wskazują decyzję zarządzających: niewiele ponad 2/3 z nich o tym opowiada (22 ze wszystkich 45 takich wskazań to osoby z grupy 2).
- Najczęściej ze wszystkich grup wskazują kwestie służbowe (jak wspomniane wyżej polecenie przełożonych czy brak zastępowalności w zespole) jako powód zajmowania się

dostępnością (32 ze wszystkich 60 wskazań) i robią to niemal 3 razy częściej niż osoby z grupy 1.

- Najczęściej ze wszystkich opowiadają o szeroko rozumianym poczuciu obowiązku w kontekście motywacji do pracy na rzecz dostępności: robi to 2/3 z nich (21 z 47 wszystkich wskazań na obowiązek pochodzi od osób z grupy 2).
- Aż 4/5 osób z grupy 2. pracuje na rzecz dostępności bez dodatkowego wynagrodzenia (a przecież wszystkie one to pracownicy_e z „nieformalnymi dodatkowymi obowiązkami”).
- Tylko 1/5 badanych z tej grupy czuje się przygotowana do pracy na rzecz dostępności.
- Ich dane kontaktowe niemal nie pojawiają się na kanałach informacyjnych instytucji (w kontekście dostępności).

Już na podstawie tego krótkiego zestawienia pokusić się mogą o potwierdzenie tezy o tym, że usankcjonowanie zapisami w umowach czy po prostu fakt, że ktoś nazwany_a jest w zespole koordynatorem_ką dostępności wpływa pozytywnie na różne elementy rozumienia swojej funkcji i zadań w instytucji (lub przynajmniej łączy się z tym aspektem).

Funkcjonowanie wewnątrz zespołu i w kontakcie z publicznością jako koordynator_ka dostępności może być rozumiane, odczuwane jako ogólnie wspierające pracę: porządkuje miejsce w strukturze, sankcjonuje wykonywane zadania lub ułatwia inicjowanie czy utrzymywanie procesów wewnątrz instytucji.

* * *

Osobistym wyzwaniem przy organizacji stypendialnego projektu i badania było zaakceptowanie różnorodności form rodzenia sobie z tematem wdrażania czy utrzymywania dostępności w instytucjach kultury. Przez lata byłem osobą, która zajmowała się dostępnością kultury naprzemiennie: jako tylko koordynator dostępności albo jako osoba łącząca stanowiska. W związku z osobistymi doświadczeniami byłem przekonany, że model „zajmuję się tylko dostępnością, na oddzielnym etapie” jest jedyną słuszną drogą i jedynym słusznym dowodem na poważne traktowanie tematu równości i dostępności. Dziś, po rozmowach i spotkaniach z ponad 250 osobami, wiem, rozumiem i wierzę w to, że różne organizacje mogą różnie radzić sobie z dostępnością i różnie obsadzać ustawową funkcję koordynatora_ki., niemniej, nie zmienia to mojego przekonania, że wyznaczanie koordynatora_ki dostępności to jedynie początek drogi, początek wyzwań. Jeśli instytucja wyznacza koordynatorkę –

powinna uznać jej zadania, wspierać sprawczość i przyglądać się jej „(dobro)stanowi” zawodowemu.

Nie wolno nam, pracownikom_com sektora, powodować, że osoba odpowiedzialna za dostępność realizuje większość działań samodzielnie, zatracą się w obowiązkach i ponosi konsekwencje niedostępności czy barier w instytucji.

Koordinacja może być wysiłkiem jednoosobowym.

Dostępność jest wyzwaniem dla całego zespołu.

konieczność >>> potrzeba

równość, samodzielność

Mapa wyzwań i potrzeb koordynatorów_ek

Chciałbym w tym miejscu odwołać się do tytułu całej publikacji i przez to zaznaczyć, że nie zależy mi na budowaniu opozycji między „my – koordynujący_e” a „wy – pozostali w instytucji”. Głęboko wierzę, że wszyscy mamy wspólny cel (nawet jeśli nie w zawsze jesteśmy go świadomi i opowiadamy o nim tak samo). Poza tym, z omówienia wyników badań wynika wprost, że podział na „koordynatorki” i „nie-koordynatorki” jest niemal niemożliwy do przeprowadzenia.

Sytuacja koordynujących dostępność po części wynika z ustaw dostępnościowych z 2019 roku, ale jest nieoderwalnie powiązana z kondycją sektora publicznego, momentem w czasie i tym, co się ogólnie dzieje w instytucjach kultury i sztuki.

Nie da się opowiadać o dostępności bez wzmianek o kryzysach, jakie pojawiają się globalnie, kontynentalnie, regionalnie czy krajowo. Nie można opowiadać o dostępności z pominięciem wątków, które można by streścić do wypowiedzi takich jak: „nasza instytucja kultury nie ma na prąd”; „być może będę musiał zamknąć nasz dom kultury na 2 ostatnie miesiące roku”.

Inflacja i drożyzna, obcinanie dotacji, (słuszna!) konieczność przekierowania uwagi instytucji na uchodźczynie i uchodźców z Ukrainy, pandemia. To „wielkie narracje” przykrywające wątki dostępnościowe i podsuwające argumenty z kategorii „nie teraz”. Co więcej, są powodami ograniczonych zasobów kadrowych, finansowych i procesowych w instytucjach kultury.

Trudne czasy (?)

Pandemiczny czas, kiedy zaczynały obowiązywać pierwsze przepisy (powołanie koordynatora_ki, tworzenie deklaracji dostępności, pierwszy raport o stanie zapewnienia dostępności itp.) prawdopodobnie nie pomógł z należytą starannością przeprowadzić zmian w instytucjach.

Nagły „zwrot zoomowy” i zauważenie, że wiele można zrobić i przedyskutować zdalnie, przyczyniły się do niespotykanej chyba wcześniej skali organizowania wsparcia i szkoleń w postaci webinarów, debat, kursów on-line. Organizowały je ministerstwa, urzędy centralne, jednostki samorządu terytorialnego (powiedzmy sobie szczerze – najrzadziej) i organizacje pozarządowe.

Czy ta masowa debata prowadzona na różne skale (krajową czy lokalną, ewentualnie branżową) przyczyniła się do sprawnego realizowania „minimalnych wymogów dostępności”, inicjowania procesów wewnątrz instytucji? Nie badałem tego. Z bardzo prostej przyczyny – nie chciałem stwarzać wrażenia, że cokolwiek audytuję i sprawdzam, a w pytaniach, w których widziałem szansę na podnoszenie tego wątku – kwestie pandemii nie wybrzmiały. Bezpośrednie odwołanie do tej sytuacji zaistniało w badaniu ankietowym tylko raz:

„Pomogła pandemia i zawieszenie działalności – mogliśmy przyglądać się dostępności i łątać to, co było do załatania”.

A-2-55, osoba pracująca w bibliotece w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

Niemniej, my-koordynatorzy_rki mieliśmy wyjątkową sytuację, w której z jednej strony nasze zasoby (zwłaszcza kontakt z publicznością) były znacząco redukowane, a z drugiej – pojawiały się nowe możliwości. Każdy za kij ma dwa końce. A skoro o kiju mowa...

Ustawy są raczej „kijkowaniem” niż „marchewkowaniem”

Trudno nie mieć wrażenia, że ustawa o zapewnianiu dostępności z 2019 roku – niosąc ze sobą dużo dobra i wymuszając rozmowę o dostępności – podmiotom publicznym stawia wymagania, które z powodu zaszłości historycznych i niedoborów finansowych, są trudne do zapewnienia. Minimalne wymogi dostępnościowe w oczach osób koordynujących, nawet w instytucjach, które starania o dostępność rozpoczęły przed laty, nie wyglądały i nie wyglądają na małe.

Poza tym, wizerunkowa i dobrowolna certyfikacja dostępności nie przysługuje podmiotom publicznym. Przeznaczona jest tylko dla biznesu i trzeciego sektora. Podmioty publiczne zapewniać dostępność muszą. Jeśli tego nie robią – grozi im procedura skargowa, kara za niedostępność, blamaż wizerunkowy. Dziś wiemy, że wszystkie te negatywne konsekwencje nie wystąpiły masowo, ale w 2019 czy 2020 roku gorąco o nich debatowaliśmy. „Mus” i „kara” były słowami, które nie dość, że wpływały na poczucie bezpieczeństwa i sprawczości, to wymuszały zmianę sposobu działania. Słusznie, niesłusznie? Nie ma na to jednoznacznej odpowiedzi.

Pałący problem szybkiego sprawdzania i audytowania dostępności przez pryzmat wymogów z ustaw postawił wszystkich: zarządzających, zespoły instytucji i przede wszystkim koordynatorów_ki dostępności w trudnej sytuacji, którą obrazują cytaty:



„Przestaliśmy po prostu to robić; nie jest to priorytetem dla nas; nikt – w tym ja – nigdy nie miał funkcji koordynatora, po prostu przy tym „dłubaliśmy” w czasach najgorętszej narracji (2020) [...] Czuliśmy, że zarządzamy pożarem; jak się dotlił – odetchnęliśmy i czekaliśmy na jakikolwiek audyt. Nie nadszedł. [...] Jak opisano wcześniej – to była potrzeba chwili, pałaca potrzeba. Nadganiailiśmy – na ile potrafiliśmy – braki w dostępności, trochę w trosce o PR, trochę z lęku o kary; trochę dla spokoju sumienia”.

A-49, osoba pracująca w bibliotece w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

„Ustawa mi trochę przeszkodziła, bo musiałam skupić się na tych rzeczach z nią związanych. I rozgryzać dostępność w zupełnie innym kluczu, [niż ten, według którego pracowaliśmy]. [...] Wtedy miałam zupełnie inny plan dla swojej instytucji. Trochę już pracowałam i widziałam inne potrzeby [niż minimalne wymogi dostępności]. Praca w dostępności jest planowana, zakłada wydawanie określonej liczby pieniędzy. [Przy ograniczonych funduszach] trzeba zdecydować, co jest priorytetowe... I to nie zawsze jest plan dotykowy terenu instytucji [...]. I wpadłam w stres: »Jak mam wprowadzić dostępność dokumentów cyfrowych w zespole, który liczy 200 osób? Ja mam tych wszystkich ludzi przeszkolić?«. I przyznam, że do dzisiaj nie wprowadziłam tego w zadowalającej skali. [...] Ochłonełam i stwierdziłam, że jesteśmy instytucją kultury i dokumenty nie są kluczowym elementem tego miejsca.

To po prostu jest kwestia zmierzenia się z tym, że trzeba się zastanowić, co właśnie jest zasadne, a co nie. Wiem, że powinnam przestrzegać ustawy i w aspektach, które uznaje za podstawowe, jej przestrzegam”.

Fragment wywiadu z pracownicą instytucji kultury
w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Na mnie ustawa nałożyła ograniczenia. Artykuł 6 jest... Tam jest mało [zagadnień] wymienione. I jeżeli jesteś koordynatorem, który ma szersze pojęcie, więcej pomysłów, to słyszysz pytania: »Czy tego wymaga ustawa?«. Musisz odpowiedzieć: »Nie, nie wymaga«. I musisz tłumaczyć, że ustawa jest punktem wyjścia, pewną wskazówką, standardem, minimum, które należy zrealizować. Ale [wbrew nazwie] to nie jest wystarczające, żeby mówić o zapewnieniu dostępności. Ponieważ są różne potrzeby, różne pomysły, różne instytucje. I moim zdaniem dobrze jest, jeśli instytucja spełnia wymogi ustawowe, standard minimum. Natomiast jeśli można więcej, to róbmy, po prostu”.

Fragmenty wywiadu z koordynatorką dostępności w instytucji kultury, która znajduje się w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Podczas niemal wszystkich wywiadów z koordynatorami i koordynatorkami dostępności usłyszałem, że skutki ustaw o dostępności są ambiwalentne albo mieszane. Przykład powyżej pokazują różne strategie radzenia sobie z zawartymi w nich i nie do końca precyzyjnie opisanymi, zwłaszcza dla laików czy początkujących, wymogami. Często podnoszonym wątkiem (i faktem) było, że ustawa wymaga, a niesie za sobą mało rozwiązań.

„Z mojej perspektywy ustawa wprowadziła dodatkowy chaos, w przestrzeni zawodowej, pracowniczej. Mnie jako pracownikowi, który musi ją stosować, nie dała nic. Ona nie jest żadnym narzędziem, które ułatwia pracę. Czasami wręcz utrudnia, bo pojawia się dodatkowa mnogość papierów, które muszę uzupełnić i przygotować”.

Fragment rozmowy z pracownikiem instytucji kultury w mieście 50–150 tysięcy mieszkańców_nek.

Wiele osób mówiło o tym, że czuło się przytłoczonych ilością nowych obowiązków i wątków do sprawdzenia, zaopiniowania, zaraportowania.

Czuliśmy nad sobą kij. Nie było widoku i zapachu marchewki.

W rozmowach z osobami, które dostępnością zajmowały się przed 2019 rokiem, wybrzmiał oczywisty plus zmian legislacyjnych. Dostępność stała się tematem, rozmawiano o niej w różnych gremiach, na różnych szczeblach. Nie można było udawać, że dostępność nie istnieje, albo że osoby z niepełnosprawnościami nie mają prawa przychodzić do instytucji kultury. A ponieważ narracja o tym przepełniona była zwrotami „należy” i „trzeba”, przybyło też rozmówców i rozmówczyń.

„My, w naszej instytucji mieliśmy, postawę pro-dostępnościową wcześniej. Natomiast niewiele było instytucji, które nam w tym towarzyszyły. I nagle, w latach 2019–2020 pojawiło się wiele koordynatorów_ek, z którymi można było nawiązać kontakt”.

Fragment rozmowy z byłą pracownicą muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„[Po wprowadzeniu ustawy] na pewno mam szersze grono ludzi, z którymi mogę o dostępności porozmawiać. Teraz o tym już raczej każdy słyszał. Dodatkowo, jest pretekst czy powód do sieciowania się. Nie każdy jest z tego powodu zadowolony.

[...] Pojawiło się też grono osób, które się tym tematem zajmuje w kontekście – nie wiem, jak to ładnie powiedzieć – takiego »traktowania tematu normalnie«, a nie jakiejś takiej »wisienki na niedobrym torcie«. Mniej jest teraz narracji pomocowej, interwencyjnej”.

Fragment rozmowy z pracownicą domu kultury w gminie do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

Z pustego i Salomon...

Kondycja finansowa instytucji kultury, w ogólnym zarysie, jest niezadowolająca. W detalach jest oczywiście różnie, bo sytuacja konkretnej instytucji zależy od tego, kto jest jej organizatorem, jaka jest w niej kultura zarządzania, skąd i jakie czerpie zyski itp.

Niemniej dostępność i idące za nią zmiany wymagają nakładów pracy i środków finansowych, nawiązywania nowych współprac, zatrudniania nowych zleceniobiorców_czyń i wydłużania łańcuchów produkcyjnych. Dostępność zawsze pociąga za sobą koszty.

Braki finansowe w ogóle, zwłaszcza braki środków na dostępność, wydają się podstawowym problemem instytucji, a więc i koordynatorów_ek dostępności. Sytuacji nie poprawiają ani wielomilionowe (i najczęściej jednorazowe) projekty dotacyjne, ani możliwość budżetowania usług i narzędzi dostępu w większości konkursów grantowych (niezależnie od organizatora). W kontekście instytucji kultury – z oczywistych powodów – problemu „dziury budżetowej” nie załata również „preferencyjna pożyczka” z Funduszu Dostępności Banku Gospodarstwa Krajowego. Z pustego Salomon nie naleje, a pożyczki nie spłaci.

Problem funduszy, a w zasadzie ich braku, to jeden z podstawowych problemów koordynatorek dostępności. Ustawa z 2019 roku nie odpowiada na pytanie „Jak finansować dostępność?” i nie nakłada na jakikolwiek szczebel administracji dodatkowych obowiązków w tym zakresie. Skutkuje to tym, że dotacji celowych na dostępność brakuje, zwłaszcza w jednostkach samorządu terytorialnego. Kultura musi czekać na granty, na projekty, bo kiedy

prosi urząd miasta czy gminy o wsparcie, zapada niezręczna cisza albo padają słowa o obowiązku wygospodarowania budżetu na dostępność w ramach budżetów rocznych.

„Ze względu na brak finansów nie jestem w stanie zapewnić dostępności na każdym wydarzeniu”.

A-1-32, kobieta pracująca w muzeum w mieście 15–50 tysięcy mieszkańców_nek.

„Nie mam środków na cokolwiek [związanego z dostępnością]”.

A-2-38, kobieta pracująca w bibliotece w mieście 15–50 tysięcy mieszkańców_nek.

„Nie dysponuję żadnymi zasobami finansowymi”.

A-1-51, kobieta pracująca w teatrze w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Porażką jest fakt, iż wymaga się od instytucji, aby dostępność była, a nikt nie zastanawia się, że to niesie ze sobą koszty, na które nas jako biblioteki zwyczajnie nie stać.

A-55, osoba pracująca w bibliotece w mieście do 5 tysięcy mieszkańców_nek.

„Od lat próbuję bezskutecznie pozyskać pieniądze na toaletę dla osób z niepełnosprawnościami”.

A-1-66, kobieta pracująca w muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Za ustawami nie poszły na przykład programy dotacyjne. A kultura w Polsce jest niedofinansowana. Przygniata ją sytuacja ekonomiczna. Instytucje walczą o utrzymanie. Brakuje nam środków na inwestycje, zwłaszcza w dostępność lub biorące pod uwagę dostępność.

[...] Świetnie, że wszystkie konkursy i dotacje mają pytania o to, jak w ramach dotacji instytucja zapewni dostępność. Ale kto to weryfikuje? Jak to jest egzekwowane? [Jak to sprawdzać?]

Przecież to składają bardzo różne instytucje, które realizują bardzo różne wydarzenia”.

Fragment rozmowy z koordynatorką dostępności, muzealniczką w mieście z liczbą mieszkańców_nek powyżej 500 tysięcy.

Czy na tę sytuację jest jakieś remedium? Jak przekonać osoby decyzyjne w państwie, mieście czy instytucji, że wydatki na dostępność są konieczne? Intuicja podpowiada mi, że nie wystarczą jedynie działania oddolne i edukacyjne spod sztandaru „wszyscy korzystają na dostępności, bo na przykład napisy rozszerzone...” (jakkolwiek to dobry i ważny argument). Należy raczej szukać rozwiązań systemowych i ogólnych, obowiązków organizowania nakładów na dostępność przez organizatorów, które odpowiadałyby kosztom, jakie ponoszą

instytucje kultury w związku z niwelowaniem barier. A to prowadzi nas do kolejnych wyzwań, jak na przykład myślenie o dostępności przez pryzmat frekwencji.

Kłopoty z frekwencją

Czy z dostępnością jest jak z wyborami? Czy żeby była ważna i potrzebna w instytucji kultury, musi uzbierać się jakaś liczba osób, które z niej korzystają? Czy mamy tu większość kwalifikowalną? Parytety?

To są oczywiście pytania zupełnie nie na miejscu. I były mi potrzebne tylko, żeby przypomnieć oczywiste prawdy: dostępność to gwarantowanie możliwości wyboru, wszyscy są ważni, dla jednej osoby też warto. Ale te prawdy są powszechnie akceptowalne jedynie, kiedy dyskutujemy o dostępności w małej skali. Jeśli w grę wchodzi dystrybucja (ograniczonych) zasobów, do głosu niekiedy dochodzą zarządzający:



[Odpowiedź na pytanie o porażki na polu dostępności] „Relacja z dyrektcją: »Nie dam Pani ani złotówki na dostępność, dopóki nie zobaczę tu znacznej wyżki frekwencji«. W takiej sytuacji jestem bezradna. Nie wiem, jak sobie z tym poradzić. Bez środków na zapewnienie dostępności nie podniosę frekwencji. Błędne koło”.

A-1-62, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Być może odniesieniu do sytych instytucji kultury lub ośrodków udaje nam się nie rozmawiać o dostępności w kategorii „ile osób na tym skorzystało?”, ale wciąż kwestie niskiej frekwencji, niewielkiej obecności osób z niepełnosprawnościami albo poczucia pracy ciągle z tą samą wąską grupą osób są bolączką koordynatorek_ów. Oczywiście występuje tu system naczyń połączonych. Praca na niewielkich zasobach, duży wysiłek organizacyjny i niewielka frekwencja mogą mieć realne konsekwencje w dobrostanie koordynatorek i w myśleniu o dostępności przez zespoły instytucji.

„Brak frekwencji wśród osób g/Głuchych na wydarzeniach tłumaczonych na PJM.

Wiem, że nie wszystko może być interesujące, ale zawsze czuję porażkę w takich sytuacjach”.

A-1-60, kobieta pracująca w instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Po początkowym dużym zainteresowaniu dostępnym kinem z audiodeskrypcją zaczęło przychodzić coraz mniej osób z niepełnosprawnością wzroku. Być może [to wina] repertuaru, nieregularności spotkań, która wynika z ograniczeń lokalowych” .

A-1-80, kobieta pracująca w centrum kultury w mieście 150-250 tysięcy mieszkańców_nek.

Wyzwanie: współpraca z zespołem

Uzyskane w badaniu ankietowym dane (wykresy: 16.-18.) pozwalają przypuszczać, że realną trudnością, jaką napotykają osoby koordynujące dostępność są relacje z zespołem instytucji, którą komplikują (częściowo uzasadniony wieloma czynnikami) dystans czy rezerwa do zagadnień dostępności.



„Brak siły przebicia we współpracy z zespołem kuratorskim, brak wdrażania standardów ustalanych w 2021 roku... A raczej niekonsekwencja: raz tak, raz nie...”.

A-59, pracownica galerii sztuki w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Pewnie nie będę się zajmowała dostępnością, gdyż nie planuję pracować za 3 lata w tym teatrze, w którym kwestia komunikacji pomiędzy pracownikami czy dyrekcją a zespołem leży. Nie wspomnę o temacie traktowania dostępności jak kukułczego jaja, które komuś trzeba było wlepić do ogarnięcia, bo ustawa”.

A-67, pracownica teatru w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Współpraca jest słaba. Egzamin zdaje jedynie dyrektywne wydawanie poleceń. Na 5 osób w zespole współpraca układa się jedynie z 1”.

A-79, pracownica biblioteki w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Trudno mi powiedzieć z kim brakuje mi współpracy. Jest tyle zadań dotyczących dostępności, że nie ma możliwości realizowania ich wszystkich. Zostaje metoda „krok po kroku”. Myślę, że otwartość w zespole jest. Problemem jest raczej to, że dostępność wiąże się z dodatkowymi obowiązkami dla wszystkich pracowników, co powoduje odkładanie zadań dostępnościowych: jako mniej priorytetowych”.

A-87, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„[Moją porażką jest] zaprzestanie działania zespołu ds. dostępności, co skutkuje rozproszeniem odpowiedzialności i brakiem aktywności instytucji w obszarze dostępności”.

A-94, pracownica filharmonii w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

Wyzwanie: przeciążenie

Konsekwencją wszystkich wcześniej opisanych zagadnień jest pojawiające się u koordynatorów_ek dostępności poczucie przeciążenia i (co wynika chociażby z podrozdziału „Praca poza... prawem pracy”) realne nadmierne obciążenie zadaniami.

„To ważne i bardzo mi na tym zależy. [Mam] chęci dużo, czasu mało”.

A-31, pracownica domu kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Do koordynacji zgłosiłam się. Dopisano mi to do obowiązków. Nie dostałam dodatku z tego tytułu. Realizuje temat w godzinach pracy, kiedy mam czas (zazwyczaj za mało)”.

A-43, pracownica instytucji kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Mam powyższe kompetencje, jednak odczuwam znaczny spadek motywacji i przeciążenie obowiązkami, dlatego rezygnuję z pełnienia funkcji”.

A-94, pracownica filharmonii w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Cały czas mam poczucie, że robię za mało. Że jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia, a ja z nimi nie nadążam”.

A-95, pracownica muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Konsekwencją przeciążenia jest rosnąca świadomość tego, że dostępność instytucji lub jej części nie wygląda tak, jak życzyłaby sobie tego dana osoba lub tak, jak wymaga tego polskie prawo.

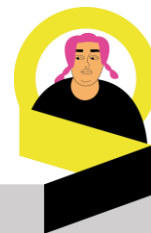
„Nie jestem w stanie zadbać o dostępność naszych oddziałów tak, jak bym tego chciała. Zwłaszcza, że widzę tam wrażliwość pracowników i pracownic na temat dostępności i gotowość do tego, żeby się tym tematem zająć. To również kwestia czasu – nie mogę na dwa miesiące zrezygnować z większości obowiązków i zniknąć, żeby zająć się jednym z palących problemów. [...] Nie mam możliwości, również ze względu na czas, opracować szkoleń dla nowo przyjętych osób.

Kolejną z bolączek jest jeszcze kwestia mojego samorozwoju. Marzy mi się kurs języka migowego. Ale ja go po prostu nie zmieścić w godzinach etatowych. Chciałabym też mieć więcej czasu na doszkalanie się, przeczytanie artykułów, na spokojnie”.

Fragment wywiadu z pracownicą instytucji kultury
w mieście z liczbą ludności powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Wyzwanie: osamotnienie

Kwestie poczucia osamotnienia wybrzmiały niebezpośrednio z wielu odpowiedzi na badania, ale pojawiały się również jako wątki wyrażone bezpośrednio.



„[Czuję się] Osamotniona we wdrażaniu dostępności. Czasem mam wrażenie, że inni myślą, że tylko o tym mówię i to za dużo”.

A-1, pracownica teatru w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Czuję się niezrozumiana i osamotniona w działaniu”.

A-70, pracownica teatru w mieście 250–500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Bezsilny. Na ogół osamotniony”.

A-102, pracownik muzeum w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

„Zostałam koordynatorką dostępności w spadku po pracownicy, która się zwolniła a nikt inny nie chciał się tym zająć”.

A-17, pracownica domu kultury w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców_nek.

Do tego dołożmy omawiane wcześniej wypowiedzi, w których badani opisywali swoją sytuację w zespole, sięgając po frazy „piąte koło u wozu” albo „intruz”.

Wyzwanie: bańka Schrödingera

Bańka Schrödingera to bańka, która pęka i nie pęka zarazem. Bańka mentalna i społeczna, którą niby rozsadzamy od środka, a jednak wciąż jest z nami (czy dookoła nas). Dostępność, mimo wykazywanych w różnych miejscach tej publikacji zmian w świadomości sektora kultury i sztuki, wciąż traktowana jest jako element wsobny, pozostający na uboczu działalności kulturalnej, „dedykowany” czy „celujący” w grupę osób z niepełnosprawnościami.

Niby „wie się”, że dostępność to użyteczność czy przyjazność różnym użytkownikom_czkom, ale wciąż pojawia się kontrargument frekwencji czy liczby wyświetleń. Ciągłe opowiadamy, że niepełnosprawności doświadcza „co 7. osoba na ulicy”, ale od razu słyszymy pana (tak, to głównie mężczyźni), który grzmi: „Takich u nas nie ma”. Wiemy, że gdzieś na świecie robi się audiodeskrypcję, ale jeszcze „bardziej wiemy”, że nas na nią nie stać. Poza tym, czasami uderzamy w stół i krzyczymy: „To może lepiej w ogóle nie robić!?”.

Pęknięcie bańki utrudnia fakt, że... Dostępność jest „nowa”. Wymóg dostępności jest „świeży”. A ten mit „świeżości” uklepujemy, bo nam jest tak wygodnie. Tymczasem od ustaw z 2019 roku minie za chwilę 5 lat... Całkiem sporo czasu, żeby przyjąć, że zmieniło się prawo i pojawiły się nowe obowiązki. Niezbywalne, „niedyskutowalne” (przynajmniej nie bez uruchomienia procesów legislacyjnych). Być może nawet im bardziej „trzeba robić dostępność”, tym bardziej nie chcemy. I może tu jest pies pogrzebany. Może trzeba znaleźć inny język opowiadania o dostępności. Ustawy, artykuły, paragrafy, wnioski, projekty, skargi okazały się niepomocne. Tym bardziej, że jesteśmy w sytuacji, gdzie kary za niedostępność czy nawet zapytania i wnioski o zapewnienie dostępności wydarzają się na małą skalę i raczej „gdzieś”, nie „tu”.

Pobrzmiwa tu echo jednej z wypowiedzi z badania ankietowego, sparafrazuję: „gasiliśmy pożar i czekaliśmy na audyt – nie nadszedł”. Audytu nie było. Zatem nikt nie zganił, ale i nikt nie pochwalił. Trud, wykreowany raczej przez ustawę niż przez realnego gościa w instytucji, się nie opłacił. Proszę sobie przypomnieć, co się dzieje, kiedy się o coś staramy, a nie dostajemy informacji zwrotnej.

Koordynatorzy_ki dostępności, z którymi rozmawiałem oraz respondenci_tki badania ankietowego zdają sobie sprawę z tkwienia w bańce. Dlatego bardzo wiele uwagi poświęcają na przełamywanie barier psychologicznych, stereotypów czy po prostu przekonywanie innych do dostępności. I co do zasady jest to działanie słuszne. Ale, z góry przepraszam, czy widzieliście kiedyś księgową albo ekspertkę od prawa zamówień publicznych, która chodzi po instytucji kultury i przekonuje zespół, że warto prowadzić budżet w zgodzie z dyscypliną finansów publicznych?

Ja też nie.

Co z tym zrobić?

Z patowego rozstawienia jest tylko jedno wyjście i tylko jeden lek na całe zło. Rozmowa. Piszę o niej, odnosząc się do wielu spotkań i dyskusji z innymi osobami, które znajdziecie na następnych stronach tej publikacji. I znów, to nie przypadek, mówimy o tym we wszystkich wywiadach tutaj zawartych. Część dobrych praktyk dotyczących zadbania o siebie i o dobrostan zespołu instytucji kultury opisaliśmy również z Karoliną Kowal w tekście „Pierwsze kroki. O czym pamiętać, obejmując stanowisko koordynatora_ki do spraw dostępności”, ale chciałbym, żeby wybrzmiały teraz 3 ważne rekomendacje (lepiej – podpowiedzi; na następnej stronie).

1. Szukajmy sposobów na stałą, konsekwentną rozmowę o dostępności wewnątrz zespołu, ze wszystkimi jego członkami_iniami.

Może się okazać, że potrzebujemy na tym polu wsparcia, na przykład zewnętrznej facylitacji, albo że potrzebne są metody niebezpośrednie, na przykład wewnętrzny newsletter o dostępności (w którym omawiane będą dobre praktyki z podobnych instytucji, działania miast, ministerstwa itd.).

Jeśli w zespole jest wyznaczony_a koordynator_ka dostępności, musi brać udział (przynajmniej w części) spotkań kadry kierowniczej czy zespołów projektowych i musi mieć zagwarantowaną możliwość konsultowania swoich działań z zewnętrznymi ekspertami_kami lub osobami z niepełnosprawnościami. Zaznaczam to, bo osoby koordynujące dostępność często są proszone o pewne wypowiedzi ad hoc, „na już”, z uwagi na terminy i „dedlajny”.

2. Szukajmy metod na zaplanowanie konsultowania dostępności na początkowym etapie każdej inwestycji, każdego programu i wszystkich działań.

Im wcześniej koordynator_ka dostępności dowie się o jakimś pomysłe – tym lepsze rozwiązania wymyśli wspólnie z zespołem i docelowymi użytkownikami_czkami. A dzięki temu łatwiej będzie uzupełnić opinie czy działania zewnętrznych usługodawców o komponenty dostępnościowe (bo będzie można zawrzeć je w opisach zleceń, czego – przypomnijmy – wymaga już polskie prawo). Jedną z najczęściej opisywanych trudności w rozmowach indywidualnych z koordynatorkami dostępności była „nienaruszalna pozycja projektanta” (na przykład wystawy) i wypowiedziane przez osoby z zespołu instytucji zdania: „nie da się, inaczej jest w projekcie”.

3. Wzmacniamy obecność osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza zawodową (konsultacyjną, samorzeczniczą), i uczciwie ją wynagradzamy.

Doświadczenie podpowiada mi, że jeżeli zespół instytucji ma bezpośredni kontakt z osobami z niepełnosprawnościami – w tym czasami jest „rzucany na głęboką wodę” i realizuje taki kontakt samodzielnie – pomysły na dostępność pączkują, a szukanie rozwiązań (zwłaszcza niskobudżetowych) staje się ciekawe i ważne (potrzebne).

Co więcej, jeśli konsultacje z osobami z niepełnosprawnościami będą obudowane umowami i stosownymi dokumentami, zamkną się stosowną dokumentacją (choćby współtworzoną przez koordynatora_kę dostępności) – raportem, sprawozdaniem, rekomendacjami. Już samo istnienie takich dokumentów sprawia, że trudniej jest negować ich wartość czy zasadność zawartych w nich opinii.

Lek na całe zło

Wcześniejsze strony tej publikacji malują niezbyt wesoły obraz polskich instytucji kultury, których pracownice i pracownicy zajmujący się dostępnością czy współpracą z osobami z niepełnosprawnościami znajdują się w niespecjalnie zadowalającej sytuacji.

Kilka trafnych podpowiedzi na temat tego, jak zachować balans, na czymś się skupić, żeby ta praca była miłsza czy bardziej znośna, jest zawartych w rozmowach, które przeprowadziłem w drugiej połowie 2023 roku. Część z nich jest dołączona do tej publikacji. Każdą z nich poprzedza wstęp.

Wszystkim moim rozmówcom dziękuję za poświęcony czas i cenne opinie.

Agacie Etmanowicz dziękuję za przypomnienie, że nie wolno myśleć o koordynacji dostępności w oderwaniu od problemów sektora kultury. Annie Rochowskiej i Paulinie Celińskiej dziękuję za mądrość i spokój płynące z doświadczenia (nie zawsze przecież cukierkowego).

Katarzynie Mądrzyckiej-Adamczyk dziękuję za zaufanie, wyraz wiary w prawa człowieka, świadectwo determinacji i przypomnienie, że jest życie poza kulturą. To ostatnie wybrzmiewa też w słowach Anny Rutz, która z kolei opowiedziała o tym, co łączy dostępność i koordynujących dostępność bez względu na sektor, w którym jesteśmy aktywni.

Na stronie Fundacji Impact znajdzie się więcej rozmów, w tym cytowana na początku tej publikacji z rozmowa Magdą Schromową i Joanną Ciesielską.

I to właśnie w rozmowie upatruję lekarstwa na nasz, koordynacyjno-dostępnościowy, stan.

Musimy – my, koordynujący dostępność – inicjować różne rozmowy, na różnym szczeblu i angażujące zróżnicowane środowiska reprezentantów kultury i sztuki, w których temat dostępności przedstawiać będziemy jako atrakcyjne i rozwojowe zagadnienie, które bądź co bądź jest koniecznością, a nie opcją.

Musimy tworzyć sytuacje wymiany myśli wewnątrz zespołu i budować poczucie współodpowiedzialności za dostęp do naszych: budynków, programów.

Musimy rozmawiać z naszymi przełożonymi i zarządzającymi instytucjami po to, żeby opowiedzieć o swojej wierze w prawa człowieka i widmie wypalenia zawodowego. Musimy poprosić o wspólne przyjrzenie się zasobom instytucji i możliwościom, które otwiera przed nami dostępność implikowana do pracy twórczej czy edukacyjnej.

My – koordynujący dostępność musimy wreszcie rozmawiać z organizatorami instytucji. Musimy prosić o wsparcie koordynatorów_ki dostępności z nadzorujących nas urzędów i instytucji. Powinniśmy wymagać od nich wzięcia częściowej odpowiedzialności za stan rzeczy i wsparcia w negocjowaniu budżetów instytucji i środków na dostępność.

Powinniśmy we wszystkich tych rozmowach wspierać się głosami publiczności, zwłaszcza publiczności z niepełnosprawnościami i nieustannie poszukiwać tych, którzy jeszcze u nas nie byli, zwłaszcza jeśli tego powodem było doświadczanie barier.

Musimy zacząć opowiadać prawdę o świecie, prawdę o lokalnych społecznościach i dawać każdej osobie szansę na czerpanie z kultury i sztuki tego, czego potrzebuje.

Musimy zacząć zadawać pytania i słuchać odpowiedzi.

RÓŻNORODNOŚĆ

szansa dla nas wszystkich

Dostępnością otulić zespół i publiczność.

Rozmowa z Agatą Etmanowicz

Agata Etmanowicz jest matką chrzestną mojego projektu stypendialnego i – na równi z dr Aleksandrą Kołtun – dobrym duchem tej publikacji. Jej szerokie spojrzenie wielokrotnie zderzaliśmy z moją tunelową (czasem skupioną tylko na problemach, innym razem tylko na koordynatorach_kach dostępności) wizją wielu zagadnień. Zapis tej (wcale nie ostatniej) „okołostypendialnej” rozmowy po prostu musiał się pojawić w tym miejscu publikacji. Rozmawialiśmy o wszelkich „przyległościach” do tematu dostępności: problemach i dylematach towarzyszących naszej pracy i pracy koordynatorek_ów. Wiele z zawartych na kolejnych stronach zdań głęboko zapadło mi w pamięci. Przebijająca z tej rozmowy myśl o szukaniu płaszczyzn porozumienia, budowaniu mostów i „łączenia kropek” (!) jest jednym z najwspanialszych recept na sytuację, w której znaleźliśmy się wszyscy – koordynujący_e dostępność, zespoły instytucji i tzw. środowisko wsparcia.

Rafał Lis: Dzień dobry! Jestem koordynatorem dostępności!

Agata Etmanowicz: Cześć! [Sceptycznym tonem] Ja nie!

Pamiętasz, kiedy pierwszy raz ktoś przedstawił ci się jako „koordynator_ka dostępności”?

Zaskoczyłeś mnie! Muszę się zastanowić... To na pewno było przed wejściem w życie ustaw o dostępności. Ludzie wcześniej zaczęli się tak nazywać, bo w naszym sektorze wszystko się koordynuje. Naprawdę, nie wiem.

Kiedyś rzadko można było spotkać kogoś, kto się tym zajmował. Nawet jeśli ktoś taki się trafił, mówił, że zajmuje się tym tak „po prostu”. Bo mu/jej na tym zależy. Bo chcą. To nie było w żaden sposób sformalizowane. Używali_ły hasła „dostępność”, ale nie jako zwrot, który sam się objaśnia czy tłumaczy. „Dostępność” czy „koordynatorka dostępności” nie wywoływały żadnych natychmiastowych skojarzeń. Były terminami nieostrymi. Trzeba było je dopełnić, na przykład frazą „dla osób z niepełnosprawnościami”.

Zakładam, że dawniej nazwa „koordynator_ka dostępności (dla osób z niepełnosprawnościami)” pojawiała się jako analogia do, na przykład, koordynacji wolontariatu. I to dość nieśmiało. Zwykle dostępność to była dodatkowa funkcja, albo lepiej – dodatkowe zadania w instytucji. Najczęściej byli to ludzie wspierający promocję i obsługę widza oraz edukatorzy_ki.

Mam taką intuicję, że nazwę „wymyślono”, ale uczymy się tego, co ona znaczy.

Myślę, że najwspanialej by było, gdyby w ogóle nie było koordynatorów_ek dostępności. Gdyby ludzie się tym zajmowali, po prostu. Gdyby każdy_a w ramach swoich obszarów i obowiązków w organizacji wiedział, co ma robić. Niezależnie od tego, czy jest w administracji, promocji czy pracy z publicznością. Każdy_a odpowiada za swój wycinek, robi go „dostępnie”. Nie ma wtedy potrzeby koordynowania tego tematu.

Uśmiecham się, bo pewnie są organizacje, które do tego dążą.

Mam poczucie, że wprowadzenie koordynatorów_ek dostępności w zgodzie z ustawą i zawartym w niej pakietem obowiązków powoduje, że inni ludzie w zespole, nie-koordynatorzy i nie-koordynatorki, czują się zwolnieni z obowiązku dbania o dostępność. Osłabia się w zespole poczucie współodpowiedzialności za to zagadnienie. Wtedy koordynator_ka dostępności staje się poganiaczem, kimś, kto wymaga i... jest wrzodem na tyłku.

Powinniśmy teraz zrobić eksperyment myślowy: jak by wyglądał sektor, gdyby wymogi dotyczące dostępności instytucji dalej obowiązywały, ale nikt nie wymyśliłby

koordynatorów_ek dostępności? Zakładam, że wtedy każda organizacja szukałaby swojego sposobu radzenia sobie z (nie-)dostępnością.

Wtedy pociągano by do odpowiedzialności całą instytucję, a nie koordynatora_ki dostępności. Dziś koordynujący często są traktowani jako „odhaczenie” ustawowego obowiązku. A to odhaczenie czasem jest końcem wspólnej narady nad dostępnością.

Kultura długo dojrzewała i wciąż dojrzewa do rozumienia zadań dla koordynatora_ki dostępności. Pamiętam rozmowy z ludźmi z innych sektorów, gdzie dostępność to naprawdę był (jest) zupełnie nowy temat. To były rozmowy o ich przerażeniu. O dopisywaniu dostępności do etatów. O zlecaniu tego osobom niedoświadczonym.

Pamiętam czasy, w których jak zaczynałam rozmawiać z ludźmi o dostępności, to czułam się jak kosmitka. Mówiłam wtedy o pracy z publicznością i dostępności. O tym, że to są nierozłączne zagadnienia. Wtedy nie było większości fundacji, które zajmowałyby się dostępnością kultury. Były za to organizacje pozarządowe, które zajmowały się dostępnością jako jedynym z wielu tematów, ale o swojej pracy i jej efektach myślały w kategoriach wsparcia, pomocy czy aktywizacji. Dostępność i rzecznictwo w tym temacie były narzędziami do innych celów.

Podoba mi się, że w tej rozmowie sięgamy „archeologii dostępności”. Przynajmniej dostępności kultury. W badaniu ankietowym wzięły udział, na przykład, kobiety, które udzieliły odpowiedzi, że dostępnością zajmują się od lat 80.

Pewnie wtedy miały poczucie, że pracują raczej „z niepełnosprawnością” niż „z dostępnością”. Ewentualnie aktywizacją lub wsparciem.

Zgoda. Ale idąc na osi czasu w stronę teraźniejszości... Na pewno ustawy z roku 2019 to było coś znaczącego dla sektora.

Ustawa jest ekstra, bo jak czegoś nie da się załatwić polityką miłości, to dziś są narzędzia, inne sposoby i punkt odniesienia. Ale trzeba wziąć też pod uwagę realia – wszystko super wygląda, bo papier wiele zniesie... Ale instytucje nie mają narzędzi, żeby dowieźć większość zagadnień dostępu czy niektóre z ustawowych wymogów. Istotny jest również problem braku pieniędzy.

Weźmy pod uwagę to, jak wyglądają budżety instytucji kultury, jak wyglądają budynki i siedziby instytucji... W większości są zabytkami lub są po prostu stare. Nie ma tam w ogóle rozwiązań infrastrukturalnych... A przyjrzyjmy się jeszcze wsiom i małym miejscowościom...

Super, że jest ustawa! Tylko skąd brać pieniądze na pętlę indukcyjną, podjazd, nową stronę internetową i inne rozwiązania? Dochodzimy tu też do tego, co mi naprawdę bardzo

przeszkadza. Dostępność stała się biznesem. Oboje w jakimś stopniu na tym korzystamy, oczywiście, ale myślę, że – w dużym obrazku – poszło to w złą stronę. Do tego jakość niektórych rozwiązań czy usług stała się problemem. Pojawiły się tak zwane „makdonaldy” konsultingowo-szkoleniowe, które zaczęły proponować usługi, na których nie znają się do końca.

Nie dalej jak tydzień temu wspominaliśmy ze znajomymi sytuację z 2021 roku, kiedy to instytucje kultury zaczęły zaniżać stawki za audiodeskrypcję. A robiły to dlatego, że pojawiały się firmy-krzaki, które za 150 złotych od sztuki chciały: pisać, nagrywać, testować i post-produkować nagrania audiodeskrypcyjne.

Kryterium jest cena. Do tego mało osób w instytucjach kultury było, czy jest w stanie zweryfikować poprawność audiodeskrypcji. A wszyscy skupieni byli na wypełnianiu obowiązków ustawowych!

Zrobione, odhaczone.

Ale tu powiem coś w kontrze. Jak porównuje polską sytuację z tym, co się dzieje w regionie i Europie, zwłaszcza w państwach, które nie mają ustaw o dostępności (a większość nie ma): naprawdę nie mamy się czego wstydzić! Jako kraj, jako sektor. Mamy dużo większą świadomość dostępności. Każda osoba, która pracuje w kulturze i sztuce. Wiemy przynajmniej, że istnieją pewne rozwiązania, narzędzia i usługi. Zaczynamy rozumieć, jak działają. I wbrew powszechnemu przekonaniu – bywamy w tym superzaawansowani. I to jest najmiłsza i najważniejsza sprawa, którą spowodowała ustawa.

Dziś masz na warsztacie 20-osobową grupę i tylko nieliczni nic nie wiedzą o dostępności. Lata temu ludzie robili wielkie oczy na pytanie o dowolne narzędzie dostępu.

Zgoda. To widoczny, ważny postęp.

Nawet jeśli ludzie nie wprowadzają dostępności, to przynajmniej wiedzą, że należy coś robić.

A i tak nie robią tego najczęściej przez braki w zasobach instytucji. Oboje nie zakładamy tu złej woli. Ale zapytam cię teraz nie o kulturę, nie o dostępność, a o tych konkretnych ludzi, którzy to robią. Jak się mają koordynatorzy i koordynatorki dostępności?

Różnie się mają. Mam poczucie, że stanem, który towarzyszy im najczęściej jest niezrozumienie. I zmęczenie. Zmęczenie brakami: kasy, czasu, możliwości czy umiejętności przebicia się z dostępnościowym przesłaniem. Oni i one często nie mają wzmocnienia, wsparcia od swoich kolegów i koleżanek z zespołu. Ani od osób prowadzących organizację. Dlatego dla mnie bardzo ważne jest to, żeby sprawdzić, co o dostępności myślą całe zespoły.

Ogólny obraz koordynatorów_ek dostępności jest ważny, ale warto sprawdzić, jak ten temat rezonuje w całej instytucji. Dzięki temu można szukać narzędzi naprawczych: wiedzy, umiejętności, procesów czy procedur.

Przypominają mi się słowa Jakuba Nowickiego, który w wywiadzie powiedział (parafrazuję): „w rozmowach o koordynacji dostępności wszyscy skupiają się na drugim wyrazie, a milczą na temat koordynacji i procesów”. Rozmawiamy częściej i chętniej o dostępności lub osobach z niepełnosprawnościami, rzadziej o procesach wewnątrz instytucji. Najrzadziej o tym, jak mają się pracownicy_y pchający pewne sprawy do przodu.

To kwestia tego, jak opowiada się o dostępności na wydarzeniach, spotkaniach i konferencjach. Opowiada się o efektach. Efekty się świętuje. Do tego najczęściej opowiada się o dostępności przez projekty, a nie pracę stałą. Jeśli już się mówi o „bebechach tej pracy”, to w bardzo „insiderskich”, wewnętrznych grupach. Wtedy pojawiają się koordynatorki dostępności i opowiadają o rozmowach wewnątrz, konsultacjach czy planach robionych z innymi osobami z organizacji. Tych sukcesów, że coś wewnątrz organizacji zagrało, że ktoś z zespołu przychodzi do koordynatorki dostępności z pytaniami, raczej nie świętujemy. Tu dochodzimy do problemu kultury – pracują tutaj ludzie niedofinansowani, przepracowani i niedocenieni. Do tego pracownicy_e kultury i sztuki mierzą się z niezrozumieniem przez osoby spoza sektora. Praca w kulturze to przecież nie jest „prawdziwa praca”, tylko „hobby” lub „misja”.

I w tym wszystkim pojawia się ktoś od dostępności, kto mówi, że wszystko to, co wymyśliłaś, zaplanowałaś i zrobiłaś, jest niedostępne. I że musisz zrobić jeszcze X, Y i Z, tu nie ma tekstów alternatywnych, tam dokument jest źle sformatowany. Tam czegoś brak, a tu coś jest źle. Odechciewa się. Nie masz już siły. Nigdy nie zakładałam złych intencji wśród ludzi kultury. Myślę, że w tym sektorze jest duża wrażliwość i potrzeba robienia rzeczy pożytecznych, miłych. A ewentualna niedostępność czy po prostu potknięcia biorą się z bardzo trudnej sytuacji. Nie ma gdzie się udać po wsparcie, a pojawiają się nowe wymagania. Do tego, jak zgasisz światło po wydarzeniu, to trzeba opisać dokumenty. Zorganizowanie najmniejszego wydarzenia to masa papierologii. To nie jest proste. A bardzo łatwo jest komuś, kto nie zorganizował żadnego wydarzenia w kulturze, mądrzyć się i wymagać. Zewnętrznym konsultantom od dostępności łatwo jest się puszyć i poganiać, nierzadko doprawiając uwagi sarkazmem.

Tak! Mam intuicję, że nauczyliśmy się rozmawiać o dostępności w kategorii efektów i wyników. Szkolenia dostępnościowe bardzo często dotyczą narzędzi i usług, ale obu rozumianych jako magicznych efektów albo zleceń zewnętrznych. Mało za to rozmawiamy

o tym, co się dzieje w środku.

Ale od ustawy minęły tylko 4 lata. Od tych „archeologicznych wątków” jedna, dwie dekady.

Pytanie, od jakiego momentu mierzyć...

A może właśnie nie mierzyć! Generalnie jest nieźle. Ruszyło się, dzieje się i idzie do przodu. Pytajmy tylko: gdzie coś się psuje i jak to naprawić, jak temu zapobiegać. Jak sprawić, żeby ludzie cieszyli się z dostępności i chcieli wkładać dodatkowy wysiłek w robienie dostępnych rzeczy? Jak skończyć z „odhaczaniem”? Jak skończyć z zamykaniem oczu na niedostępność i łudzeniem się, że nikt nie zauważy...?

Albo jak nauczyć ludzi przyznawać się do tego, że robią coś niedostępnego?

Przyznawać się do niedostępności, to znaczy mieć świadomość, że akurat na tym wydarzeniu nie wszyscy będą mogli być, czuć się równo, że nie daliśmy ludziom szansy, by z czegoś się cieszyć. Poza tym nie pytać i nie budować dostępności to dużo gorzej niż pytać, ale czasami nie być w stanie czegoś zorganizować. To wszystko jest kwestią nastawienia.

Myślę, że te problemy wynikają z tego, że rola koordynatorów dostępności jest marginalizowana. Podobnie brakuje zespołów do spraw dostępności... To rzadko spotykane rozwiązanie. Brakuje rozbijania, rozszerzania odpowiedzialności za dostępność. Ale od razu mam myśl, że zespół dostępności nie jest uniwersalnym plasterkiem...

Pobiegnę w inną stronę: 16,5% osób w ankiecie powiedziało nam, że „z nikim nie współpracuje w ramach wdrażania dostępności”.

Tylko 16,5%? To nie najgorszy wynik. Spodziewałam się, że jest gorzej. A z zespołem jest tak, że on może i pomagać, i szkodzić. Może się sprawdzić w niektórych organizacjach, a w innych być zbędnym balastem. Każda organizacja musi szukać adekwatnych dla niej, tu i teraz, rozwiązań. W znacznej mierze te zależą od wielkości organizacji.

Cała organizacja musi też zacząć rozmawiać o ludziach, aktualnych i potencjalnych odbiorcach. Do tego wszystkie osoby w zespole muszą się spotykać i sprawdzać, co robią w temacie dostępności na co dzień, a co mogą zacząć robić, co można robić inaczej, lepiej itp. To nie musi być rozmowa z dostępnością na sztandarach. To mogą być rozmowy o tym, jak być bardziej przyjaznym miejscem dla ludzi, jak sprawić, żeby wszyscy czuli się zaproszeni. I wtedy siłą rzeczy rozmawiamy o potrzebach, zaczynamy definiować luki i braki. W konsekwencji – zaczynamy szukać rozwiązań.

Łyżka dziegciu! Jak przewertujesz publikacje o dostępności, które powstały po 2019 roku, to znajdziesz głównie narracje o minimalnych wymogach, o dostępności i ewentualnie

o potrzebach publiczności. Coś napisano też o zadaniach i kwalifikacjach koordynatora_ki dostępności. Ale nie ma – chyba – publikacji, z której dowiemy się, jak zespołowo (słowo klucz) dbać o różne potrzeby publiczności.

Zawsze będą pilniejsze tematy niż chwila zatrzymania się i refleksja, zwłaszcza grupowa. Mało w tym sektorze myślimy, co jest naszym celem, dokąd zmierzamy i jak się z tym mamy. Na to zawsze brakuje przestrzeni. W kulturze i sztuce uprawiamy tak zwane bieganie z taczkami. Nieważne czy te są puste, czy pełne. Powiedz mi, w której instytucji kultury jest ktoś od HR?

Ale ktoś inny niż kobieta, która rozlicza urlopy?

Bingo! To jak tu pracować z tematem „dodawania dostępności do instytucji”, tak żeby każdy_a czuł_a się ważny_a i potrzebny_a. A wszystkie zmiany trzeba zaplanować, przepracować.

Dostępność jest pełna dylematów. W idealnym świecie wszystko powinno być dostępne dla wszystkich. Ale idealne światy nie istnieją. Tu pojawiają się wątki, o których wielokrotnie rozmawialiśmy – tłumaczenie na język migowy przy braku publiczności g/Głuchej i fakt, że tłumaczka PJM może być akurat pilnie potrzebna na posterunku policji czy SOR-ze.

Jak się rozmawia o dostępności, to mamy walkę postu z karnawałem! Syte i bogate instytucje, liderzy dostępności – ci są na karnawale. A obok niedoinwestowani_e, co o chlebie i wodzie walczą o minimalną godność publiczności...

I bolesne też jest to, że na konferencjach rozmawiamy o dostępności z perspektywy dużych miast i dużych instytucji. Festiwale dobrych praktyk pełne są opowieści o wielkich budżetach, projektach i najczęściej warszawskich czy wielkomiejskich instytucjach. Czym innym jest mówienie o dotowanym przez ministerstwo muzeum, a czym innym rozmowa o powiatowym centrum kultury z 7 budynkami w 3 gminach. Nie na wszystko można znaleźć fundusze, nie zawsze napiszemy projekt. Nawet ostatnie dziesiątki milionów z PFRON-u dla kultury to tylko kropla w morzu potrzeb!

I biorąc to wszystko pod uwagę – potrzebujemy narracji o małych społecznościach na wsiach albo na peryferiach wielkich ośrodków, które własnym sumptem poprawiają architekturę, na przykład budują podjazd, żeby jedna, jedyna osoba na wózku w lokalnej społeczności mogła z czegoś skorzystać. Potrzebujemy, żeby ta mała grupa mogła z dumą komuś powiedzieć: „Proszę bardzo, to jest nasza rampa, sami ją zrobiliśmy!”.

Potrzebujemy również rozmów o zmianach na zewnątrz i wewnątrz. Denerwuje mnie, że nie jesteśmy jeszcze w miejscu, gdzie o dostępności opowiadamy holistycznie. Na razie tylko licytujemy się na projekty, i to zwykle dla tych, a dla tamtych już nie.

Co do zasady się zgadzam, ale muszę też bić się w pierś. Nie wiem, czy często udaje mi się uciec od „projektozy” i „wycinkowej dostępności”. Ale wydaje mi się, że świadomy_a koordynator_ka myśli o dostępności jako o puzzelku, cytując ludzi od RPG-ów – „polimorficznym”, „zmiennokształtnym”, to znaczy pasującym do wszystkich innych puzzli w instytucji.

Dostępność w instytucji kultury, podobnie jak praca z publicznością albo projekty międzynarodowe, wpływa na każdy proces w zespole. Zwłaszcza że osoby z niepełnosprawnościami są potencjalnie też pracownikami i pracowniczkami... Trzeba łączyć kropki. Wszystko jest ze sobą powiązane.

Ale dostępność najczęściej robi czy koordynuje jeden koleś, jedna koleśkowa. Don Kichot, Geralt z Rivii, Lara Croft. I co zrobić, żeby te pojedyncze osoby miały się dobrze?

Pytanie czy to jest coś, nad czym można dumać w oderwaniu od kondycji kultury i kondycji całego zespołu konkretnej instytucji? Nie da się, po prostu się nie da. I dobrze byłoby potraktować opis sytuacji koordynatora_ki dostępności kultury jako pretekst do upomnienia się o wszystkie osoby w sektorze.

Rozwiązaniem tej odrobinę patowej sytuacji ludzi od dostępności będzie rozszerzanie kręgu osób, z którymi oni mogą porozmawiać o swoim stanie i których zapytają o ich stan.

Tymczasem mamy niewystarczający, moim zdaniem, schemat, w którym koordynatorki dostępności sieciują się tylko ze sobą. I to, co do zasady, jest miłe, bo możesz na wiele różnych sposobów zagospodarować swoje emocje. I jakaś inna koordynatorka dostępności powie ci, że robisz super robotę. Ale w rzeczywistości potrzebujesz to usłyszeć od kogoś ze swojego zespołu, spoza dostępnościowej bańki. To powinni ci mówić koleżanki i koledzy z twojej instytucji. Właśnie dlatego na dostępnościowe wydarzenia i konferencje trzeba zapraszać osoby spoza wąskiego dostępnościowego grona. Trzeba włączyć w dostępnościowe narracje i procesy osoby z innych baniek...

I to jest przecież koordynacja!

Oczywiście. Włączanie innych i patrzenie holistyczne. Z wrażliwością skupioną na całym sektorze. Tak dojdziemy do myślenia o dostępności jako o procesie, za który odpowiada cała organizacja i wszystkie osoby ją współtworzące. I zaczniemy to przepracowywać.

Do tego trzeba zaprosić osoby samorzecznicze, publiczność, z niepełnosprawnościami i bez. Bo kultura to są konkretne i przypisane do konkretnych osób: gusta, pomysły, hobby, preferencje, potrzeby.

W kontekście instytucji trzeba też opowiedzieć to zarządzającym. Bo sektor kultury jest mocno zhierarchizowany.

Na pytanie: „Współpracy z kim najbardziej brakuje ci we wdrażaniu dostępności?” najwięcej wskazań dostali dyrektorzy i dyrektorki...

Dlatego, że u przełożonych szukamy wsparcia, jeśli czegoś nie jesteśmy w stanie załatwić na swoim poziomie struktury. Ale ja frazę „brakuje ci” czytam, że koordynatorzy_ki po tę pomoc idą i jej nie dostają... Ale też, żeby oddać sprawiedliwość – dyrektorzy i dyrektorki też najczęściej są wskazywani_e jako najlepsi sojusznicy i sojuszniczki dostępności w zespole. Przy czym muszę zaznaczyć, że 2/3 tych wskazań pochodzi od osób na samodzielnych i kierowniczych stanowiskach... Czyli od tych, którzy mają najkrótszą drogę...

To znów opowieść o hierarchiczności.

I znowu jest na to lek – wydarzenia o dostępności, ale takie, podczas których dyskutujesz o niej z instruktorami domów kultury, ludźmi zajmującymi się techniką sceny. Trzeba tę „dostępnościową zajawkę” zanieść w nowe rejony. I szukać ludzi, którym się chce chce. Ich przecież nie brakuje.

Potrzebujemy dostępnościowych warsztatów dla wąskich specjalizacji. To może dać organizacjom okazję do przyglądania się dostępności z różnych stron. Dzięki temu zmiany nastąpią szybciej i lżej. A jak to uzupełnimy refleksją prowadzoną z zarządzającymi i organizatorami, być może odniesiemy sukces!

To tego kulturze życzymy!

Agata Etmanowicz

Prezeska Fundacji Impact. Całe życie pracuje w kulturze i dla kultury. Pomaga organizacjom i instytucjom kultury w strategicznym planowaniu rozwoju publiczności i świadomym projektowaniu doświadczenia publiczności. Uważa, że nie można myśleć o rozwoju publiczności bez dostępności. Specjalizuje się w “łączeniu kropek”. Żyje i pracuje zgodnie ze swoją wartością kluczową, którą nazywa “społeczna użytecznością”. Bezwstydnie lubi ludzi (prawie tak bardzo jak psiaki!).

agata@art-impact.pl

„Być blisko”, „łapać sznurki” i inne znaczenia dostępności w kulturze.

Rozmowa z Pauliną Celińską i Anną Rochowską

Rozmowa z Pauliną Celińską i Anną Rochowską była moim celem i marzeniem. Z bardzo prostej przyczyny – poznałem je niemal równolegle, lata temu, a za nim to się wydarzyło, już były dla mnie inspiracją i wzorem. Kiedy ja zaczynałem swoją pracę na rzecz dostępności, one były już rozpoznanymi i rozpoznawalnymi liderkami środowiska.

Działania Pauliny oraz Anny dostarczały i dostarczają nam dobrych praktyk, argumentów, pozwalają unikać niektórych rozmów (tych z kategorii „nie da się” albo „a po co?”).

Rozmowa z nimi, bijące z niej ciepło, zrozumienie roli koordynatorów_ek i zrozumienie dla koordynatorów_ek, to lekarstwo na niektóre „koordynacyjne” czy „dostępnościowe” stresy. Ich ponad 10-letnie doświadczenie owocuje wieloma ważnymi uwagami o dostępności i o kulturze.

Co się z Wami dzieje, kiedy słyszycie frazę „koordynatorka dostępności”?

Anna Rochowska: Powiem tak: koordynacja dostępności to dla mnie bardzo naturalne zadanie w instytucji kultury. To funkcja, która po prostu jest, musi być. Jest potrzebna. W moim przypadku koordynacja dostępności pełni bardzo istotną funkcję w pracy teatru.

Paulina Celińska: Lubię zacząć od definicji, zastanawiać się nad znaczeniem słów. Koordynatorka to jest ktoś, kto koordynuje. Ta osoba, niezależnie od tego w jakim miejscu jest i co robi, działa na rzecz łączenia ludzi, funkcji, zadań, tak aby osiągnąć jak najlepszy efekt. Zastanawia się nad czasem i harmonogramem prac, żeby ich skutek był odpowiedni. Chcę podkreślić, że to osoba, która chwyta sznurki, a potem łączy je i wiąże. A to dlatego, że tak naprawdę wszystkie osoby w instytucji powinny realizować zadania z obszaru dostępności.

Podobno „koordynować” w języku łacińskim znaczy „harmonizować pracę”. Po waszych pierwszych wypowiedziach czuję, że ta muzyczna metafora będzie nam dziś towarzyszyć.

Anna: Ale jak chcesz wiedzieć, co się ze mną dzieje, kiedy słyszę tę frazę, to powiem, że robi mi się ciepło na sercu! Bo przez 10 lat to było jedno z moich zadań w teatrze. To było dla mnie odkrywanie nowych lądów, szukanie i uczenie się dostępności. Sporo emocji i czasu poświęciłam, żeby się tego nauczyć.

Paulina: Ja też czuję się dobrze, kiedy myślę o koordynacji dostępności. Zrosłam i utożsamiałam się z tym pojęciem. Właściwie to chciałabym to robić dalej. Po zerwaniu umowy z [Narodową Galerią Sztuki] Zachętą, zaczęłam się zastanawiać mocno nad tym, co mam robić dalej. Był taki moment, kiedy dostępność i koordynacja dostępności budziły we mnie niechęć. Byłam tym zmęczona. Ale z powrotem nabrałam ciepłego stosunku do nich. Wiem, że nadal chcę te sznurki łączyć. I dobrze mi z tym!

A pamiętacie moment, kiedy pierwszy raz usłyszeliście słowa „koordynatorka dostępności”?

Paulina: Tak, Hanna Wróblewska [dyrektorka Zachęty w latach 2010–21] zaproponowała mi, abym zajęła się dostępnością i nazwała moją funkcję. Wtedy określenie koordynator/koordynatorka dostępności pojawiło się w mojej świadomości. Od 2012 roku, byłam więc koordynatorką dostępności w Zachęcie.

Anna: Ja też zaczynałam w 2012 roku, ale do koordynacji dostępności doszłam od strony pedagogiki teatru i pracy na rzecz rozwijania publiczności. I zaczęłam myśleć o sobie jako koordynatorce dostępności dopiero po 2–3 latach pracy, kiedy odkryłam, że te zadania mogą być stałą praktyką w mojej instytucji.

Dziękuję, bo moje następne pytanie miało dotyczyć osobistej perspektywy i momentu, kiedy same siebie tak nazwałyście.

Paulina: Chciałbym podkreślić, że to właśnie Hanna Wróblewska postawiła mnie w tej bardzo komfortowej sytuacji. Dzięki niej zaczęłam zajmować się wyłącznie dostępnością. Wracalam wtedy do Zachęty po urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Wiedziałam, że nie chcę pracować w instytucji, tylko z nią współpracować. I właśnie wtedy pojawiła się propozycja, która była zbieżna z moją osobowością i poszukiwaniami. Tę funkcję nadano mi bardzo świadomie i bardzo wprost. Z pewnością koordynacja dostępności w instytucji powinna być osobnym zadaniem i wiązać się z niezależną funkcją.

Anna: Cieszę się, że obie bierzemy udział w tej rozmowie, bo ja z kolei w tamtym czasie, miałam przeświadczenie, że w Zachęcie dostępność hula. Bo tam jest właśnie koordynatorka dostępności i tam dzieją się rzeczy programowe. Zerkalam zawsze na Zachętę, podpatrywałam, jak to robicie. Podpatrywałam też Anię Żórawską z Fundacji Kultury bez Barier.

Paulina: Schlebia mi to bardzo. Ja w najśmielszych snach nie wymarzyłabym sobie tych zadań. Inicjatywa dyrekcji padła na podatny grunt.

Myślę sobie, że mamy podobne początki i korzenie. Ania Żórawska również była moim pierwszym kontaktem. I Kamil Kowalski, bo architektura też dość szybko stała się moją działką. Musiałam się nią zająć, bo w tamtym czasie prowadziliśmy w Zachęcie duży projekt przebudowy pod hasłem dostępności. Miałam przekonanie, że trzeba pilnie te plany zweryfikować, sprawdzić poprawność. Okazało się, że projektowano rozwiązania będące kardynalnymi błędami. I tych błędów, dzięki współpracy z Anią i Kamilem, udało się w znacznej części uniknąć.

Ale chciałbym pokreślić, że w tamtym czasie ja bardzo szybko usłyszałam o TR-ze i o tobie. Wiedziałam, że w teatrze jest realizowany program dostępności. Że tam dzieją się rzeczy fantastyczne i modelowe: edukacja, warsztaty, pedagogika.

My w Zachęcie wtedy musieliśmy się porozumieć, wypracować z edukatorkami i edukatorami sposoby na to, by realizować dostępność w edukacji w galerii sztuki. Stąd też przypatrywaliśmy się Wam!

Anna: Chciałabym dodać, że ja z kolei w tamtym czasie żyłam w przekonaniu, że Teatr TR jest dostępny architektonicznie. Oczywiście, okazało się to częściowo zgodne z prawdą. Szybko stało się jasne, że dostępność architektoniczna nie jest tak pełna, jakbyśmy my i widzowie sobie tego życzyli. Ale najważniejsze w naszych działaniach działań od samego początku było

zaopiekowanie się widzem, dostępność naszych wydarzeń. Ona nie była idealna, ale od tego startowaliśmy.

Paulina: Dostępność u nas zaczęła się od namysłu nad statutem Zachęty. Zadaniem statutowym było i jest upowszechnianie sztuki współczesnej w społeczeństwie. Za tym przyszło dostrzeżenie, że nie jest to realizowane w taki sposób, jak należałoby. Więc okazało się, że w pewnym sensie nie realizujemy naszej misji. Nasze upowszechnianie wcale nie było powszechne. Stąd jednym z pierwszych ruchów była chociażby współpraca z tłumaczami polskiego języka migowego.

Poprawcie mnie, jeśli się mylę, ale tu bardzo wybrzmiewają wątki dostępności „przed-ustawowej”, która była bardzo zróżnicowana, w której przeplatały się bardzo różne procesy, odgórne i oddolne, ale dotyczące raczej edukacji czy obsługi widza. Do tego też się przyznam, że kiedy to zaczynałem robić – byłem raczej zielony. Nasze początki były intuicyjne, prawda? A co myślicie o sytuacji osób, które robią czy zaczynają to robić teraz, po ustawie?

Paulina: Współczuję im, bo mają paragrafy, które trzeba przejrzeć i odhaczyć. Mają obowiązki, których realizacja czasami sprawia, że jesteście daleko od zapewniania dostępności. Przynajmniej, jeśli mówimy o dostępności kultury. Bo kultura to jest obszar, w którym odbiorca potrzebuje kontaktu z człowiekiem. Może nie jest tu najistotniejsza dostępność architektoniczna czy cyfrowa. Liczy się człowiek. Spotykałam i spotykam się przez ponad 10 lat z odbiorcami, którzy podkreślali, że najważniejszy dla nich jest kontakt z reprezentantem instytucji i liczy się dla nich to, jak zostają przyjęci. A niekoniecznie obecność pasów kontrastowych i to czy są przyklejone przepisowo. Pamiętam historię moich znajomych, osób niewidomych, o tym, jak byli w jakimś muzeum i owszem, łatwo znaleźli informację na stronie internetowej, ale już w samej instytucji nie spotkali nikogo, kto mógłby im coś opowiedzieć w taki sposób, żeby mieli z tej wizyty przyjemność.

Anna: Ludzie, którzy dziś wchodzi w dostępność, mają trudniej od nas, bo są przepisy i wymagania, ale mają też łatwiej – bo jest środowisko. Po latach mamy na kim się oprzeć. W pewnym sensie mamy grupę zawodową, ludzi z doświadczeniem, wiedzą. Nowi koordynatorzy i koordynatorki mogą uczyć się na naszych błędach. Mogą je przeanalizować i już ich nie popełniać.

Paulina: To prawda... Ale ja cały czas myślę, że od kiedy weszła ustawa, miałam mnóstwo takich obowiązków, które wypełniały mi czas i powodowały, że miałam go mniej dla odbiorców. Musiałam wypełniać raporty, formularze. Tego się zrobiło naprawdę za dużo.

Musiałam kontrolować dostępność wszystkich multimediiów. I pojawił się też stres, zwłaszcza w pandemii, kiedy mieliśmy przede wszystkim działania w sieci i produkowaliśmy bardzo dużo multimediiów. Zastanawiałam się na czym się skupić: czy na robieniu audiodeskrypcji do wszystkich filmów, czy na działaniach jak wcześniej.

Wydaje mi się, że ustawa i wejście w życie jej pierwszych zapisów przyszło od nas w złym czasie. Pierwsze duże zmiany wynikające z ustaw z 2019 roku wprowadzaliśmy w pandemicznym zamknięciu i izolacji. Czy czuliście się przygotowane do tego?

Paulina: W pewnym sensie czułam się przygotowana, bo miałam w ręku ustawę w wersji projektowej. Konsultowałam też ją. Miałam poczucie, że ministerstwa liczą się z naszą opinią. Ale przyznam szczerze, że projekt ustawy bardzo mnie zaniepokoił, bo zobaczyłam na czym będzie od teraz polegała nasza praca. Starłam się robić jak najwięcej, zgłosić jak najwięcej uwag. To, co mnie najbardziej przerażało, i nie realizuje się na szczęście w dużej skali: to ta nieszczęsna certyfikacja. Nie dotyczy bezpośrednio instytucji publicznych, ale spowodowała wysyp różnych firm i skupienie się na zdobywaniu dokumentów. Do tego doszedł wysyp ekspertów, którzy czasami ekspertami w ogóle nie są. Mają małe pojęcie o tym, co to jest na przykład audiodeskrypcja, ale bardzo chętnie ją robią. Dla mnie jaskrawym przykładem tego były przetargi na napisanie i nagranie audiodeskrypcji i napływające oferty rzędu 150 złotych. Jeśli ktoś za takie pieniądze napisze skrypt, skonsultuje go z osobami niewidomymi, a potem nagrywa... Przepraszam, ale nikt tego nie zrobi dobrze za tę kwotę.

Anna: Ja również byłam w uprzywilejowanej pozycji, bo miałam kontakt z ustawą na etapie konsultacji. Widziałam, co w niej jest i miałam poczucie, że co do naszego teatru nie będzie ona szczególnie restrykcyjna. Miałam też poczucie mierzenia się z rzeczami obligatoryjnymi, ale przy pewności, że to będzie proces, wspólna praca. Nie miałam też sztywnych oczekiwań od dyrekcji. Więc było po prostu tyle, ile udało mi się w tym obszarze skoordynować – mówię o pracy swojej i innych.

W ogóle być może żyję w naiwnym przeświadczeniu, że ustawa mnie tylko wspiera, a nie jest ciężarem. Do tego miałam komfortową sytuację: znając zasady audiodeskrypcji teatralnej, miałam czas w swojej pracy etatowej, żeby takie audiodeskrypcje napisać.

Paulina: Podziwiam. Ja też pisałam audiodeskrypcje w ramach pracy, ale to pewnie trochę inaczej wygląda, kiedy tworzy się to narzędzie do obiektów z kolekcji. To trzeba nagrać, a koszt nagrywania zawsze jest problemem. Do tego, jak mówiłam wcześniej, pojawiło się bardzo dużo multimediiów i zdjęć. Mnie to przygniotło. Właściwie to nie wiedziałam za co się zabrać, bo wiadomo było, że administrator strony nie dostanie dodatkowej osoby do pisania tekstów alternatywnych...

Ja tu słyszę ważną rzecz – przyszły ustawy, pojawiły się nowe obowiązki, a nie dano nam za bardzo narzędzi do realizacji tych obowiązków.

Paulina: Do tego ustawa tak naprawdę nie obliguje do powoływania koordynatorów dostępności w instytucjach kultury. Ten obowiązek mają urzędy i administracja. Ja nie wiem czy to dobrze, czy źle. Bo inne obowiązki wynikające z ustawy musimy realizować. Ale nie ma i nie musi być koordynatora, który powie co robić, kiedy i jak.

Do tego dochodzi brak finansowania i pewna odpowiedzialność, żeby wymogi dostępności realizować na tyle, na ile się da. Więc bazujemy na tym, co mamy. I być może jest to droga donikąd, ale innej drogi nie widzę. Przynajmniej bez pieniędzy z góry, z zewnątrz.

Anna: Z pozycji pracodawcy chcę zaznaczyć, że TR od początku 2024 roku będzie mieć wpisanego koordynatora dostępności, formalnie, w strukturę. Bo do tej pory działaliśmy inaczej, oddolnie i nieformalnie.

Tu też dochodzimy do tego, że w dostępności nie połapiemy złotych rozwiązań, bo – korzystając z muzycznych odniesień – mamy polifonię: rodzajów instytucji, skali, organizatorów, publiczności itp. itd. I może dobrze, że jest tak, że nie trzeba powoływać koordynatora... Ale mam przekonanie, że jak instytucja już powołuje koordynatora czy koordynatorkę, to musi zrobić wiele, żeby jej albo jemu towarzyszył komfort porównywalny do komfortu innych osób w zespole.

Anna: To jest bardzo ważne: umocowanie koordynatorów w instytucji, stabilność finansowa, szanowanie czasu pracy. Myślę, że się pewnie we wszystkich rozmowach pojawiało się podejście, że koordynatorem dostępności jest ten, komu to leży na sercu i kto w związku z tym jest gotów dużo czasu i wysiłku poświęcić na tę pracę. I chodzi o to, żeby pracownika nie zająchać, licząc na jego dobre serce.

Według mnie wymyślanie dostępności to branie pod uwagę tego, że instytucje się różnią. I mówię to z perspektywy dobrego teatru o bardzo określonej widowni. Dostępność jest tutaj poszerzeniem widowni, przy zaakceptowaniu niszowości repertuaru. Myślę teraz o rozszerzających się kręgach: zadbanie o różnych widzów, edukowaniu różnych widzów, w tym także młodszych. I to jest praca na długo i na małe kroki.

Paulina: Zgadzam się. To dotyczy nawet dużych instytucji z centralnym finansowaniem. Musimy to robić, mając świadomość dla kogo pracujemy. Trzeba zaakceptować fakt, że frekwencja będzie niewielka. A nie wszyscy rozumieją, że dostępność nie niesie za sobą dużej publiczności, a trzeba na nią poświęcić stosunkowo dużo zasobów. Dostępność jednak kosztuje.

Tak! Myślę, że częścią naszej pracy jest niesienie na sztandarach hasła: „Dostępność to gwarantowania ludziom wyboru”. Dostępność to zapraszanie ludzi i akceptowanie, że akurat tu i teraz oni nie chcą przyjść. A my mimo to się staramy i wciąż mówimy: „Chodź, staramy się być na Twoje przyjście gotowi”.

Paulina: Dotyka nas brak publiczności. To obszar trudny, zadanie bardzo czasochłonne i czasem niosące zerowe rezultaty.

Anna: To, co mówicie jest dla mnie ważne i mnie to zatrzymuje, bo myślę odpowiedzialności dyrektora. Słuchając tego, obawiam się wypalenia zawodowego koordynujących dostępność. I myślę, że w moim doświadczeniu kluczowe było to, że miałam szansę spotkać się z osobami z niepełnosprawnościami i mogłam widywać je w teatrze. Miałam pełną świadomość procesu i wysiłku wkładanego w obecność tych widzów. Kluczowe były dla mnie powroty widzów z niepełnosprawnościami wzorku czy słuchu. Miałam poczucie, że dbaliśmy o kontakt z nimi. Myślę, że ten realny kontakt ładuje baterie koordynatorom i koordynatorkom.

Tak, ta bliskość i obecność to częsty wątek podnoszony przez koordynatorki i koordynatorów dostępności. Oni i one często powołują się też na to, że w naszej pracy efekty są namacalne: to czyjś uśmiech i komfort, czyjeś bezpieczeństwo. Często są to zmiany mierzone w mikroskalach adekwatnych do możliwości instytucji i potrzeb publiczności.

Paulina: I to jest coś, co często podkreślam. Trzeba docierać do osób, które prezentowaną u nas sztuką się zainteresują, są skoncentrowane na naszych obszarach działań. Jeśli pozyskanie nowego widza się uda, pojawia się satysfakcja. To aktywne poszerzanie pola jest dla mnie ważne. Sprawianie, żeby osoba, która czuje się wykluczona, przestała się tak czuć. Tak, jako koordynujący dostępność pracujemy z publicznością, musimy być nastawieni na pewne balansowanie między potrzebami różnych publiczności a możliwościami instytucji.

Paulina: W pracy koordynatora_ki jest tyle zadań, że trzeba powiedzieć wprost: nie wszystko musimy robić na 100%. Nie będziemy idealni we wszystkim. Mamy prawo mieć swoje ulubione obszary, ale jednocześnie musimy być kompetentni i przejść szkolenia w innych zakresach dostępności.

Bardzo dziękuję za ten głos. I na zakończenie chciałbym was poprosić o dobre słowo i życzenia dla koordynatorek i koordynatorów dostępności.

Paulina: Życzę takich zwierzchników i zwierzchniczek, jak Hanna Wróblewska, która była moją przełożoną. Osób wysoko świadomych i chętnych do realizacji dostępności. Bez tych dwóch spraw jest bardzo ciężko, a jeśli one są – wiele może z nich wynikać. Życzę też świadomości,

że nawet jeśli teraz nie udaje się stworzyć osobnego stanowiska, to można wciąż dążyć do należytego wynagrodzenia.

Życzę też koordynatorom i koordynatorkom, żeby uniknęli nieszczęśliwego położenia dostępności jako dodatkowego zadania do etatu. I żeby byli_ły pozostawieni_wione samym sobie.

Anna: To jest bardzo ważne! Dodatkowo życzę im, żeby nie zapominali, że to, co robią jest bardzo ważne, kluczowe. Życzę poczucia, że robi się dobrą robotę: „W dobrych zawodach wystąpiłem”. Koordynacja dostępności jest szalenie ważna społecznie.

Czyli podsumowując, życzymy im dobra w środku i dobra na zewnątrz. Dziękuję!

Paulina Celińska

Historyczka sztuki, „prawie” filolożka polskiego języka migowego.

W latach 2012–2022 była koordynatorką i pełnomocniczką dyrektora ds. dostępności w Zachęcie – Narodowej Galerii Sztuki. Jako osoba z ADHD, angażuje się w całe spektrum projektów kulturalnych.

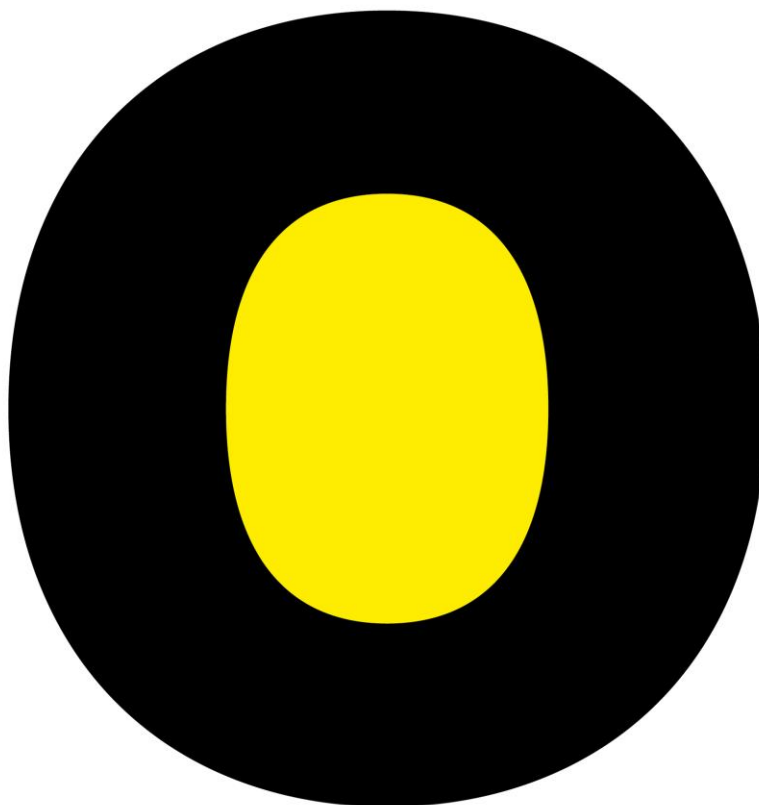
pcelinska@gmail.com

Anna Rochowska

Pedagożka teatru, obecnie dyrektorka TR Warszawa, w którym pracuje od 1996 roku.

Od 2012 tworzyła podwaliny dostępności w teatrze. Koordynowała pracę zespołu edukacji oraz dostępności.

anna.rochowska@trwarszawa.pl



otwartość

Koordynator_ka, czyli osoba wieloręczna.

Rozmowa z Katarzyną
Mądrzycką-Adamczyk

Katarzyna Mądrzycka-Adamczyk to osoba, która prawdopodobnie wszystkich urzeka szczerością, wiarą w dostępność i prawa człowieka. Zaprosiłem ją do rozmowy wiedząc, że przyniesie ona Czytelnikom i Czytelniczkom wiele dobra i odrobinę zaskoczeń. Katarzyna reprezentuje tę grupę osób koordynujących dostępność, która pierwsze kroki stawiała przed ustawami z 2019 roku, a potem intensyfikowała i strukturyzowała swoją pracę w efekcie odgórnych prawnych zmian.

Rafał: Jak dzisiaj słyszysz frazę koordynator_ka dostępności, to co się dzieje?

Katarzyna: Pierwsza myśl, że trzeba być wieloręcznym. To jest naprawdę takie zadanie na wiele rąk i wiele głów, a przeważnie to robi jedna osoba. A co się dzieje, kiedy słyszę tę frazę? Z jednej strony mam wspomnienie przepracowania, dużego obłożenia pracą, a z drugiej strony ogarnia mnie poczucie takiego ciepła i wsparcia. Większość koordynatorów dostępności tak pewnie ma i ja tego doświadczam. Z jednej strony koordynacja dostępności to przepracowanie, ale z drugiej strony wszystkie osoby od dostępności są strasznie miłe, sympatyczne i wspierające innych_e koordynatorów_ki. Ale trochę w tym wszystkim zapominamy o sobie.

Pamiętasz, kiedy dostępność w twojej poprzedniej instytucji pojawiła się jako twoje zadanie?

Przez 10 lat byłam edukatorką muzealną i wtedy prowadziłam zajęcia dla osób z niepełnosprawnościami i starałam się dbać o różne potrzeby. Później dopiero został ze mną podpisany aneks do umowy. Zwiększono mi zakres obowiązków o pełnienie funkcji koordynatora dostępności. I to było w październiku 2020 roku. Chociaż jako instytucja niebędąca jednostką samorządu terytorialnego nie musieliśmy powoływać koordynatora dostępności, to dyrekcja poszła za moją sugestią i zauważyła, że dobrze by było, gdyby jedna osoba miała ten temat pod kontrolą i go koordynowała. Za moją zgodą zostałam do tego wyznaczona.

Ja bardzo „się pchałam” do tego, bo wiedziałam, że jest potrzeba. Wykorzystałam pandemiczne siedzenie w domu na doszkalanie się, doczytywanie, udział w wielu webinarach. I naprawdę mnie to wciągnęło, zainteresowało. Dlatego, że to wychodziło i z mojej edukacyjnej praktyki, i z moich studiów, bo skończyłam studia podyplomowe dotyczące edukacji specjalnej i pedagogiki wspierającej. A dostępność w obszarze kultury interesowała mnie od zawsze. Dyrekcja to zauważyła, a ponieważ nie było innej osoby do takich zadań – zaczęłam to robić.

To dość naturalna ścieżka i dla edukatorek, i dla instytucji, które interesowały się czy eksperymentowały z dostępnością przed ustawami z 2019 roku. Działy edukacji realizują mnóstwo zadań i tam pojawiła się publiczność o szczególnych potrzebach, kimkolwiek ona była i jakkolwiek ona jest definiowana. I w momencie, w którym przyszła ustawa, ruch odgórny, instytucja reagowała na to i szukała zasobów dostępnościowych w edukacji.

To często spotykało się z optymizmem działu edukacji. A było realizowane różnie.

Jak to było w twoim przypadku?

Dopisano mi po prostu funkcję, dodano ją do już istniejących zadań. W ślad za tym poszedł dodatek do pensji, za to, że zajmuję się dostępnością. Na początku skromny, potem odrobinę zwiększony. Ale nie określono mi zakresu obowiązków dotyczących dostępności.

Tylko dokumentami wewnętrznymi stwierdzono, że ja się tym zajmuję.

W takim razie jak wyglądało to negocjowanie obowiązków związanych z koordynacją dostępności?

Nie było żadnej negocjacji. Po prostu trzeba było rzeczy robić. Ja je robiłam. Raczej odmawiałam swojemu kierownikowi w dziale edukacji niż porzucałam koordynację dostępności. Mniej się udzielałam w edukacji. Oczywiście brałam wszystkie grupy z niepełnosprawnościami i osoby zwiedzające indywidualnie. Wymyślałam sobie program edukacyjny dla tych osób. A w zamian robiłam mniej tzw. bieżączki edukacyjnej.

Ale dostępnością zajmowałaś się w całej instytucji, tak?

Tak, w bardzo różnych zakresach. W trzech siedzibach. Ale w jednej miałam wsparcia jednej pracownicy. W oddziale ze sztuką dawną było już dużo działań dostępnościowych i od tamtego działu dostawałam wsparcie. Ale też musiałam tę trzecią siedzibę brać pod uwagę, koordynować pewne zadania z nim związane. Opracowywałam dostępność wszystkich wystaw czasowych, w takich zakresach, w jakich to było w danym momencie możliwe. Zajmowałam się dostępnością cyfrową, dokumentami dotyczącymi dostępnością. I to trwało do końca listopada 2022 roku, kiedy się pochorowałam i już po chorobie nie wróciłam do pracy w tym miejscu.

Jak się czułaś w momencie rozpoczęcia pracy nad dostępnością? Mówię o tym „formalnym momencie”.

Oj, no bardzo się ucieszyłam, że wreszcie mogę to robić i „mam na to papier”. W tamtym czasie też przyjął na staż dziewczynę, która najpierw przyszła do mnie na oprowadzanie z audiodeskrypcją na żywo. Pasjonatkę sztuki. Osobę, która znała artystów, znała ich twórczość i po prostu chłonęła wszystko jak gąbeczka. I ona potem wystarała się o staż w muzeum, a ja wystarałam się u dyrektora, żeby ją na ten staż przyjął. Wytłumaczyłam dyrektorowi na piśmie, jakie korzyści będzie miała instytucja, kiedy przyjmie osobę niewidomą na staż.

Staż był w trybie hybrydowym, na co pozwoliła i co wymusiła pandemia. Potem stale współpracowała z nami jako konsultantka i ekspertka od audiodeskrypcji i tyflografik. To było coś naprawdę super dla tej osoby, miała z tego dużo korzyści. Poznała muzeum od środka, łącznie z magazynem, procedurami. Poznała całą strukturę, jak muzeum działa, jak to wygląda,

kto te wystawy robi, tak naprawdę. Dużo jest rzeczy niewidocznych dla gości muzeum, które można poznać dopiero, kiedy wejdzie się do niego „od środka”

I dzięki temu rzeczywiście dużo, dużo łatwiej było mi przekonywać kuratorów, żeby coś zmienili w swojej wystawie. A na początku to było trudne. A tu zmiana zasad dyskusji. Trudniej jest negocjować dostępność, jeżeli masz żywego człowieka, który jest sztuką i muzeum zainteresowany. I ta współpraca była super dla mnie, dla instytucji, dla tej osoby.

Dzięki za to, bo miałem cię zapytać o największą dostępnościową frajdę czy fajność.

To właśnie takie rozszerzenie struktury instytucji, realny udział osób z niepełnosprawnością w działaniach. Cieszę się, też z kolejnej praktykantki z ASP. We trzy opracowałyśmy tyflomapy do wystaw czasowych. I znów po praktykach zawiązała się dłuższa współpraca.

I to by się pewnie nie wydarzyło, gdyby nie twój upór i to, że, jak powiedziałaś wcześniej, bardzo starałaś się o to, żeby zajmować się dostępnością. Dlaczego?

No jak to?! Uważam, że świat i kraj są dla wszystkich. A jak jest dla wszystkich – to muzeum i sztuka nie powinny być niedostępne dla kogoś z jakichkolwiek powodów. Zwłaszcza z powodów estetycznych. Ż, na przykład, nie robimy dostępności, bo architekt wystawy zaprojektował inaczej. Można zrobić to w sposób zadowalający wszystkie strony. Zarówno te o wysokiej potrzebie estetycznej (bo jednak to muzeum sztuki i na wizualność kładzie się duży nacisk), jak i osoby o szczególnych potrzebach, bez wykluczania. Pewne rzeczy trzeba zrobić, żeby było dostępne i koniec. Dla mnie to nie ma co się zastanawiać.

Ale skąd to przekonanie? Ono nie jest powszechne.

Tak jak świat jest dla wszystkich i wszyscy mamy prawo żyć na tym świecie, to tak samo sztuka jest dla wszystkich. Dlaczego ma być wykluczająca?

Ja tylko dokręcam śrubkę w rozmowie. Natomiast, niedyskutowalność praw człowieka i wiara w prawa człowieka są mi tak samo bliskie. Wróćmy do tego, kim dla Ciebie jest koordynator_ka dostępności?

To ważna osoba, która nie tylko koordynuje pewne działania, ale przede wszystkim jest łącznikiem i głosem w instytucji, rzecznikiem osób z niepełnosprawnościami. Niestety, nie wszędzie i nie zawsze da się włączyć samorzecznika_czkę. Ale inicjowanie czy wspieranie samorzecznictwa jest bardzo ważne.

To jakimi kompetencjami powinna się odznaczać osoba koordynująca dostępność?

Odpowiem zaczynając od siebie. Mam poczucie, że mam bardzo dużo różnych kompetencji, ale... Uczę się dopiero delegowania obowiązków i zlecenia zadań. Bo jednak przez kilkanaście lat pracy w instytucji kultury, jak coś sobie wymyśliłam, to sama musiałam to zrobić. Czasem mogłam prosić kogoś o wsparcie, ale widząc, że inni są też zapracowani, raczej tego unikałam. Natomiast teraz jestem w sytuacji, kiedy mam zespół i uczę się, że nie wszystko muszę robić sama, tylko mogę zarządzać innymi i delegować obowiązki.

W muzeum miałam zespół dostępnościowy, po jednej osobie oddelegowanej z każdego działu. One mnie wprowadzały w zakres swoich obowiązków, a ja im mówiłam, gdzie trzeba wprowadzić dostępność. Oni czasem to robili, jak mieli czas, a czasem nie robili, bo nie mieli czasu. I czasem musiałam to robić ja, a czasem nikt tego nie mógł zrobić. Tylko wiedzieliśmy, że to powinno być zrobione, ale nie jest tu i teraz, a w przypadku następnej wystawy się uda.

Więc z jednej strony ten koordynator dostępności musi mieć dużą wiedzę, duże umiejętności i takie kontakty międzyludzkie z różnymi osobami „w instytucji” i „poza instytucją”. Ale musi mieć też umiejętności z zakresu zarządzania. Żeby z dostępnością nie został_a sam_a.

W instytucjach kultury, niestety, koordynator_ka dostępności jest wykonującym, a nie koordynującym.

Brakuje nam odpowiedzi jak to robić zespołowo?

Ale jak to robić zespołowo, skoro nie da się wyłonić czy powołać takiego zespołu? Wtedy można było jednego koordynatora powołać. I to wszystko. A ja nie miałam żadnego wpływu na to, żeby moi współpracownicy robili to, co jako koordynatorka sugeruję. To były wyłącznie sugestie, nie polecenia służbowe. Czasem mogłam jakieś podpowiedzi podeprzeć ustawami. Albo zagrozić karą za niedostępność. To momentami działało na opornych.

Nauczyliśmy się mówić o dostępności przez pryzmat efektów, ale nie opowiadamy o tym, jakim kosztem do nich dochodzimy?

Trochę tak. Niestety, tak.

I dopiero teraz do tych refleksji dorastamy.

Tak! Tegoroczna edycja Festiwalu Kultury Bez Barrier ma hasło: „Możesz mniej!”. Po prostu się w tym hasle zakochałam. Bo ja będąc koordynatorką, nie wpadłam w ogóle na pomysł, że mogę mniej. Cały czas miałam wrażenie, że powinnam więcej. Rzeczywiście w którymś momencie chyba to poszło trochę w złą stronę: żeby były te efekty, efekty, jak najwięcej efektów.

A jak myślisz, dlaczego myśmy sobie to zrobili_ły wtedy?

Nie wiem. Myślę, że przez tyle lat instytucje były niedostępne. A tu nagle ustawa każe, to otworzymy drzwi szeroko! Za bardzo też nie wiedzieliśmy do czego to doprowadzi. Nie wiedzieliśmy, że to się tak napędzi. A to się tak napędzało, samoistnie mam wrażenie, jak lawina. Obowiązków przybywało. Chętnych przybywało. Chcieliśmy_łyśmy ro robić lepiej i lepiej. I w którym momencie, w wielu przypadkach, przestało to działać.

Tak, do tego stymulacja: „należy powołać koordynatorkę”! Należy zrobić plan na rzecz poprawy... Trzeba zrobić deklarację dostępności! Musisz złożyć raport do GUS-u. I pamiętaj o minimalnych wymogach! Gorący to był moment. Przygotowano nas do tego?

Chyba nie.

A instytucje

Również nie. Myślę, że koordynatorzy dostępności to są osoby wrażliwe, empatyczne. I jak one już jakby dostały to przyzwolenie, to zapominały się w tej robocie. Bo to sprawia przyjemność. Masz kontakt z widzem, który reaguje na bieżąco. Jest zadowolony, podoba mu się i to jest bardzo miłe. Ale w którymś momencie zasoby własne się kończą. Przez jakiś czas możesz jeszcze działać na tym takim pozytywnym feedbacku od uczestników_czek. I w którymś momencie się okazuje, że już jesteś na minusie ze swoją energią.

Tak, bodźcowały nas: i prawo, i widoczne efekty. Oczywiście, to narracja sytej części z nas. Tych, co im się udało i tych, którzy byli w instytucjach, które problem dostrzegły przed ustawą. Pogadajmy o empatii, bo o niej napomknęłaś. To najczęściej wskazywana kompetencja w badaniu ankietowym, które zrobiłem. Ja już trochę miękki się w tym robię, ale wciąż jest we mnie zły wilk albo lis, który pyta: „Czy muszę być wrażliwy, żeby zrobić tyflomapę?”

Wydaje mi się, że wrażliwość jest potrzebna. Jeżeli nie jesteś otwarty na potrzeby innych i nawet nie chcesz poznać stanów innych, to nie widzisz sensu w robieniu dostępności, poza tym, że ustawa wymaga. A dla mnie „ustawa wymaga” jest słabym argumentem. Dla mnie ważniejsi są ludzie. Ustawa mi pomaga tylko wtedy, kiedy muszę wymusić pewne działania na przełożonych czy współpracownikach.

Ale, cytuję niedokładnie ciebie: dostępność nie podlega negocjacji.

Dla mnie nie podlega, ale wielokrotnie musiałam o nią negocjować.

Rozmawiamy już trochę i opowiadamy o grupie koordynujących... A myślisz, że jest taka grupa zawodowa jak koordynatorzy_rki dostępności?

A nie ma?

Pomidor, to ja pytam.

Wydaje mi się, że jest. Tak jak jest edukator muzealny, tak jest koordynator dostępności.

Ja czuję się częścią tej grupy, wydaje mi się, że niestety wielu_e koordynatorów_ek jest odosobnionych. To obrazuje fakt, jak dużo inicjatyw oddolnych czy pozarządowych jest skupionych na tym, żeby się nawzajem wspierać. Bo w swoich instytucjach byliśmy odosobnieni. A sieciowanie się między instytucjami było i jest bardzo ważne i potrzebne.

Łączył i łączy nas odrębny zakres zadań. Trzeba było wyjść ze swojej instytucji, żeby spotkać osobę o podobnych obowiązkach. Ale może nie każdy_a znalazł_a sobie taką grupę. W danej miejscowości może być jedna instytucja kultury, a jednak koordynator dostępności w muzeum czy w urzędzie to są trochę inne funkcje, te osoby zajmują się innymi rzeczami.

Nawet jedna z osób, z którymi rozmawiałem powiedziała mi, że ona bardziej czuje wspólnotowość z koordynatorkami dostępności niż z muzealniczkami.

A jak zmienia się nasz sektor?

Wydeptaliśmy_łyśmy dostępnościowe ścieżki. Część z nich zarosła chwastami, na przykład w tzw. instytucjach przejętych. Wtajemniczeni wiedzą, o co chodzi. Tam, zwłaszcza tam, odpadło wiele rozwiązań, które nowa władza uznała za niepotrzebne wydatki, bo – cytuję z pamięci – „dostępność to zapośredniczenie sztuki, a to nie ma sensu, audiodeskrypcja nie ma sensu, lepiej zrobić warsztaty terapii zajęciowej”. W „przejętych” często dostępność była rozkręcona, zestandaryzowana, a tu – wraz z przejściem – pojawił się inny porządek świata. I zamknięcie na publiczność z niepełnosprawnościami. Tak to widzę.

Ale w szerszej perspektywie – momentami udało nam się dołączyć dostępność do rutynowych działań. Wciąż trzeba nad tym pracować, bo to nigdy nie będzie zakończone działanie.

Trzeba popracować nad zwiększeniem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, bo coś nie działa dobrze w tym systemie, trudno te osoby zaktywizować. To nie tylko problem tego, że instytucje nie zawsze są gotowe, ale też tego, że osobom z niepełnosprawnościami przez lata odmawiano pracy czy uczenia się, zwłaszcza w branżach kreatywnych czy po prostu w sztuce. Wmawiano im, że nikt nie da im pracy, że nie nadają się do szkolnictwa artystycznego. Tu widzę wyzwanie. Widziałam przecież efekty takich działań.

Osoby z niepełnosprawnościami są świetnymi współpracownikami_czkami – ja mam takie doświadczenie. Często to są te najbardziej zdeterminowane osoby. W ogóle różnorodny zespół działa bardzo korzystnie i twórczo, są różne perspektywy, różne pomysły.

Cieszę się, że powiedziałaś o wyzwaniu, bo chciałem cię zapytać jeszcze jedną rzecz, ale trochę miłą. O marzenia i o życzenia dla koordynatorek dostępności.

Mam takie marzenie-życzenie, żeby ta koordynacja działała sprawnie, płynnie przy współpracy z wieloma osobami, żeby rzeczywiście to raczej była koordynacja niż robienie wszystkiego. I życzę nam, żeby coraz mniej osób trzeba było do tego przekonywać. To się robi. I tyle.

Tak, nie chcemy wsteczników! Im dziękujemy!

A za koordynatorów_ki dostępności trzymamy kciuki!

Trzymamy!

Katarzyna Mądrzycka-Adamczyk

Artystka, animatorka kulturowa, audiodeskryptorka, Przez kilkanaście lat związana z Muzeum Sztuki w Łodzi jako edukatorka, trochę krócej jako koordynatorka dostępności. Od niedawna Naczelniczka Wydziału Dostępności w Urzędzie Komunikacji Elektronicznej. Wierzy, że w różnorodności jest piękno i siła, a świat, jak sztuka, jest dla wszystkich.

kmadrzycka@wp.pl

Dostępność jest ważna.

I przynosi frajdę!

Rozmowa z Anną Rutz

Spotkanie z Anna Rutz było jednym z ostatnich. Bardzo się z niego cieszyłem i cieszę, ale od razu muszę zaznaczyć, że żałuję, że od niego nie zacząłem. Słowa Anny przyniosły mi – mam nadzieję, że Czytelnikom i Czytelniczkom też przyniosą – ulgę i odrobinę dystansu do problemów kultury. Ta rozmowa świetnie uzupełnia dialog z Agatą Etmanowicz.

Jestem wdzięczny Annie za słowa o „nowicjacie w dostępności” oraz zupełnie odmienny od mojego stosunek do definiowania koordynatora_ki dostępności przez zadania. Doceniam również troskę i przestrozę przed wypaleniem zawodowym, a także drobne podpowiedzi, jak tego stanu uniknąć.

Rafał: „Koordynatorka do spraw dostępności” – słyszysz to i co się dzieje?

Anna: Uśmiecham się, dlatego że akurat ta funkcja jest mi bardzo bliska z kilku powodów. Po pierwsze, przez jakiś czas miałam przyjemność szkolić osoby koordynujące dostępność, w różnych instytucjach, w ramach studiów podyplomowych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Spotykanie się z tymi ludźmi było dla mnie pasjonujące. I po tych spotkaniach mam taką obserwację, niepotwierdzoną żadnymi badaniami, że te osoby, które zajmują się koordynacją dostępności zazwyczaj to są naprawdę zapaleńcy. Pasjonaci i pasjonatki gotowi_e do wymyślania rozwiązań i do podejmowania się kreatywnych zadań.

To są osoby, które muszą bazować na przepisach, których nie ma tak dużo... Ale przede wszystkim toczą walkę, celowo sięgam po to słowo, na wielu różnych płaszczyznach. Walczą ze skostniałymi strukturami, z mentalnością niektórych interesariuszy. Walczą też z trudnościami technicznymi. To widać na przykładzie instytucji kultury, które często są przecież w starych, zabytkowych przestrzeniach i budynkach.

Czyli to osoby pełne pasji, zaangażowania. Coś jeszcze je wyróżnia?

Otwarta głowa! Myślenie poza schematami. Popatrzmy na przykład na przepisy budowlane. Niekiedy się wzajemnie wykluczają. Poza tym w wielu wypadkach można zrobić więcej niż wymaga tego prawo. Albo lepiej, niż to określają przepisy.

Więc koordynatorzy_rki dostępności często muszą coś negocjować. I to na takim stopniu ocierającym się o dyplomację. Te osoby muszą mieć duże umiejętności społeczne. A do tego muszą umieć przeżywać gorycz porażki albo małych potknięć. Nie zawsze da się wprowadzić coś tak dobrze, jak byśmy tego chcieli. Trzeba szukać wielu kompromisów z zarządzającymi, konserwatorami zabytków, projektantami.

W koordynowaniu dostępności dużą trudnością jest to, żeby dotrzeć ze swoim zdaniem do zarządzających, przełożonych. I to w odpowiednim momencie. Z własnego doświadczenia wiem, że kwestie dostępności w różnych działaniach czasami rozgrywają się ponad głowami koordynatorów_ek. Te osoby są angażowane do niektórych procesów za późno, na przykład, kiedy jakieś działania są już zaakceptowane, potwierdzone. Zdarza się, że koordynator_ka ma tylko odebrać jakieś efekty pracy. Przyklepać je. Nadać im etykietkę „Zrobione, dostępne”. A to nie zawsze jest możliwe. To najczęściej zdarza się pewnie przy okazji jakichś grantów, dotacji.

Tak, dostępność bywa traktowana bardzo „po macoszemu”.

To po części problem niewystarczających budżetów. I braków wiedzy, że pewne rozwiązania są niewystarczające. Na przykład, że sam tłumacz PJM nie załatwi całej dostępności dla środowiska osób niesłyszących czy g/Głuchych i potrzebna jest jeszcze pętla indukcyjna, napisy lub alternatywne metody komunikacji.

Do tego mam taką intuicję, że dostępność wielu ludziom kojarzy się z rozwiązaniami nieestetycznymi, szpitalnymi. Brakuje świadomości, że dostępność może być i ładna, i funkcjonalna. Potrafi też być wpasowana w obiekt i komfortowa.

Trzy największe przekłamania dotyczące dostępności to chyba: 1) dostępność dotyczy tylko architektury, 2) rozwiązania dostępnościowe są brzydkie, 3) i drogie.

I że się nikomu tak naprawdę nie przydaje, bo „do nas tacy nie przychodzą”!

A to też po części wychodzi z tego, że w instytucjach publicznych, zwłaszcza w kulturze, brakuje pracowników i pracownic z niepełnosprawnościami, zwłaszcza widocznymi. Więc często opowieść o dostępności jest opowieścią o publiczności, o kimś innym, kto jest poza zespołem.

W Polsce jest mała reprezentacja osób z niepełnosprawnościami. Są widoczni aktywiści i aktywistki. Ale brakuje takich zwykłych, społecznych ról. Skoro rozmawiamy o kulturze, ja bym chciała, żeby w Polsce – wzorem Zachodu – pojawiało się więcej aktorów i aktorek z niepełnosprawnościami. Ale nie wiem, czy reżyserzy są na to gotowi.

Do tego mnie zawsze uderza fakt, że w kulturze, w sztuce niepełnosprawność ma zawsze jakieś dopisane znaczenie. Tylko w nielicznych realizacjach będzie to po prostu niewidomy ojciec. Zwykle to „niewidzenie” będzie jakoś opowiadane i przeżywane...

Musimy nie tyle odzierać niepełnosprawności z tych znaczeń, ile dopisywać nowe.

Bo niepełnosprawność najczęściej przedstawia się w kategoriach cierpienia, kary i ograniczeń. Jest jej przypisywane jakieś dominujące znaczenie w życiu czy prawdziwego człowieka, czy postaci w sztuce. A wcale tak nie musi być.

Zatem dużo pracy przed nami. Na różnych polach. I właśnie dlatego praca koordynatora_ki dostępności jest wdziecznym zadaniem. Bo to łączenie różnych funkcji: menadżera projektów, facylitatora, negocjatora, trenera... A do tego dochodzi jeszcze kreatywność.

To bardzo ciekawe zadanie, społecznie chyba niedoceniane. Na pewno nie jest doceniane finansowo. Bo wszyscy wiemy, że to najczęściej zadanie dopisywane do innych etatowych obowiązków, bez wynagrodzenia. I tu widzę kolejny problem strukturalny.

Ale wróćę do kreatywności w dostępności. Bo to chyba dlatego kultura jest tak dobra i sprawna „w udostępnianie”. Tu możliwe jest udostępnianie w taki sposób, żeby wiele różnych osób o różnych kondycjach czuło się równo i czuło, że jest razem.

Bardzo sobie cenię to, że wspomniałaś o tych kompetencjach projektowych, zespołowych. Chyba za rzadko po nie sięgamy.

To dlatego, że jesteśmy cały czas na etapie uczenia się koordynacji dostępności. Znamy dostępność, wiemy czym ona jest, jak ją osiągać. Wiemy też, że jej postrzeganie się zmienia i będzie zmieniać. Widzimy, że pojawiają się nowe pomysły, nowe narzędzia. Ale wciąż uczymy się mapowania procesów dotyczących dostępności. Pomijam fakt, że w instytucjach publicznych czasami trudno prześledzić pewne procesy.

Do tego wciąż musimy przekonywać, że efekty dostępności są przydatne i przyjazne dla bardzo różnych osób. Czasami słyszę, że dostępne dokumenty są „takie miłe dla oczu”. Albo wciąż dużo mówię na uczelni o napisach. Nawet widzimy to, że materiały z napisami mają kilkakrotnie więcej wyświetleń, bo korzystają z nich różni ludzie, z różnych powodów. Więc staram się to podkreślać, że coś dostępnego to coś użytecznego dla wszystkich. Stąd osoby koordynujące dostępność to ambasadorki_rzy grup o różnych potrzebach. Nie tylko osób z niepełnosprawnościami.

Dostępność, na szczęście, to nie tylko zero-jedynkowe rozwiązania, ale też godzenie różnych, czasami wzajemnie uzupełniających się, potrzeb. Do tego dochodzi troska, żeby wszyscy te potrzeby i idące za nimi rozwiązania zauważali i rozumieli.

Tak słucham siebie i myślę, że dostępność jest ważna! I przynosi frajdę!

Pełna zgoda. A jak, według twoich obserwacji, mają się koordynujący_e dostępność?

Obserwuję, że to są bardzo dzielne osoby! Najczęściej były zatrudnione po 2019–2020 roku, więc wypalenie zawodowe jeszcze przed nimi. Trzymam kciuki, żeby ich i je to ominęło, ale mam pewne obawy, że na razie jesteśmy w fazie takiego nowicjatu w tym zawodzie.

Myślę, że praca na tym polu to przede wszystkim pewna misja, która – poza tym, co powiedziałam wcześniej – wymaga twardości (hartu ducha?). Nie zostawisz tych zadań i swoich problemów w biurze, za zamkniętymi drzwiami. Stąd moja obawa o wypalenie zawodowe. Poza tym zwyczajnie pewne rzeczy nie wychodzą, nie udają się. Być może w niedalekiej przyszłości skończą się dotacje na dostępność.

Ale w tej niełatwej sytuacji koordynatorzy i koordynatorki dostępności radzą sobie dość dobrze. Również dzięki temu, że się wzajemnie wspierają. Widzę wśród osób koordynujących

dostępność dużą wrażliwość na swoje grono, wzajemne wspieranie się, bycie w kontakcie, podtrzymywanie na duchu. Myślę, że to wiele osób trzyma jeszcze w tej pracy. I fakt, że ta praca naprawdę niesie ze sobą poczucie sensu.

Mam też wrażenie, że w instytucjach kultury zmiany związane z dostępnością są naprawdę widoczne. I że w dużym obrazku te zmiany przebiegają bardzo miarowo, harmonijnie.

I cieszy mnie to, że o dostępności kultury od tych 2–3 lat się mówi. Zapewne w wielu wypadkach tutaj osoby dostały tę funkcję z nadania. Ale pewnie i w większości tych przypadków wcześniej zajmowały się dostępnością, w jakimś sensie. Skądś ta intuicja i polecenie przełożonego_ej musiało się wziąć.

Może nawet dobrze, że robi to ktoś początkujący. To z jednej strony nie ma znaczenia – grunt, żeby to robić. A z drugiej strony – to pewien powiew nowości, nowego zapału, zaangażowania. A w tej pracy motywacja i zapał są bardzo istotne. Widzę, że to przynosi środowisku dostępnościowemu ożywienie. Ale też tu chcę podkreślić, że bardzo boję się załamania tego modelu pracy „nowych pasjonatów”.

Widzę to w moim środowisku, środowisku kultury. Przed ustawą dostępność to było głównie zadanie edukatorek_ów i osób z działu obsługi widowni. Znałem wtedy tylko jedną, zresztą wspianą koordynatorkę dostępności ze Śląska, która była w dziale administracyjnym. To się teraz zmieniło. Udział osób z działów administracyjnych czy biurowych jest dziś porównywalny do reprezentacji osób z działów edukacji i obsługi widza.

Wyobrażam sobie, że te nowe osoby mają techniczne i narzędziowe podejście do dostępności i myślę, że to wspianale. Najlepiej by oczywiście było, gdyby w instytucjach powoływano działy i zespoły do spraw dostępności, gdzie mieszano by różne kompetencje, gdzie „burzomózgowano by” na różne tematy.

Poza tym dziś niemożliwym jest, żeby jedna osoba miała wszystkie potrzebne kompetencje.

Działy lub różnie rozumiane zespoły do spraw dostępności są w co 4. instytucji. Tak wyszło z moich badań.

Z tymi zespołami to jest tak, że to bardzo zależy od tego, jakie kompetencje i jakie motywacje mają osoby, które wchodzi w ich skład. Bo jeśli nie mają pojęcia o dostępności i do tego nie mają motywacji, żeby te braki nadrobić... Wtedy zespół ma sens edukacyjny, najczęściej kończy się na wielogodzinnych dyskusjach i omawianiu, dlaczego coś jest ważne.

Znowu kluczowa wydaje mi się otwarta głowa. Chęć do działania. Negocjacje, ale sprawcze.

Na hasło „sprawczość” zaświeciła mi się lampa dotycząca tego, jak koordynatora_kę dostępności definiujemy, chociażby w ustawie, w której w artykule 14 są 3 zadania do wykonania dla tych osób.

Mnie się akurat definiowanie roli koordynatora_ki przez zadania bardzo podoba. Dzięki temu szef_owa jakiejś instytucji wie, komu powierzyć taką rolę. I dzięki tej wiedzy szuka odpowiednich, jej/jego zdaniem, kompetencji w zespole. I to bardzo dobrze. W ustawie pewnie znalazłby się tylko wąski wachlarz takich kompetencji, który nierzadko pewnie nie miałby nic wspólnego z wdrażaniem dostępności w tym konkretnym miejscu, w tym konkretnym czasie.

Poza tym obecnie te kompetencje się rozszerzają. Jesteśmy w momencie, w którym ludzie od dostępności się specjalizują. Rośnie liczba zadań. I tu przydatny jest koordynator_ka – osoba, która zawiaduje sztabem ludzi i mnóstwem procesów. Więc powtórzę – gdybym miała wpisywać do ustawy kompetencje koordynatora_ki dostępności, to ustawy by mi nie starczyło.

Dziękuję za ten supercenny głos. Chciałem przez chwilę zostać przy artykule 14.

Tam podstawowym, pierwszym obowiązkiem koordynujących dostępność jest „wspieranie osób z niepełnosprawnościami w dostępie do usług podmiotu publicznego”...

Dla mnie akurat ten punkt jest trochę problematyczny, bo tak naprawdę to na tego koordynatora przerzuca się całą odpowiedzialność za dostępność, co jest bardzo niesprawiedliwe. My na przykład w naszym zarządzeniu uczelnianym mamy taki zapis, że za zapewnianie dostępności odpowiedzialni są wszyscy członkowie wspólnoty akademickiej w ramach posiadanych kompetencji. Wszyscy, łącznie ze studentami_tkami.

Tymczasem, kiedy koordynator_ka obrywa, na przykład od osób z niepełnosprawnościami, za brak dostępności, to trochę tak, jak konduktor, który dostaje po głowie za opóźnienie pociągu. A przecież sam cierpi, bo dłużej jest w pracy. Więc mam w sobie niezgodę na ten punkt.

Dziękuję! Ja też muszę się pochwalić, procedujemy właśnie w instytucji, którą wspieram, wewnętrzne standardy dostępności. Tam też wpisujemy deklarację, że za dostępność odpowiadamy wszyscy, a koordynator tylko – aż – to koordynuje.

Koordynator_ka dostępności musi też umieć angażować ludzi w proces. I pilnować tego, czy zagwarantowane rozwiązania są rzeczywiście wykorzystywane. Sama spotykałam się z sytuacjami, w których utrudniano lub uniemożliwiano studentom_tkom korzystanie z narzędzi, które są u nas obecne. Stąd mam taką refleksję, że możemy urządzać sobie wyścig zbrojeń,

wyścig doposażenia, ale musimy informować o tym ludzi wewnątrz zespołu i ich angażować. Trzeba umieć uczyć innych o dostępności. Podkreślać, że to jest ważny temat.

Trzeba umieć powiedzieć głośno: „Chce mi pani zasugerować, że prawa człowieka są negocjowalne”?

I ja wtedy w odpowiedzi słyszę: „Ale, pani Anno!”! [śmiech]

W swojej pracy unikam hasła „audyt”. Unikam straszenia niepełnosprawnością i hasła: „To jest potrzebne, bo niepełnosprawność może spotkać każdą i każdego”. Często ja i mój zespół podkreślamy to, że jesteśmy po to, żeby komuś pomóc. Mówimy, że mamy świadomość, że dostępność – zwłaszcza na początku – kosztuje i wymaga więcej pracy. Ale pewne rzeczy i nawyki wchodzą w krew. Raz musisz się nauczyć robić dostępne dokumenty. Lubię pozycję dobrego policjanta. Rzadko sięgam po argument skargi na niedostępność.

A masz jakieś dobre słowo dla koordynujących dostępność?

Życzę im wytrwałości i otwartych głów dookoła. Jako społeczeństwo potrzebujemy teraz otwartości i wytrwałości.

Mocno trzymam za Was kciuki, koordynatorzy_ki dostępności!

Anna Rutz

Pełnomocniczka Rektora i Kierowniczka Biura Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Przewodnicząca Komisji ds. Wyrównywania Szans Edukacyjnych przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Po pracy etatowej trenerka i facylitatorka, moderatorka procesów *design thinking*, specjalistka ds. dostępności architektonicznej i informacyjno-komunikacyjnej. Uwielbia prowadzić warsztaty z zakresu dostępności i zasad komunikowania się z osobami o różnych potrzebach; w wolnym czasie nurkuje, medytuje, podróżuje lub przytula swojego kota Rieslinga.

arutz@amu.edu.pl

BYCIE RAZEM

możliwość wyboru

Wielogłos ekspertek dostępności

I jako autor publikacji, i jako koordynator dostępności mam ogromne szczęście – wspiera mnie bardzo wiele mądrych i wrażliwych postaci, głównie kobiet. Część z nich poprosiłem o podzielenie się opinią.

Ze wszystkimi ekspertkami rozmawialiśmy o wynikach badań i o pracy organizacji pozarządowych, które zajmują się dostępnością, edukacją i równością społeczną. Zastanawialiśmy się przede wszystkim nad tym, jak lepiej, mądrzej i efektywniej wspierać osoby, które mierzą się z koordynacją dostępności kultury.

Na kolejnych stronach ich głos wybrzmiewa bezpośrednio, ale cenne wskazówki, obserwacje i porady przyświecały mi w ostatnich miesiącach pisania publikacji.

Mam pewność, że te wypowiedzi i wypływające z ich lektury wnioski przyczynią się do prowadzenia lepszej debaty nad stanem dostępności kultury.

Kim jest koordynator_ka (do spraw) dostępności w instytucji kultury?

Jak myślę o tym, kim jest koordynatorka, to widzę przed oczami konkretne osoby. Mam tę przyjemność, że pracuję z nimi od dawna. Mają one ogromną wiedzę i doświadczenie. Jeśli miałabym rekrutować na takie stanowisko, szukałabym osoby z otwartą głową, z wiedzą, patrzącą na dostępność w szerszym kontekście, mającą doświadczenie w pracy w instytucji czy produkcji, dociekliwą, potrafiącą bronić swojego stanowiska i lubiącą ludzi. Kolejność przypadkowa.

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

Koordynator_ka to ośmioramienna istota, która spina ze sobą wiele działań z mnóstwa obszarów – nie tylko „likwidowania barier” w instytucji, zapewniania minimum dostępności zgodnie z ustawą, ale kontaktu z odbiorcami, programowania oferty, zdobywania środków na dostępność. Nie mam nawet pewności, że to osoba, która faktycznie „koordynuje” dostępność. Bardzo często jest też jednoosobowym pionem wykonawczym.

Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

Osobą, która słucha i działa, bez względu na to, czy się opłaca. Jest osobą istotną w strukturze organizacyjnej. Ważną dla całej instytucji, o ile ma szacunek, wsparcie dyrekcji i jest dla niej partnerem do rozmów.

Dzięki koordynatorkom i koordynatorom dostępności zadziała się i dzieje się dostępność.

To TE OSOBY robią zmianę.

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barier

To osoba, która planuje, wdraża lub koordynuje proces wdrażania i stoi na straży włączania wszystkich grup społecznych, w szczególności osób z niepełnosprawnościami, do korzystania z oferty miejsca, które reprezentuje.

Małgorzata Szumowska, Fundacja Centrum Edukacji Niewidzialna

Czy coś wyróżnia koordynatora_kę dostępności na tle zespołu instytucji?

Myślę, że podstawowa znajomość tematu, wiedza ogólna o dostępności, a przy tym – posiadanie informacji o tym, gdzie szukać dalej. Ta osoba nie musi znać odpowiedzi na wszystkie pytania – musi wiedzieć, gdzie szukać. Powinna być też osobą kompetentną – „nie z łapani” (krąży taki dowcip, że koordynatorem_ką zostaje ten/ta, który_a najwolniej uciekał_a).

Paulina Tota-Stawarczyk, Fundacja Polska bez Barier

Dla mnie to multidyscyplinarność i kreatywność. Ponieważ dostępność jest horyzontalna i przenika różne obszary działalności instytucji, koordynatorzy często zdobywają wiedzę z różnych obszarów (znają np. wymagania techniczne i akustyczne produkcji wydarzenia, tematy związane z prawem zamówień publicznych, przepisy przeciwpożarowe, RODO); ale przede wszystkim mają wiedzę o potrzebach osób z niepełnosprawnościami, o usługach dostępności itp. Dobra koordynatorka często szuka rozwiązań na własną rękę i wdraża je, często bez zasobów finansowych i osobowych, eksperymentuje i »wymyśla« odpowiednie rozwiązania.

Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

Zna wszystkie osoby pracujące w instytucji, a także jej publiczność. Posiada wiedzę tajemną: od zakresu BHP, ochrony przeciwpożarowej, po system rezerwacji.

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

Kompetencje związane z potrzebami osób z niepełnosprawnościami oraz dostępnością i relacja ze środowiskiem osób z niepełnosprawnościami. Praca koordynatorki dostępności ciągle jeszcze w wielu instytucjach postrzegana jest jako dodatkowa, misyjna, będąca »obok« innych działań, a nie przecinająca je horyzontalnie. Przypomina status pracy opiekuńczej w szerszym społecznym kontekście.

Alina Szeptycka, Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania

Czy ustawa coś zmieniła w kontekście dostępności?

Instytucje zaczęły zwracać uwagę na potrzeby grup, które wcześniej pomijały lub o których myślały: „oj tam, oj tam, jakoś to będzie”. Teraz to jeden z punktów, o którym należy myśleć w kontekście planowania wydarzeń.

Niestety wymusiła też paniczne działania, na które wydano sporo pieniędzy, a które z realną dostępnością i użytecznością mają niewiele wspólnego”.

Karina Augustyniak, Fundacja Polska bez Barrier

Tak, przyspieszyła zmiany w dostępności i to dobra rzecz.

Jednak mam też przykrą obserwację. Mam wrażenie, że w wielu przypadkach obecne działania są skupione wyłącznie na wdrażaniu technicznej dostępności i gubią ludzi, dla których ustawa została wdrożona i tych, którzy realizują dostępność.

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barrier

Ustawa zmusiła do zmian, ale nie wynikają one z potrzeb, a z przymusu. W związku z tym mam uzasadnioną obawę, że w wielu, zwłaszcza niedoinwestowanych instytucjach, dostępność jest traktowana jak zło konieczne, które trzeba realizować w opcji minimalnej, aby uniknąć kar, koordynatorzy_ki zaś to dodatkowe obciążenie.

Małgorzata Szumowska, Fundacja Centrum Edukacji Niewidzialna

Sprawiła, że instytucje niejako zmuszone zostały do powoływania funkcji koordynatora dostępności i w ogóle rzadziej niż częściej rezygnują z dostępności, ponieważ wiedzą, że mogą zostać z tego rozliczone. We wcześniejszych latach normą była sytuacja, że, np. pisano projekty na działania kulturalne, zabudżetowano dostępność, ale kiedy projekt uzyskał mniejszą dotację niż planowano, „ucinano” właśnie dostępność.

Alina Szeptycka, Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania

Zwiększała się ilość siwych włosów. Osoby pracujące na rzecz dostępności dostały bardzo odpowiedzialne zadanie z prawie zerowym przygotowaniem. Dopiero po wejściu ustawy zaczęły powstawać broszury, szkolenia, webinaria.

Był to dla tych osób moment ogromnego stresu.

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

Czy ustawa coś zmieniła w kontekście osób, które zajmują się dostępnością w instytucjach kultury?

Uważam, że część osób, które przed ustawami zajmowały się dostępnością, doświadczyła poczucia zlekceważenia pracy, którą wykonali do tej pory.

Nic się w ich życiu nie zmieniło, a to był najlepszy moment, żeby ich docenić za pionierskie działania, ustrukturyzować ich rolę w instytucji i podziękować za to, że są miejsca, gdzie nad dostępnością nie pracuje się od zera.

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barier

„To dokument, którym można formalnie się podpierać i dzięki niemu dociskać kierownictwo instytucji. Jest powodem do wymuszania pewnych działań, dodatkowej pracy tam, gdzie dostępność nie jest priorytetem dla zarządzających czy zespołu. W efekcie dochodzi do tarć.

Małgorzata Szumowska, Fundacja Centrum Edukacji Niewidzialna

To zależy od instytucji: jeśli dla osób zarządzających to ważny element, to koordynatorzy dostają wsparcie i zielone światło do zmian. Jeśli nie – ta osoba zostaje sama z mnóstwem obaw, lękiem, wieloma niewiadomymi, a do tego oczekiwaniami, że jakoś to załatwi.

Karina Augustyniak, Fundacja Polska bez Barier

Osób, które zajmują się dostępnością w kulturze, jest zdecydowanie więcej, odkąd pojawiła się ustawa, a ci, którzy działali już wcześniej, dostali mnóstwo zasobów edukacyjnych. Ponieważ jest zdecydowanie więcej koordynatorów, zaczęli się sieciować i współpracować, i to też jest bardzo cenne.

Według mnie ustawa nie przełożyła się, niestety, ani na sprawczość, ani na przykład na zarobki. Często obszar koordynowania jest dodatkowym zadaniem, dołożonym do pozostałych zadań etatowych. Od koordynatorów_ek oczekuje się więcej, ale bez niczego w zamian.

Głównym problemem jest właśnie dokładanie pracownikom_kom kultury zadań w ramach jednego etatu i tego samego wynagrodzenia. I to powinno się zmienić na poziomie ustawy.

Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

Co was/ciebie najbardziej interesuje w koordynatorkach dostępności?

Najbardziej chciałabym wiedzieć, czy wszystko ok i czy mogę jakoś pomóc?

Jestem też ciekawa, jaka była i jest ich motywacja do zajmowania się dostępnością (przynajmniej tych osób, które z własnej inicjatywy się tym zajmują).

Paulina Tota-Stawarczyk, Fundacja Polska bez Barrier

Czy podpatrujesz, co robią inni w Polsce? Sięgasz po zagraniczne rozwiązania?

Czy dzielisz się swoimi dobrymi praktykami?

Na co chciałabyś mieć więcej przestrzeni w swojej pracy?

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

„Kiedy czujesz sprawczość? Co na to wpływa?

Co w swojej pracy chcesz zmienić w pierwszej kolejności?

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barrier

Dlaczego to robisz?

W jakim stopniu znasz i konsultujesz potrzeby ze środowiskiem?

Czy znasz odbiorców_czynię twojej pracy? To jest najbardziej ciekawy aspekt.

Małgorzata Szumowska, Fundacja Centrum Edukacji Niewidzialna

Czy widzisz długofalowe efekty swojej pracy w instytucji kultury? Jakie to efekty?

Czy byłaś kiedyś doceniona w swojej instytucji za pracę? W jaki sposób?

– Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

Co was wzmacnia w tej pracy najbardziej?

Co sprawia, że czujecie się zmotywowane i widzicie w tej pracy sens?

Alina Szeptycka, Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania

Chciałabyś coś przekazać koordynatorkom dostępności?

To, co robisz ma sens! Jeszcze dekadę temu rozwiązania, które były nazywane innowacyjnymi czy testowymi, są dzisiaj normą. Wiem, że za kilka lat to samo stanie się ze ścieżkami i procesami, które teraz tworzycie.

Konsultuj, ucz się i próbuj nowych.

Rozmawiaj o potrzebach i oczekiwaniach ze swoją publicznością i specjalistami.

Dziel się. Mów innym o swoich pomysłach, rozwiązaniach, produkcjach, potknięciach i sukcesach.

Czerp radość.

Mów głośno o dyskryminacji.

To tylko praca. Dbaj w tym wszystkim o siebie.

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

Masz prawo się mylić, poszukiwać. Masz prawo zmienić zdanie.

I najważniejsze: robisz kawał świetnej roboty!

Karina Augustyniak, Polska bez Barrier

Jesteście pionierkami i zmieniacie świat.

Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

To, co robisz, jest ważne, nawet, jeśli wydaje ci się (póki co), że nie przynosi efektów albo inni tego nie zauważają.

Oraz: wcale nie muszą wiedzieć wszystkiego – zadawaj pytania, szukaj odpowiedzi, różnych rozwiązań – zwłaszcza, jeśli słyszysz, że „czegoś się nie da”!

Paulina Tota-Stawarczyk, Fundacja Polska bez Barrier

Nie dajcie sobie wmówić, że wasze praca nic nie znaczy.

Ci, którzy tego nie rozumieją są krótkowzroczni.

Przyszłość będzie dostępna. Z tej drogi nie ma odwrotu!

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barrier.

Czego życzysz koordynatorkom dostępności?

Życzę dostępności w głowach wszystkich, których spotykacie. I we własnych, bo czasem jesteśmy naszym największym blokerem.

Małgorzata Szumowska, Fundacja Centrum Edukacji Niewidzialna

Dużo siły, spokoju, ciekawości i mądrych ludzi na dostępnościowej drodze!

A także doceniania ich działań!

Karina Augustyniak, Fundacja Polska bez Barier

Życzę im wytrwałości i balansu!

Alina Szeptycka, Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania

Sprawczości! Uznania w strukturze instytucji!

Docenienia ich kompetencji, efektów ich pracy i godnych wynagrodzeń!

Ania Żórawska, Fundacja Kultury bez Barier

Spokoju i godności w pracy: czasu na obowiązki dostępnościowe, niedoklejania ich do innych zadań... I stabilnego zatrudnienia, i godnych wypłat!

Paulina Tota-Stawarczyk, Fundacja Polska bez Barier

Życzę satysfakcji z tego, co robisz. Ale ponad tę satysfakcję, życzę ci, byś nie robił_a dostępności kosztem twojego prywatnego czasu, życia, emocji i zdrowia.

Życzę docenienia i uznania w oczach zespołu!

Justyna Mańkowska, Fundacja Katarynka

Życzę premii uznaniowej i wakacji pod gruszą!

Aleksandra Sztajerwald, Fundacja SYNAPSIS

Karina Augustyniak

W Fundacji Polska Bez Barrier od samego początku. Specjalista od zadań różnych. Koordynuje projekty, nagrywa i montuje filmy edukacyjne, zajmuje się dostępnością multimedialnych, wystawia faktury i pisze sprawozdania. Fanka nowych technologii w edukacji i dostępności.

karina@polskabezbarrier.org

Justyna Mańkowska

Od 13 lat prowadzi od Fundację Katarynka, która działa na rzecz dostępności w kulturze. Jej misja mieści się w zdaniu: „Wszyscy są zaproszeni”. Wspiera i pracuje z instytucjami kultury w obszarze dostępności. Ceni sobie bardzo relacje z odbiorcami z różnymi potrzebami. Docenia też to, że działa w różnorodnym zespole wraz z ekspertkami przez doświadczenie. Kocha pisać audiodeskrypcję filmową, choć ostatnio nie starcza jej na to czasu.

justyna@fundacjaKatarynka.pl

Alina Szeptycka

Aktywistka, trenerka antydyskryminacyjna, edukatorka i urzędniczka w jednym. Od 2023 roku Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania. Pracuje z grupami i na rzecz grup wykluczonych: osób LGBT+, kobiet, osób z niepełnosprawnościami i in. Lubi robić wszystko, co w jej mocy.

alina.szeptycka@um.wroc.pl

Aleksandra Sztajerwald

Pedagożka i animatorka społeczno-kulturowa. Wierzy, że tworzenie przyjaznej kultury ma sens. Współpracuje z instytucjami i organizacjami pozarządowymi w Polsce, otwierając je na potrzeby osób w spektrum autyzmu i osób z niepełnosprawnością intelektualną. Słowna minimalistka zakochana w tekście łatwym do czytania. Od 2008 związana z Fundacją SYNAPSIS, obecnie członkini Zarządu.

a.sztajerwald@synapsis.org.pl

Małgorzata Szumowska

Sojuszniczka osób z niepełnosprawnościami, rzeczniczka spraw społecznych. Liderka Niewidzialnej Wystawy, prezeska Fundacji Centrum Edukacji Niewidzialna. Ma supermoc łączenia ludzi. Wierzy, że warto budować mosty, a nie mury. Warszawianka Roku 2022, odznaczona przez Prezydenta RP Srebrnym Krzyżem Zasługi za pracę na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

malgorzata.szumowska@niewidzialna.pl

Paulina Tota-Stawarczyk

Architektka z nieużywanym doktoratem, wykładowczyni akademicka z doskoku (ale i z radością). Specjalistka od dostępności, trenerka, audytorka budynków i przestrzeni, projektantka dostępnych plaż, na stałe związana z Fundacją Polska Bez Barrier. Fanka miasta i kotów.

paulina@polskabezbarier.org

Anna Żórawska

Prezeska Fundacji Kultury bez Barrier; inicjatorka Sieci Liderów i Liderów Dostępności, sojuszniczka osób z różnymi potrzebami, ekspertka dostępności, w szczególności wydarzeń, producentka Festiwalu Kultury bez Barrier. Współautorka standardów, poradników z zakresu dostępności dla ministerstw i urzędów. Założycielka Tu Możesz – bazy wiedzy dla osób słabosłyszących. Zasiada w Radzie Dostępności Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

ania@kulturabezbarier.org

W
O
L
R Ó w **N** o ś Ć
o
ś
Ć

zauważenie

Pierwsze kroki. O czym pamiętać, obejmując stanowisko koordynatora_ki do spraw dostępności

Karolina Kowal i Rafał Lis

Pojawienie się koordynatora_ki ds. dostępności w instytucji to wyzwanie dla wszystkich i na wielu różnych poziomach. Zmienia się – w sposób adekwatny do możliwości instytucji – struktura zespołu. Zmieniać się będą procesy wewnętrzne i zewnętrzne, komunikacja, sposoby podejmowania decyzji czy produkowania wydarzeń. Dlatego warto, żeby „wdrożenie” tej nowej funkcji było przemyślane, rozłożone w czasie. A nade wszystko zorganizowane tak, żeby cały zespół instytucji czuł się komfortowo.

Mamy świadomość, że dostępność w oczach wielu pracowników i pracownic instytucji kultury może wiązać się z dwoma ważnymi tematami: **ZMIANA** i **OCENA**. Zmiany, które wprowadza dostępność w potencjale mają wpływ na całą instytucję. A podstawą zmian jest często ocena sytuacji w – słowo klucz – instytucji. Dostępność i jej – znów ważne i budzące emocje słowo – audyty dotyczą instytucji, budynków czy organizacji pracy. Ale i tak powodują nieprzyjemności, bo nikt z nas nie lubi być poddawany ewaluacji.

Stąd należy położyć szczególny nacisk na przedstawienie koordynatora_ki ds. dostępności zespołowi, na przedstawienie sposobów komunikacji z nią.

Te kroki prezentujemy jako działania z perspektywy osoby koordynującej dostępność. Mamy świadomość, że nie da się ich postawić w pojedynkę. Że wymagają zaangażowania swoich przełożonych, innych osób z funkcjami kierowniczymi. Mogą też potrzebować konsultacji prawnych czy kadrowych. A nade wszystko potrzebują najpiękniejszego narzędzia, jakie ludzie wymyślili - rozmowy. Rozmów, wielu.

Celowo kładziemy nacisk na procesy dotyczące zespołu, bo mamy świadomość, że to taki punkt widzenia, który często ginie w narracji o dostępności. Poradników dotyczących tego, jak wykonywać konkretne narzędzia i usługi dostępu, jak promować dostępność, czy jak pisać plany na rzecz poprawy dostępności podmiotu publicznego (sic!) – jest przecież wiele.

PS: te pierwsze kroki przydadzą się też w momencie zmiany osoby zajmującej się dostępnością, wtedy część czasowników w trybie „zrób” wystarczy zamienić na „sprawdź jak/czy coś zostało zrobione”.

Przedstaw się zespołowi i poznaj zespół

Wykorzystaj tak wiele szans, jak to tylko możliwe, żeby na spotkaniach zespołu opowiedzieć o swojej funkcji i swojej wizji dostępności. Poproś przełożonych, żeby wykorzystując różne formy komunikacji wewnątrz zespołu, zarysowali pracownikom i pracownikom instytucji twoje miejsce w zespole, twoje zdania i sposoby kontaktu. Podczas przedstawiania się dobrze jest budować mosty, a nie mury. Pomocne jest do tego odpowiednie definiowanie dostępności. Zwłaszcza że jesteśmy w czasach straszenia karami i audytami.

W naszym procesie wsparcia i konsultacji o dostępności myślimy i rozmawiamy tak:

dostępność to działania, które powodują, że osoby z niepełnosprawnościami czują się w instytucji kultury dobrze i bezpiecznie, ale z tych działań – w różny sposób – skorzystają tak naprawdę wszyscy nasi odbiorcy.

Postaraj się znaleźć narzędzia kontaktu jeden na jeden z każdą osobą z zespołu, z którym pracujesz. Wyślij im spersonalizowane wiadomości. Poproś ich o kawę i krótką rozmowę. Spytaj o ich potrzeby, zainteresowania lub obawy w temacie, za który odpowiadasz ty, ale przy którym będzie współpracować.

Poszukaj sojuszniczek i sojuszników. Osób, które ten temat już znają i uważają za ważny, potrzebny. Nie zapominaj też o osobach sceptycznych czy hamulcowych zmian dostępnościowych. Nie staraj się ich zmienić od razu, uszanuj ich poglądy i czerp z ich

informacji zwrotnych. Pozwól im poczuć się usłyszonym.

Każdy głos jest ważny. Każda opinia jest pomocna.

Podziel swój czas pracy i opowiedz o tym innym

Mało która osoba koordynująca dostępność ma ten luksus, że pracuje tylko na rzecz dostępności. Pozostałe osoby muszą zarządzać czasem i dzielić go na różne tematy.

Wczytaj się dobrze w swoje dokumenty, zobacz czy i jak sprecyzowane są twoje obowiązki.

Poproś przełożonych o rozmowę dotyczącą podziału czasu pracy.

Zaproponuj rozwiązania z dwóch poziomów:

- proporcji wynikających z dokumentów
- proporcji czasu pracy wynikających z twojego doświadczenia i rozeznania dotyczącego obowiązków i zadań koordynatora_ki w połączeniu ze zmianami jakie musi przejść instytucja.

Podział czasu pracy musi być czytelny dla ciebie, przełożonych, ale i dla reszty zespołu.

Spróbuj go zakomunikować zespołowi i przyzwyczajaj powoli innych, że poniedziałki to dni pracy edukacyjnej, a środy – dostępnościowej.

Oczywiście podział będzie elastyczny i zróżnicowany wg różnych schematów: sezon a poza sezonem, początek roku szkolnego a ferie, okresy okołoswiąteczne a czas premier. Wszystko, razem z przełożonymi, dostosujcie do potrzeb zespołu.

Ale pamiętaj: początki pracy na rzecz dostępności albo powroty do tego tematu zawsze są wymagające. Do tego dostępność ma swoje gorące okresy, które wynikać mogą na przykład z aktywności organizacji pozarządowych. Jest wiele zagadnień do sprawdzenia.

Zadbaj o kontakt z publicznością

Wciąż trwa dyskusja o tym, co należy do obowiązków koordynatora_ki dostępności, zwłaszcza w kontekście instytucji kultury czy pracy z publicznością. Różne instytucje różnie sobie z tym radzą, ale w samej ustawie z 2019 roku zawarto jeden, bardzo ważny obowiązek stawiany osobom od dostępności. Mają one być w stałym kontakcie ze środowiskiem osób ze szczególnymi potrzebami i wspierać je w dostępie do usług instytucji.

Nasze rekomendacje:

1. Umieść swoje dane kontaktowe na stronie instytucji w zakładce kontakt z etykietą „koordynator_ka dostępności”.
2. Umieść swoje dane w zakładce deklaracja dostępności, na BIP-ie instytucji.
3. Wypracuj metody podawania kontaktu do siebie podczas zapisów na zajęcia, informacji o programie itp.
4. Dodaj swoją funkcję do stopki maila. Postaraj się ją opisać, używając prostego sformułowania „koordynatorka dostępności” lub „liderka dostępności”. Nie sięgaj po zawile nazwy stanowiska.
5. Zbuduj zakładkę „Dostępność” na stronie www, gdzie prostym i przyjaznym językiem opiszesz dostępność instytucji, a pierwszą informacją będą dane kontaktowe do ciebie.
6. Przygotuj wymagane przez prawo: film w PJM, kartę ETR i plik odczytywalny maszynowo, gdzie będą dane kontaktowe do ciebie.

Siłą rzeczy, pierwsze miesiące twojej pracy to też żmudne: szukanie offline i online kontaktów od osób z niepełnosprawnościami, liderów i liderek środowiska oraz organizacji pozarządowych.

Przygotujcie sobie i osobom zajmującym się obsługą widowni narzędzia pozwalające zbierać dane kontaktowe (choćby proste formularze na zbieranie adresów mailowych) i stosowne zgody do przetwarzania danych, najlepiej w dostępnych formatach.

Wspólnie zaprojektuj zmiany i ustal priorytety

W poprzednim punkcie zawarliśmy kilka rekomendacji. Z naszego punktu widzenia są to jedne z pierwszych działań w instytucji, bo w sposób podstawowy zabezpieczają pracę koordynatora_ki dostępności.

Ale to oczywiście nie wszystkie zadania, które będą miały plakietkę „pilne” albo „już, teraz”. Mało tego, prawdopodobnie różne osoby z instytucji będą naklejać te plakietki na inne zadania. I tu pojawia się osoba koordynująca dostępność, cała na biało, i pomaga: negocjować, porządkować, kolejковать zadania.

Na szczęście, nie ma złotej reguły kolejowania zadań dostępnościowych. Mało która instytucja kultury jest w takiej sytuacji, że dostępność właśnie się zaczyna. W związku z tym, już mało kto z nas rozpoczyna pracę w próżni.

Kolejkowanie zadań i planowanie zmian muszą zatem wynikać z dotychczasowych procesów w instytucji i stojących za nimi planów (czy chociaż pomysłów).

Pomocne na pewno będzie:

- 1. sprawdzenie jak wygląda ostatni raport o stanie zapewnienia dostępności, kto go przygotowywał (i czy ta osoba dalej jest w zespole); w oparciu o jakie narzędzia (na przykład, czy instytucja rejestruje przypadki dostępu alternatywnego) i co o raporcie myślą; zarządzający, kadra kierownicza i inne osoby z zespołu.**
- 2. sprawdzenia, jak wygląda deklaracja dostępności instytucji i jakie błędy dostępu zostały w niej wskazane; warto sprawdzić kto i w oparciu o co przygotował deklarację.**
- 3. sprawdzenia czy instytucja ma plan na rzecz poprawy dostępności i jeśli tak - kto go przygotował i w oparciu o jaki system współpracy z zespołem.**
- 4. sprawdzenie wewnętrznych dokumentów i przeszukanie ich pod kątem zapisów dotyczących osób ze szczególnymi potrzebami; poproś osoby z kadr o przedłożenie wszystkich dokumentów, z którymi styka się nowy pracownik a potem publiczność; zwróć szczególną uwagę na:**
 - **regulaminy udziału w zajęciach**
 - **regulaminy sprzedaży biletów**
 - **instrukcję bezpieczeństwa przeciwpożarowego**
 - **informacje dotyczące RODO.**
 - **formularze do zapisów na zajęcia.**

Przy okazji, przyjrzyj się jakości tych dokumentów; tak pod kątem języka, jak i przejrzystości wydruku czy dostępności cyfrowej.

Zderzenie wniosków z powyższych działań i rozmów z zespołem, w zderzeniu z wiedzą ze szkoleń czy pozyskaną od osób z niepełnosprawnościami, pomoże spokojnie zaplanować pracę na najbliższe miesiące.

Zaplanuj też momenty weryfikacji planu: sprawdzenie jak postępują zmiany i czy priorytety nie powinny zostać zweryfikowane.

Koordynuj i bierz współodpowiedzialność

Zdarza się, że osoby, którym zostały powierzone obowiązki koordynatora_ki, cechują się ponadprzeciętną wrażliwością i empatią, a także dużą sumiennością. Bardzo często, takie połączenie wiąże się wręcz z chorobliwą samodzielnością, a motto życiowe brzmi wtedy „wolę zrobić to sam_a i mieć pewność, że jest (dobrze) zrobione”.

Niestety, nie jest to najlepszy kierunek. Pamiętaj, że koordynator_ka dostępności, jak sama nazwa wskazuje, ma koordynować działania dostępnościowe, a nie robić wszystko samodzielnie.

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, koordynator_ka powinna być niejako skarbnicą wiedzy, która wspomaga cały zespół w procesie wdrażania/rozwijania dostępności instytucji. To do ciebie współpracownicy będą zgłaszać swoje potrzeby, pomysły zmian, wątpliwości. To do ciebie zgłoszą się z problemem i poproszą o wskazanie odpowiedniej drogi. To ty, w pewien sposób, będziesz dla nich źródłem informacji. Nie zamykaj się na swoich współpracownikach i ich potrzeby. Bądź otwarta na dialog, wpieraj merytorycznie osoby podejmujące z Tobą działania w tym zakresie, koordynuj zlecone zadania, ale nie bierz wszystkiego na głowę.

Do Twoich obowiązków (oprócz tych wskazanych we wcześniejszej części tego poradnika) będzie należało również oddelegowywanie do zadań i, przede wszystkim, wsparcie merytoryczne. W zależności od zakresu obowiązków i od tego czy twoje stanowisko jest stanowiskiem samodzielnym, czy jest połączone z innym (co zdarza się bardzo często, bo koordynator_ka jest równocześnie edukatorem_rką, specjalistą_tką ds. marketingu, kierownikiem czy kierowniczką administracji itp.), zadania delegujesz ty sam_a lub wspólnie z dyrektorem instytucji. Nie daj sobie wejść na głowę, nie ogarniesz samodzielnie wszystkiego, co związane z dostępnością.

Twoja odpowiedzialność za dostępność jest dzielona na cały zespół, sam wszystkiego nie udźwigniesz. Dobry kierownik deleguje zadania, potem je nadzoruje, sprawdza postępy, pomaga w pokonywaniu trudności. Bądź takim dobrym kierownikiem, zaufaj osobom, którym powierzyłeś_aś konkretne obowiązki, nie rób wszystkiego za nich – daj im się wykazać. W razie poniesionej porażki, wskaż błędy i poproś o ponowne zajęcie się tematem. Nie zamykaj się sam_a dla siebie ze swoją wiedzą, pozwól innym z niej skorzystać.

PS.

Doskonale rozumiem – to zdanie pisze Karolina – twoją potrzebę wykonywania wszystkiego samodzielnie, „przecież nikt nie zrobi tego tak dobrze, jak ja”. Musimy się tego oduczyć. Przecież nie tylko nam zależy, aby nasza instytucja była przyjaznym miejscem.

O partycypacyjnym sposobie wprowadzania zmian w instytucji w kontekście dostępności i roli koordynatora_ki ds. dostępności napisała Marta Otrębska w tekście pod tytułem „Zarządzanie dostępnością – wyzwania, dylematy, sposoby działania na przykładzie Muzeum Emigracji w Gdyni”, który został wydany przez Uniwersytet Jagielloński w ramach publikacji konferencyjnej „Badania w sektorze kultury. Dostępność”.

Tekst dostępny jest tutaj: <https://badania.kultura.uj.edu.pl/2022/publikacje>.

Ten tekst opracowano w ramach współpracy z Karoliną Kowal, koordynatorką ds. dostępności w Śląskim Teatrze Lalki i Aktora Ateneum w Katowicach, w programie wsparcia i mentoringu oferowanego teatrowi w ramach projektu stypendialnego.

Teatr Ateneum został wybrany do programu wsparcia w ramach otwartego naboru.

W momencie nawiązania współpracy teatr właśnie tworzył stanowisko, którego częścią zakresu obowiązków była koordynacja dostępności.

Karolina Kowal

Animatorka kultury, edukatorka teatralna. Koordynatorka dostępności w Śląskim Teatrze Lalki i Aktora. Energię życiową czerpie z pracy z dziećmi i młodzieżą.

karolinakowal@ateneumteatr.pl



uniwersalność, równość, misja, wyzwanie

Pozdrowienia dla koordynatorek i koordynatorów

Rozmowy o tym projekcie i tej publikacji często zahaczały o niewesołe tony. Dlatego wymyśliłem akcję anonimowych pozdrowień dla koordynatorów i koordynatorek dostępności, dla samych siebie. Liczę, że dzięki tym słowom na twarzach Czytelniczek i Czytelników pojawi się szczery uśmiech.

Hej! Nie poddawaj się! Twoja praca jest bardzo ważna i cenna!
Jesteś wspaniałą osobą!

Parafrazując klasyka: drogie koleżanki i drodzy koledzy, bądźmy optymistami,
nie bierzmy rzeczy za tak tragiczne, jakimi są!

Jesteście ważni!

Koordinatorko, Koordynatorze dostępności. Powodzenia! Na pewno nie masz lekko
(coś o tym wiem koleżanko/kolego po fachu!)! Ale uszy do góry. Pamiętaj, żeby w nawale
obowiązków i troski o innych zadbać też o SIEBIE. Uściski!

W moim sercu koordynatorzy i koordynatorki dostępności zajmują szczególne miejsce, dlatego
dziękuję Wam za to, że dzięki Wam instytucje kultury mogą być bardziej różnorodne, bardziej
dostępne i otwarte na każdego i każdą z nas, ostatecznie wszyscy skorzystamy z Waszych
działań. Dziękuję za Wasze oko i ucho na to, żeby dostrzegać to co dla nas często jest
niewidoczne, przezroczyste, niedostrzegalne!

Koleżanko, Kolego: *Avanti* i do przodu!
Trzymajmy się ścieżek naprowadzających i róbmy swoje!

Hej, Osobo Koordynująca! Robisz to naprawdę dobrze: wszyscy i wszystkie (naprawdę,
wszyscy i wszystkie!) widzimy, czujemy, zauważamy, że robisz rzeczy i one mają ogromny
sens! To strasznie ważne, że się starasz - dziękujemy!

Dobro podobno wraca, niech wróci i do Was!

Walcz nie tylko o innych, ale też o siebie!

Koordynatorze, Koordynatorko!

W swojej codziennej pracy dbasz o potrzeby wielu osób. Zadбай też o siebie! Stawiaj granice:
sobie i innym. Staraj się robić tyle, na ile masz przestrzeń - fizycznie i w głowie. Nie bicuj się,
że inni mają więcej czy lepiej. Każda instytucja jest inna. Inne są problemy i możliwości. Robisz
tyle, ile możesz, i to wystarczy! Celebryj każdy (nawet według Ciebie mały) sukces.



Rafał Lis

historyk sztuki, trener i społecznik z sercem po pozarządowej stronie. Wspiera procesy związane z dostępnością w instytucjach i organizacjach. Jest koordynatorem dostępności w Dzielnicowym Dom Kultury „Węglin” i członkiem Fundacji Impact.

Nie boi się mówić: "Nie wiem", zwykle potem dodaje: „Ale się dowiem!”.

lis@art-impact.pl

Spis tabel i wykresów

Spis tabel

- Tabela 1. Wielkość ośrodka, gdzie jest instytucja kultury zatrudniająca respondenta_kę – strona 18
- Tabela 2. Rodzaj instytucji, w której pracują respondenci_tki – strona 18.
- Tabela 3. Umieszczenie respondentów_ek w strukturze działów instytucji – strona 21.
- Tabela 4. Odpowiedzi na pytanie „Jakich kompetencji (wiedzy, umiejętności, doświadczenia) Twoim zdaniem wymaga praca na rzecz dostępności?” – strona 48.

Spis wykresów

- Wykres 1. Podział osób biorących udział w badaniu ze względu na płeć – strona 17.
- Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie: „Czy zajmujesz się obecnie dostępnością w instytucji kultury?” – strona 19.
- Wykres 3. Odpowiedzi na pytanie: „Czy jesteś nazywana_y »koordynatorem_ką ds. dostępności« w instytucji kultury?” – strona 23.
- Wykres 4. Odpowiedzi na pytanie: „Czy »koordynator_ka ds. dostępności« jest nazwą lub częścią nazwy Twojego stanowiska?” – strona 23.
- Wykres 5. Odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego zajmujesz się dostępnością?” – strona 26.
- Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie: „Biorąc pod uwagę kwestie formalne (zapisy w umowie), dostępność to Twoje: (...) zadanie w instytucji” – strona 27.
- Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie: „Czy wykonujesz zadania związane z dostępnością w instytucji kultury, ale poza wynagrodzeniem albo poza czasem pracy?” – strona 29.
- Wykres 8. Odpowiedzi respondentów_ek na pytanie o wynagrodzenie za pracę na rzecz dostępności – strona 31.
- Wykres 9. Odpowiedzi na pytanie: „Czy w Twojej instytucji jest zespół do spraw dostępności?” – strona 32.

- Wykres 10. Odpowiedzi na pytanie: „Czy miałaś_eś wpływ na kształt zespołu do spraw dostępności?” – strona 33.
- Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracujesz z innymi osobami z instytucji przy wdrażaniu dostępności?” – strona 35.
- Wykres 12. Odpowiedzi na pytanie: „Jak się czujesz we współpracy z innymi osobami w instytucji?” – strona 36.
- Wykres 13. Odpowiedzi (5 najczęstszych) na pytanie: „Kogo najbardziej doceniasz, jeśli chodzi o współpracę w zakresie dostępności?” – strona 39.
- Wykres 14. Odpowiedzi na pytanie: „Współpracy z kim w Twojej instytucji najbardziej Ci brakuje, żeby efektywnie wdrażać dostępność?” – strona 39.
- Wykres 15. Odpowiedzi na pytanie: „Czy otrzymałaś_eś wsparcie od zarządzających instytucją w zakresie dostępności, np. szkolenia wewnętrzne, szkolenia zewnętrzne, materiały edukacyjne, kursy lub studia? Jeśli tak, napisz jakie:” – strona 41.
- Wykres 16. Temperatury odpowiedzi respondentów_ek na pytanie: „Jak określiłbyś_abyś stosunek Twoich przełożonych do dostępności?” – strona 43.
- Wykres 17. Odpowiedzi na pytanie: „Czy Twoje służbowe dane kontaktowe są podawane publiczności w związku z dostępnością (na stronie internetowej w zakładce kontakt lub przy opisach wydarzeń)?” -strona 44.
- Wykres 18. Odpowiedzi na pytanie: „Od kiedy zajmujesz się dostępnością?” – strona 46.
- Wykres 19. Odpowiedzi na pytanie: „Czy myślisz, że będziesz zajmować się dostępnością za 3 lata?” – strona 47.
- Wykres 20. Odpowiedzi na pytanie: „Uważasz, że masz [wcześniej] wskazane przez Ciebie wcześniej kompetencje?” – strona 51.
- Wykres 22. Odpowiedzi na pytanie: „Czy czujesz się przygotowana_y do działania na rzecz dostępności?” – strona 52.

Kolofon

Redakcja: Rafał Lis

Korekta: Paulina Kowalczyk

Konsultacje i wsparcie: Agata Etmanowicz, dr Aleksandra Koftun

Opieka merytoryczna nad badaniami: dr Aleksandra Koftun

Aleksandra Koftun – Badania do działania, aleksandra.koftun@gmail.com

Współpraca przy komentarzach PJM: Natalia Siuchta

Współpraca przy komentarzach w ETR: Aleksandra Sztajerwald

Projekt okładki, grafiki: Justyna Kieruzalska

Plakaty typograficzne: Sławomir Księżniak

Lublin–Katowice 2023

Publikacja powstała w ramach Stypendium Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Nie jest przeznaczona do sprzedaży, dostępna na międzynarodowej licencji

Creative Commons: Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –

Na tych samych warunkach 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego