



Rzeczpospolita  
Polska



UNIwersYTET  
WARMIŃSKO-MAZURSKI  
W OLSZTYNIE

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



# Strategia dostępności

## Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie

**Olsztyn, 2023 r.**

Tytuł projektu: „Żagiel możliwości – model dostępności UWM w Olsztynie”

Nr umowy o dofinansowanie projektu: POWR.03.05.00-00-A046/19

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
O Uczelni .....	4
O Strategii .....	6
Metodologia .....	8
Analiza SWOT .....	11
Mocne strony .....	12
Słabe strony .....	12
Szanse .....	13
Zagrożenia .....	13
Podsumowanie analizy SWOT .....	14
Cel główny .....	15
Priorytety .....	16
Wartości .....	17
Opis priorytetów .....	18
Priorytet 1. Koordynacja wsparcia i dostępności .....	18
Priorytet 2. Świadomość dostępności  równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami .....	23
Priorytet 3. Dostępność w wewnętrznych aktach prawnych .....	26
Priorytet 4. Dostępność architektoniczna .....	31

Priorytet 5. Dostępność cyfrowa i dostępność informacyjno-komunikacyjna (komunikacyjna) .....	35
Priorytet 6. Dostępność kształcenia .....	39
Priorytet 7. Dostępność działalności naukowej .....	43
Priorytet 8. Dostępność działalności artystycznej .....	45
Priorytet 9. Dostępność zatrudnienia .....	48
Priorytet 10. Dostępność przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów .....	51
Monitorowanie .....	54
Dokumenty i inne informacje źródłowe .....	55

# Wprowadzenie

## O Uczelni

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (dalej: Uniwersytet lub Uczelnia) jest uczelnią publiczną utworzoną na podstawie Ustawy z dnia 9 lipca 1999 r. o utworzeniu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1284), która powstała z połączenia istniejących w Olsztynie szkół wyższych tj. Akademii Rolniczo-Technicznej, Wyższej Szkoły Pedagogicznej oraz Warmińskiego Instytutu Teologicznego.

Misją Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zapisaną w Statucie Uczelni, *jest kształcenie absolwentów i kadry naukowej na możliwie najwyższym poziomie merytorycznym, prowadzenie badań naukowych wynikających z potrzeb gospodarki i życia społecznego regionu i Kraju, twórcze podtrzymywanie i rozwijanie kultury narodowej rozumianej jako dziedzictwo europejskie i ogólnoludzkie (...)* Celem zarówno istnienia Uniwersytetu, jak i osobistego zaangażowania członków wspólnoty akademickiej, *jest urzeczywistnianie humanizmu, idei demokracji oraz trwałych wartości śródziemnomorskiego kręgu kulturowego. Uniwersytet szanuje godność i prawa człowieka.*

Uniwersytet, będąc instytucją społecznie odpowiedzialną i ceniącą bogactwo wynikające z różnorodności środowiska akademickiego, w swoich działaniach kieruje się zasadą równości szans i eliminacji wszelkich form dyskryminacji. Ta zasada, oparta na poszanowaniu dla wszystkich jednostek niezależnie od niepełnosprawności, płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, wyznawanej religii, światopoglądu czy orientacji seksualnej, ma na celu zapewnienie uczciwego i pełnego uczestnictwa w życiu akademickim na równych zasadach.

Uniwersytet w swojej działalności dąży do pełnej implementacji zasady równości szans i eliminacji dyskryminacji w kontekście dostępności uczelni dla osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami. W tym celu w roku 2011 utworzono Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, pod ówczesną nazwą Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych. Od 2021 roku koordynację działań podejmowanych w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie na rzecz osób z niepełnosprawnościami i indywidualnymi potrzebami objęło nowoutworzone Uniwersyteckie Centrum Wsparcia, w skład którego weszły Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Ośrodek Pomocy Psychologicznej i Psychoedukacji Empatia przy współpracy z Koordynatorem ds. dostępności.

W roku 2020 w Uczelni zostało utworzone stanowisko Rzecznika ds. Równości Szans oraz Decyzją Rektora powołano Komisję ds. Równości Szans, których to działalność koncentruje się na zapewnieniu równego traktowania m.in. ze względu na niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, wiek, pochodzenie etniczne, wyznanie, poglądy polityczne czy przynależność związkową.

W roku 2022 został przyjęty do realizacji **Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie na lata 2022 – 2024**, w celu zapewnienia implementacji zasady równości.

- **Uczelnia w liczbach**

Obecnie w Uczelni na wszystkich kierunkach studiów kształci się 16829 osób, w tym 382 z niepełnosprawnościami (co stanowi 2,4% ogólnej liczby osób studiujących). W Uczelni kształci się 236 doktorantów i doktorantek, w tym 9 z niepełnosprawnościami (co stanowi 3,8% ogólnej liczby doktorantów i doktorantek). Uczelnia jest miejscem zatrudnienia dla 2.994 osób, z czego nauczyciele akademicy stanowią 1.711 osób, a pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi 1.283 osób. Spośród wszystkich

osób pracujących na Uczelni 81 osób (co stanowi 2,71% ogólnej liczby osób pracujących) to osoby z niepełnosprawnościami (w tym nauczyciele akademicki - 22 osoby, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi - 59 osób). Stan danych instytucjonalnych pochodzi z dnia 31.10.2023 roku.

Uniwersytet sukcesywnie podejmuje działania zmierzające do zapewnienia coraz większej dostępności dla wszystkich osób studiujących i pracujących w Uczelni. Jednym z elementów wspierających proces zachodzących zmian w Uczelni jest realizacja projektu pn. „Żagiel możliwości - model dostępności UWM w Olsztynie”, finansowanego w ramach Osi Priorytetowej: III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

## O Strategii

Strategia dostępności powstała w celu określenia priorytetowych kierunków działania z uwzględnieniem poszanowania godności wszystkich osób, szczególnie tych o zróżnicowanych potrzebach. W Strategii główny nacisk został położony na wsparcie, ochronę i zapewnienie pełnego i równego korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich osób w ramach działań podejmowanych przez Uczelnię.

Strategia opiera się na społecznym modelu niepełnosprawności, co oznacza całkowity szacunek i realizację praw człowieka osób z niepełnosprawnościami, obejmujących jednostki o szczególnych i zróżnicowanych potrzebach. W szczególności polega to na eliminowaniu barier, które uniemożliwiają lub utrudniają pełne uczestnictwo tych osób w życiu społecznym, zgodnie z zasadą równości wobec innych jednostek.

Dostępność nie jest jedynie zbiorem norm technicznych lub prawnych; to narzędzia służące realizacji praw człowieka, takich jak prawo do edukacji, zatrudnienia, prowadzenia badań naukowych czy samorealizacji, dostępne dla wszystkich ludzi na równych zasadach. Dostępność stanowi także,

a może przede wszystkim, inherentne prawo człowieka, aby ze względu na szczególne potrzeby, w tym wynikające z niepełnosprawności, nie doświadczał wykluczenia społecznego.

# Metodologia

Strategia została opracowana przez Zespół powołany Decyzją nr 118/2023 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 6 października 2023 roku w sprawie powołania Zespołu ds. Strategii Dostępności dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie w projekcie nr POWR.03.05.00-00-A046/19 pn. „Żagiel możliwości – model dostępności UWM w Olsztynie” współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zespół utworzyły osoby pracujące w jednostkach bezpośrednio zaangażowanych w realizację idei dostępności w Uniwersytecie tj.:

- Rzecznik ds. Równości Szans – mgr Mateusz Dampc - przewodniczący Zespołu,
- Uniwersyteckie Centrum Wsparcia – mgr Anna Piotrowska,
- Straż Uniwersytecka – mgr Kamil Witowicz,
- Biuro Kontroli Wewnętrznej i BHP – mgr Damian Michalski,
- Biuro ds. Studenckich – mgr Paweł Łojewski.

Założenia do Strategii powstały na podstawie analizy danych zastanych (metoda desk research) zawartych w dokumentach wymienionych w rozdziale pt. Dokumenty i inne informacje źródłowe oraz na podstawie analizy wyników uzyskanych w przeprowadzonych wywiadach z osobami studiującymi i osobami pracującymi w Uniwersytecie na co dzień zajmującymi się kwestiami szeroko rozumianej dostępności (przeprowadzono łącznie 20 wywiadów). W związku z tym celem badania było uzyskanie wiedzy merytorycznej o potrzebach, oczekiwaniach i obecnych sposobach wsparcia w zapewnieniu dostępności do wszelkiego rodzaju aktywności zarówno osobom studiującym i pracującym w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

Analiza danych objęła następujące obszary:



1. Koordynacja wsparcia
2. Koordynacja dostępności
3. Świadomość dostępności i równych szans
4. Dostępność w procedurach (w aktach prawa wewnętrznego)
5. Dostępność architektoniczna
6. Dostępność cyfrowa
7. Dostępność komunikacji
8. Dostępność przyjmowania na kształcenie, w tym rekrutacji
9. Dostępność kształcenia z punktu widzenia osób kształcących się
10. Dostępność kształcenia z punktu widzenia osób kształcących (dostępność działalności dydaktycznej)
11. Dostępność działalności naukowej
12. Dostępność działalności artystycznej
13. Dostępność zatrudnienia
14. Dostępność przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów

Na tej podstawie została przeprowadzona Analiza SWOT, a następnie określony został cel główny Strategii i odpowiadające mu priorytety powiązane z kluczowymi obszarami funkcjonowania Uczelni – poddanymi diagnozie.

Zespół opracował również wartości i zasady, mające na celu osiągnięcie zamierzonego celu określonego w Strategii.

Analiza skupiona na konkretnych obszarach stała się fundamentem dla sformułowania zaleceń dotyczących priorytetów.

Priorytety są wzajemnie skorelowane, podobnie jak obszary funkcjonowania Uczelni, mają wpływ na siebie nawzajem. Z tego powodu pojawiły się analogiczne rekomendacje oraz podobne czy też pokrewne działania.

Zespół ustalił wskaźniki monitorowania dla działań o charakterze ilościowym w każdym z priorytetów.

Strategię zamyka rozdział poświęcony monitorowaniu jej wdrażania oraz zestawienie dokumentów źródłowych wykorzystanych przy opracowywaniu Strategii.

# Analiza SWOT

Celem zastosowania analizy SWOT jako metody analizy strategicznej jest określenie stanu obecnego (mocne i słabe strony) i możliwych przyszłych działań (szanse i zagrożenia) w zakresie zwiększania szeroko rozumianej dostępności Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie dla wszystkich osób studiujących i pracujących w Uczelni, a także otoczenia społeczno – gospodarczego.

<b>Mocne strony</b>	<b>Słabe strony</b>
<p><b>Struktura organizacyjna</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koordynacja wsparcia kierowanego do osób z niepełnosprawnościami i indywidualnymi potrzebami poprzez funkcjonowanie Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia, w skład którego wchodzi jednostki: Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Ośrodek Pomocy Psychologicznej i Psychoedukacji „Empatia”</li> <li>2. Działalność Koordynatora ds. dostępności</li> <li>3. Działalność Rzecznika ds. Równości Szans</li> <li>4. Działalność Specjalistki ds. równouprawnienia w UWM</li> <li>5. Działalność Komisji ds. Równości Szans</li> <li>6. Działalność Zespołu Ekspertów Rzecznika ds. Równości Szans</li> </ol> <p><b>Zarządzanie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Wysoka świadomość potrzeby wdrożenia zmian i ciągłego doskonalenia w zakresie dostępności i równych szans w Uczelni wśród kadry zarządzającej Uczelnią</li> </ol> <p><b>Kształcenie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Zapewnianie dostępności do kształcenia dla osób niedosłyszących i niesłyszących poprzez wsparcie tłumacza języka migowego oraz wsparcie przez pracownika BON</li> <li>9. Indywidualizacja procesu kształcenia</li> <li>10. Dostarczanie i rozwijanie technologii wspomagających naukę dla osób z niepełnosprawnościami</li> </ol> <p><b>Współpraca</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Współpraca z organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnościami lub działającymi na ich rzecz</li> </ol> <p><b>Kultura organizacyjna</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Tworzenie kultury tolerancji i zrozumienia dla różnorodności, włączając w to osoby z niepełnosprawnościami, poprzez inicjatywy społeczności akademickiej</li> </ol>	<p><b>Niwelowanie barier architektonicznych</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niedostateczne działania w zakresie dostosowań architektonicznych, zwłaszcza w zabytkowych budynkach Uczelni, ułatwiających swobodny dostęp do infrastruktury dla wszystkich osób, co wynika z wytycznych Konserwatora zabytków</li> </ol> <p><b>Zarządzanie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Zbyt wolne dostosowywanie wewnętrznych aktów prawnych do wymogów i przepisów w zakresie dostępności i równych szans</li> <li>3. Niedostateczna koordynacja działań komunikacyjno – informacyjnych w zakresie realizacji oferty wsparcia skierowanej do osób ze szczególnymi potrzebami</li> <li>4. Nie wszystkie strony internetowe w Uczelni są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami</li> </ol> <p><b>Kształcenie i działalność naukowa</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Oferta kształcenia w zbyt małym stopniu uwzględnia potrzeby osób z niepełnosprawnościami</li> <li>6. Niedostateczna liczba rozwiązań organizacyjnych i technicznych wspierających osoby ze szczególnymi potrzebami (w tym osoby powracające na rynek pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem) w prowadzeniu działalności naukowej</li> </ol> <p><b>Kultura organizacyjna</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Niechęć osób pracujących w Uczelni do wdrażania zmian w zakresie zwiększania dostępności i wyrównywania szans, wynikająca z niskiej świadomości</li> <li>8. Niechęć osób pracujących w Uczelni do uczestnictwa w szkoleniach z zakresu podnoszenia świadomości z obszaru dostępności i równości szans</li> </ol>

<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
<p><b>Zarządzanie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wzmocnienie współpracy z otoczeniem społeczno – gospodarczym, w szczególności ze środowiskiem osób z niepełnosprawnościami (m.in. w wyniku realizacji Strategii dostępności)</li> <li>2. Rozwój nowych technologii, w tym technologii wspomagających kształcenie osób z niepełnosprawnościami (ang. assistive technology)</li> <li>3. Dostosowanie przepisów prawa do prowadzenia kształcenia hybrydowego lub zdalnego</li> </ol> <p><b>Niwelowanie barier architektonicznych</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Możliwość pozyskania dofinansowania ze środków zewnętrznych projektów/inwestycji w celu dostosowywanie infrastruktury Uczelni, dla osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami</li> </ol> <p><b>Kształcenie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Możliwość rozwinięcia już istniejącego wsparcia dla osób studiujących oraz pracujących ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami w Uczelni dzięki nowym środkom z Programu Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS)</li> </ol> <p><b>Kultura organizacyjna</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Zwiększenie zaangażowania społeczności uniwersyteckiej w promowanie kultury tolerancji i zrozumienia dla różnorodności, włączając w to osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osoby z niepełnosprawnościami</li> <li>7. Zwiększona świadomość osób pracujących oraz kształcących się w Uczelni na temat szczególnych, różnorodnych potrzeb, w tym potrzeb osób z niepełnosprawnościami</li> </ol>	<p><b>Zarządzanie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zmienne przepisy i standardy dotyczące dostępności mogą stanowić wyzwanie dla Uczelni, wymagając regularnej aktualizacji i dostosowywania polityk i procedur</li> </ol> <p><b>Niwelowanie barier architektonicznych</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. W przypadku zabytkowych budynków i infrastruktury, dostosowanie do standardów dostępności może generować trudności techniczne i finansowe ze względu na wytyczne konserwatora zabytków</li> <li>3. Ograniczona dostępność lub brak ścieżek finansowania dla projektów/inwestycji dostosowujących infrastrukturę Uczelni, do osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami</li> </ol> <p><b>Współpraca/kształcenie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Ograniczona liczba osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, które kandydują na studia, wynikająca z niedostosowanej do ich potrzeb oferty na poziomie edukacji ponadpodstawowej</li> </ol> <p><b>Kultura organizacyjna</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Niska świadomość społeczna dotycząca Uczelni jako miejsca przyjaznego i dostępnego do pracy i nauki</li> </ol>

## Podsumowanie analizy SWOT

Przeprowadzona analiza SWOT w kontekście dostępności zidentyfikowała kluczowe aspekty dotyczące mocnych stron, słabych stron, szans i zagrożeń, z których wynika ogromny potencjał Uczelni do wdrażania zmian i ciągłego rozwoju oferty szukając w niej przewagi konkurencyjnej odpowiadającej na potrzeby i oczekiwania wszystkich uczestników życia akademickiego.

Mocną stroną są ugruntowane w świadomości społeczności akademickiej działania Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia, w którym zlokalizowane jest Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz Ośrodek Wsparcia Psychologicznego i Psychoedukacji Empatia.

Słabe strony wymagają ciągłego doskonalenia i umacniania w dłuższej perspektywie czasowej, w szczególności w zakresie niwelowania barier architektonicznych. Jednakże kluczowym wyzwaniem jest zmiana świadomości wśród osób pracujących w Uczelni w zakresie dostępności i równości szans, co stanowi warunek konieczny dla powodzenia pozostałych inicjatyw.

Wnioski wynikające z analizy SWOT zostały uwzględnione przez Zespół ds. Strategii i zostały przedstawione jako rekomendacje do realizacji działań w rozdziale Opis priorytetów.

# Cel główny

**Wzrost dostępności Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie poprzez zapewnienie równych szans w życiu Uczelni wszystkim osobom studiującym i pracującym oraz podmiotom funkcjonującym w otoczeniu społeczno-gospodarczym.**

# Priorytety

Cel ogólny Strategii dostępności zostanie osiągnięty w wyniku koncentracji na 10 priorytetowych kierunkach działań:

- Priorytet 1.** Koordynacja wsparcia i dostępności
- Priorytet 2.** Świadomość dostępności i równych szans
- Priorytet 3.** Dostępność w wewnętrznych aktach prawnych
- Priorytet 4.** Dostępność architektoniczna
- Priorytet 5.** Dostępność cyfrowa i informacyjno-komunikacyjna
- Priorytet 6.** Dostępność w kształceniu
- Priorytet 7.** Dostępność w działalności naukowej
- Priorytet 8.** Dostępność w działalności artystycznej
- Priorytet 9.** Dostępność w zatrudnieniu
- Priorytet 10.** Dostępność przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów



# Wartości

Strategia dostępności Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie realizuje we wszystkich priorytetowych kierunkach działań poniższe wartości:

1. Godność, autonomia, niezależność, podmiotowość
2. Równość, w tym równe szanse i równe obowiązki społeczności akademickiej w życiu Uczelni
3. Poszanowanie odmienności i różnorodności w życiu Uczelni

# Zasady

1. Uwzględnianie zasad projektowania uniwersalnego w bieżącym funkcjonowaniu Uczelni, w szczególności przy przygotowaniu i realizacji inwestycji, działalności dydaktycznej i naukowej
2. Zapewnienie warunków do partycypacji społeczności akademickiej w życiu Uczelni

# Opis priorytetów

Niniejszy rozdział przedstawia – dla każdego z priorytetów – opis stanu faktycznego, rekomendacje, działania i wskaźniki monitorowania.

## Priorytet 1. Koordynacja wsparcia i dostępności

### Opis stanu faktycznego dla koordynacji wsparcia i dostępności

- 1.1. W Uczelni funkcjonuje jednostka odpowiedzialna za koordynację działań obejmujących wsparcie i dostępność - Uniwersyteckie Centrum Wsparcia.
- 1.2. W Uczelni utworzono stanowisko Koordynatora ds. dostępności.
- 1.3. W Uczelni utworzono stanowisko Rzecznika ds. Równości Szans oraz powołano Zespół Ekspertów Rzecznika.
- 1.4. W Uczelni utworzono stanowisko Specjalistki ds. Równouprawnienia.
- 1.5. W Uczelni funkcjonuje Komisja ds. Równości Szans.
- 1.6. W Uczelni obowiązuje Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego na lata 2022-2024.
- 1.7. Na Wydziale Humanistycznym Decyzją Dziekana zostało utworzone pierwsze w Uczelni stanowisko Wydziałowego opiekuna ds. wsparcia psychologicznego studentów.
- 1.8. Udział osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami wymagającymi (lub mogącymi wymagać) większego wsparcia (jak osoby na wózku, poruszające się o kulach, osoby słabowidzące i niewidome, osoby słabosłyszące i Głuche) jest znaczny. Coraz częściej osoby (jak osoby z całościowymi zaburzeniami rozwoju, będące w ich spektrum - rozpoznanie autyzmu, Zespołu Aspergera, ADHD czy z problemami endokrynologicznymi) zgłaszają swoje potrzeby. Najbardziej

zauważalny jest wzrost liczby osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego.

- 1.9. Wzrasta liczba osób potrzebujących wsparcia, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, a które zgłaszają się do Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia.
- 1.10. Uniwersyteckie Centrum Wsparcia zwiększa zasięg działań świadomościowych i edukacyjnych w kontekście profilaktyki zdrowia psychicznego, zapobiegania kryzysom psychicznym i skutecznego radzenia sobie w sytuacjach trudnych.
- 1.11. Uniwersyteckie Centrum Wsparcia wraz z Rzecznikiem ds. Równości Szans podejmują działania na rzecz zwiększania świadomości konieczności przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w Uczelni, propagując praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne na rzecz równego traktowania w środowisku akademickim.
- 1.12. Uniwersyteckie Centrum Wsparcia cyklicznie finansuje szkolenia z Pierwszej Pomocy Przedmedycznej dla pracowników Straży Uniwersyteckiej UWM w Olsztynie z dotacji Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.
- 1.13. Uczelnia nie posiada własnych standardów dostępności.
- 1.14. W Uczelni nie funkcjonuje mechanizm w pełni zapewniający przygotowanie i realizację inwestycji i remontów (modernizacji) zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego.

### **Rekomendacje dla koordynacji wsparcia i dostępności**

- 1.1. Wzmacnianie i poszerzanie działań Uczelni na rzecz osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, wymagającymi zaawansowanego wsparcia.
- 1.2. Wzmocnienie struktur koordynacji wsparcia i dostępności w Uczelni.
- 1.3. Wzmacnianie, rozszerzenie i pogłębienie oferty wsparcia w Uczelni.
- 1.4. Przygotowywanie i realizacja inwestycji i remontów (modernizacji) zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego.

## **Działania dla koordynacji wsparcia i dostępności**

1.1. Wzmacnianie i poszerzanie działań Uczelni na rzecz osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, wymagającymi zaawansowanego wsparcia:

- a. zintensyfikowanie działań na rzecz realizacji programów profilaktycznych, edukacyjnych w kontekście zdrowia psychicznego, zabezpieczających i zapobiegających wystąpieniu ryzyka uszczerbku na zdrowiu psychicznym lub fizycznym a nawet życiu,
- b. zintensyfikowanie działań na rzecz informowania o oferowanych formach wsparcia i wspieranych grupach osób,
- c. upowszechnianie informacji i promowanie działań,
- d. umacnianie wizerunku Uczelni jako instytucji otwartej na potrzeby osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami,
- e. kierowanie informacji rekrutacyjnej do środowiska osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami,
- f. zaktualizowanie lub uzupełnienie procedur, regulaminów, w tym aktów prawa wewnętrznego Uczelni pod kątem dostępności i równych szans wszystkich osób z uwzględnieniem trendów dostępnościowych uwzględniających osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami,
- g. zapewnienie własnego finansowania wsparcia w przypadku niewystarczających środków z Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.

1.2. Wzmocnienie struktur koordynacji wsparcia i dostępności:

- a. wzmocnienie kompetencji osób zaangażowanych w realizację działań wsparcia i dostępności:

- i. systematyczne kształcenie (w tym samokształcenie oraz zaawansowane szkolenia),
    - ii. wizyty studyjne w innych uczelniach,
    - iii. praktyka (asystentura, trening) wspierania osób wymagających zaawansowanego wsparcia pod okiem mentorek i mentorów,
    - iv. superwizje pracy kadry zaangażowanej we wsparcie,
  - b. zapewnienie systemowego, merytorycznego wsparcia dotyczącego dostępności architektonicznej, cyfrowej oraz informacyjno-komunikacyjnej m.in. poprzez nawiązanie wewnętrznej współpracy jednostek działających w kluczowych obszarach Uczelni w celu opracowywania i wdrażania dostępnych rozwiązań,
  - c. zapewnienie systemowego, merytorycznego wsparcia dotyczącego dostępności architektonicznej, cyfrowej oraz informacyjno-komunikacyjnej m.in. poprzez nawiązanie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie dostępności (lub poszczególnych rodzajów dostępności),
- 1.3. Wzmacnianie, rozszerzenie i pogłębienie oferty wsparcia w Uczelni:
- a. doskonalenie istniejących form wsparcia jak: dostępność materiałów dydaktycznych, dostępność procesu weryfikacji efektów uczenia się, dostępność domów studenckich itp.,
  - b. poszerzenie grupy odbiorców w zakresie: usług asystenckich, wsparcia osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego, wsparcia osób w spektrum autyzmu, wsparcia osób słabosłyszących i Głuchych, dostępności prowadzenia badań naukowych,
  - c. zwiększenie oferty kursów i szkoleń z języka migowego dla osób studiujących w Uczelni oraz osób pracujących,
  - d. opracowanie i wprowadzenie jednolitego systemu oceny (ewaluacji) realizowanego wsparcia.
- 1.4. Zapewnienie dostępności inwestycji i remontów (modernizacji):

- a. stosowanie zasad projektowania uniwersalnego jako domyślnej metody przygotowywania inwestycji w zakresie dostępności,
- b. opracowanie, wdrożenie i stosowanie standardów dostępności: architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej (informowanie, komunikacja, wydarzenia itp.),
- c. przyjęcie procedury (aktu prawa wewnętrznego) gwarantującej zaangażowanie na każdym etapie przygotowania i realizacji inwestycji Koordynatora ds. dostępności.

### **Wskaźniki monitorowania dla koordynacji wsparcia i dostępności**

- 1.1. Liczba osób studiujących w Uczelni posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.
- 1.2. Liczba osób pracujących w Uczelni posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.
- 1.3. Liczba osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, korzystających ze wsparcia Uczelni.
- 1.4. Liczba podmiotów współpracujących z Uczelnią w zakresie realizacji działań wspierających dostępność.
- 1.5. Liczba działań wzmacniających kompetencje jednostki do spraw koordynacji wsparcia i dostępności w danym roku.
- 1.6. Liczba zrealizowanych form wsparcia.
- 1.7. Liczba wdrożonych standardów dostępności.
- 1.8. Liczba inwestycji i remontów (modernizacji) konsultowanych i akceptowanych przez Koordynatora ds. dostępności.

## **Priorytet 2. Świadomość dostępności równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami**

### **Opis stanu faktycznego dla świadomości dostępności i równych szans**

- 2.1. Świadomość i wiedza osób pracujących w Uczelni w zakresie dostępności oraz praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, jak i ich potrzeb – są niewystarczające.
- 2.2. Świadomość i wiedza osób studiujących oraz pozostałych osób kształcących się w Uczelni – w tym samym zakresie – są niewystarczające.
- 2.3. Osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osoby z niepełnosprawnościami, które kandydują na studia, kształcą się lub pracują w Uczelni nie posiadają pełnej wiedzy na temat swoich praw oraz możliwości wsparcia.
- 2.4. Materiały informacyjne dla osób kandydujących, kształcących się i pracujących w Uczelni zwykle nie zawierają informacji odnoszących się do praw i możliwości wsparcia osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- 2.5. Uczelnia nie kreuje swojego wizerunku jako podmiotu dostępnego i otwartego na kształcenie i zatrudnianie osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

### **Rekomendacje dla świadomości dostępności i równych szans**

- 2.1. Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób pracujących – w zakresie dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami,

w tym osób z niepełnosprawnościami, jak i ich potrzeb oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni.

- 2.2. Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób kształcących się – w zakresie dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, jak i ich potrzeb oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni.
- 2.3. Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami – w zakresie dostępności i ich praw oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni.
- 2.4. Uwzględnianie kwestii dostępności i równych szans osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, w działaniach informacyjnych i promocyjnych Uczelni.
- 2.5. Kreowanie wizerunku Uczelni jako podmiotu dostępnego i otwartego na osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osoby z niepełnosprawnościami.

### **Działania dla świadomości dostępności i równych szans**

- 2.1 Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób pracujących – w zakresie dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, jak i ich potrzeb, oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni:
  - a. prowadzenie szkoleń i warsztatów podwyższających świadomość w zakresie dostępnej Uczelni, skierowanych do osób pracujących w Uczelni. Szkolenia powinny informować także o ofercie wsparcia Uczelni oraz rolach i zadaniach poszczególnych jednostek,
  - b. uwzględnianie tematyki dostępności w ramach szkoleń wstępnych dla nowo zatrudnianych osób,
  - c. uwzględnienie w informatorach i innych materiałach informacyjno-promocyjnych dla osób pracujących kwestii



dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

2.2 Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób kształcących się – w zakresie dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, jak i ich potrzeb, oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni:

- a. prowadzenie szkoleń i warsztatów dla grup studenckich, tworzonych przez osoby z niepełnosprawnościami potrzebujących intensywnego (lub niestandardowego, lub wymagającego) wsparcia,
- b. uwzględnienie w informatorach i innych materiałach informacyjno-promocyjnych dla osób kandydujących i osób kształcących się w Uczelni kwestii dostępności i praw osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

2.3 Wzmacnianie świadomości i wiedzy osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami – w zakresie dostępności i ich praw, oraz w zakresie oferty wsparcia Uczelni:

- a. prowadzenie szkoleń dla nowo przyjętych osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami (osób kształcących się i pracujących),
- b. przygotowanie informacji (infografiki) o pełnej ofercie wsparcia Uczelni i wspieranych grupach osób,
- c. upowszechnianie informacji: (i) publikowanie na stronach internetowych i (ii) w postaci papierowych broszur informacyjnych lub plakatów, (iii) informowanie poprzez elektroniczny system rekrutacji, (iv) informowanie na spotkaniach informacyjnych, dniach otwartych itp.,

- d. umożliwienie osobom kandydującym otrzymanie pogłębionej informacji lub konsultacji w zakresie wsparcia Uczelni z wykorzystaniem elektronicznego systemu rekrutacji.
- 2.4 Uwzględnianie kwestii dostępności i równych szans osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, w działaniach informacyjnych i promocyjnych Uczelni poprzez włączanie Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia w proces tworzenia lub aktualizacji kluczowych materiałów informacyjnych i promocyjnych.

### **Wskaźniki monitorowania dla świadomości dostępności i równych szans**

- 2.1 Liczba osób kształcących się i pracujących w Uczelni, które uczestniczyły w szkoleniach i warsztatach świadomościowych.
- 2.2 Liczba zrealizowanych szkoleń i warsztatów świadomościowych.

## **Priorytet 3. Dostępność w wewnętrznych aktach prawnych**

### **Opis stanu faktycznego dla dostępności w procedurach**

- 3.1. Świadomość i wiedza osób zajmujących stanowiska kierownicze średniego i niższego szczebla w Uczelni w zakresie dostępności oraz praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami jest niewystarczająca.
- 3.2. Osoby uczestniczące w opracowywaniu i aktualizowaniu wewnętrznych aktów prawnych nie posiadają pełnej wiedzy w obszarze dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

- 3.3. W Statucie Uczelni nie uwzględniono przepisów dotyczących osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi, różnorodnymi potrzebami.
- 3.4. Strategia Rozwoju Uniwersytetu na lata 2021-2030 zawiera cel strategiczny: Zapewnienie przyjaznych i atrakcyjnych warunków studiowania i możliwości wszechstronnego rozwoju osobistego, nauczycieli, studentów i doktorantów, w ramach którego zawarto cel etapowy: Wsparcie rozwoju osobistego oraz kariery zawodowej studentów i doktorantów z uwzględnieniem równości szans. Celem szczegółowym ww. działań jest wspieranie studentów, doktorantów i pracowników z niepełnosprawnościami i dysfunkcjami realizowane poprzez utworzenie ośrodka diagnozującego i monitorującego potrzeby osób z niepełnosprawnościami i dysfunkcjami oraz udzielającego wsparcia organizacyjnego i terapeutycznego, a także utworzenie centrum obsługi studentów zagranicznych.
- 3.5. W Uczelni procedury wertykalne, które bezpośrednio dotyczą dostępności lub osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, włączając w to osoby z niepełnosprawnościami, są ograniczone i niekompletne.
- 3.6. W Regulaminie studiów jak i w Regulaminie Szkoły Doktorskiej uwzględnione zostały kwestie związane z dostępnością i prawami osób ze szczególnymi potrzebami, jednakże wymagają dalszej aktualizacji w przedmiotowym zakresie.
- 3.7. Procedury horyzontalne funkcjonujące w Uczelni, które nie dotyczą w sposób bezpośredni dostępności bądź też zajmują się całą wspólnotą akademicką lub jej poszczególnymi grupami, w niewielkim zakresie uwzględniają tematykę związaną z dostępnością oraz równymi prawami osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- 3.8. W procesie tworzenia i zmian wewnętrznych aktów prawnych nie uczestniczą osoby odpowiedzialne za koordynację działań związanych

z dostępnością oraz wsparciem osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

- 3.9. Regulamin organizacyjny Uniwersytetu określa, że Rzecznik ds. Równości Szans uczestniczy w tworzeniu dokumentów strategicznych oraz wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu i opiniuje je pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym.

### **Rekomendacje dla dostępności w procedurach**

- 3.1. Wzrost wiedzy i świadomości w zakresie dostępności oraz praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami wśród osób tworzących wewnętrzne akty prawne.
- 3.2. Włączenie jednostek odpowiedzialnych za koordynację wsparcia i dostępności w proces tworzenia lub aktualizacji wewnętrznych aktów prawnych.
- 3.3. Wprowadzenie w szerszym zakresie zapisów dotyczących dostępności i równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami do strategicznych dokumentów regulujących działanie Uniwersytetu.
- 3.4. Uzupełnienie i aktualizacja zarówno procedur wertykalnych, jak i horyzontalnych w zakresie dostępności i równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- 3.5. Wprowadzenie stałego monitoringu aktualności aktów prawa wewnętrznego pod względem dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

## **Działania dla dostępności w procedurach**

- 3.1. Wzrost wiedzy i świadomości w zakresie dostępności oraz praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami wśród osób tworzących wewnętrzne akty prawne:
  - a. organizacja szkoleń i warsztatów zwiększających świadomość w zakresie dostępności oraz praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami wśród osób tworzących wewnętrzne akty prawne
  - b. organizacja szkoleń i warsztatów merytorycznych w tworzenia zakresie zapewniania dostępności i równych szans w aktach prawa wewnętrznego dla wyżej wymienionych grup osób
- 3.2. Włączenie jednostek odpowiedzialnych za koordynację wsparcia i dostępności w proces tworzenia lub aktualizacji wewnętrznych aktów prawnych poprzez systemowo wprowadzony proces konsultacyjny.
- 3.3. Wprowadzenie w szerszym zakresie zapisów dotyczących dostępności i równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami do strategicznych dokumentów regulujących działanie Uniwersytetu poprzez uwzględnienie aspektów dotyczących dostępności, równości szans, a także eliminacji dyskryminacji podczas tworzenia i aktualizacji dokumentów strategicznych dotyczących wartości akademickich lub zasad akademickich.
- 3.4. Uzupełnienie i aktualizacja zarówno procedur wertykalnych, jak i horyzontalnych w zakresie dostępności i równych szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami:
  - a. aktualizacja istniejących aktów prawa wewnętrznego: m.in. Statut, Strategia rozwoju, Regulamin organizacyjny, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania,

- b. stopniowe opracowanie zmian w pozostałych aktach prawa wewnętrznego,
  - c. implementacja procedur wertykalnych poprzez działania informacyjne lub szkoleniowe, mające na celu zwiększenie wiedzy osób uczących się i pracujących.
- 3.5. Wprowadzenie stałego monitoringu aktualności aktów prawa wewnętrznego pod względem dostępności i praw osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami:
- a. przygotowanie i wdrożenie systemu monitorowania procedur wertykalnych,
  - b. opiniowanie zmian w procedurach horyzontalnych lub nowych procedur horyzontalnych,
  - c. weryfikacja aktualności procedur horyzontalnych.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności w procedurach**

- 3.1. Liczba osób tworzących wewnętrzne akty prawne, które uczestniczyły w szkoleniach.
- 3.1. Liczba aktów prawa wewnętrznego zaopiniowanych w danym roku przez jednostki odpowiedzialne za koordynację wsparcia i dostępności.
- 3.2. Liczba aktów prawa wewnętrznego tworzonych lub aktualizowanych w danym roku, które uwzględniają dostępność i równość szans osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

# Priorytet 4. Dostępność

## architektoniczna

### **Opis stanu faktycznego dla dostępności architektonicznej**

- 4.1. W kampusie Uczelni jest znaczący udział budynków zabytkowych będących pod nadzorem Konserwatora zabytków, które wymagają dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- 4.2. Uczelnia nie posiada pełnego audytu dostępności obiektów.
- 4.3. W części obiektów brakuje wind i obiekty te (szczególnie dydaktyczne) nie są dostępne dla osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- 4.4. W obiektach (szczególnie dydaktycznych) brakuje oznakowania krawędzi schodów, brak drugich poręczy, przegrody szklane są nieoznakowane czy też brak jest pasów ostrzegawczych przed schodami.
- 4.5. W większości obiektów w aulach dydaktycznych brakuje wyznaczonych miejsc dla osób z niepełnosprawnościami.
- 4.6. Przy ciągach komunikacyjnych i traktach pieszych (przejść dla pieszych) brakuje odpowiedniego oznakowania dla osób niewidomych oraz wyniesionych przejść w poziomie chodnika.
- 4.7. Uczelnia nie zapewnia we wszystkich obiektach możliwości ewakuacji osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami. W budynkach brakuje oznakowania pięter klatek schodowych, jak również tabliczek informacyjnych Braille'a. Nie wszystkie budynki wyposażone są w krzeselka do ewakuacji lub nosze płachtowe. Drzwi ewakuacyjne nie są przystosowane w otwieranie antypaniczne, drzwi mechaniczne nie są połączone z systemem przeciwpożarowym.
- 4.8. Brakuje automatów do otwierania drzwi przeciwpożarowych o odporności ogniowej EI-30 i EI-60.

- 4.9. Podjazdy wykonane z kostki brukowej w okresie zimowym są oblodzone, brakuje podgrzewania automatycznego.
- 4.10. W wielu budynkach toalety dla osób z niepełnosprawnościami nie znajdują się na każdej kondygnacji. Niektóre z tych toalet nie spełniają wszystkich wymogów.
- 4.11. W części budynków dostępność jest zapewniana przez platformy (przyschodowe, schodołazy), które stanowią dostęp alternatywny. Jednak obiekty te nie spełniają pełnej dostępności.
- 4.12. W kampusie Uczelni brakuje miejsc parkingowych dla osób z niepełnosprawnościami, infrastruktura zmusza do wydzielenia i wybudowania nowych miejsc.
- 4.13. Brakuje tablic informacyjnych na głównych wjazdach do Uczelni o liczbie dostępnych miejsc parkingowych dla osób z niepełnosprawnościami.
- 4.14. Rozbudowa i modernizacja systemów zabezpieczenia technicznego o nowe punkty „SOS” umożliwiające powiadomienie centrum monitoringu Straży Uniwersyteckiej o zagrożeniach.
- 4.15. Osoby odpowiedzialne za inwestycje i remonty oraz utrzymanie nieruchomości nie posiadają systemowej wiedzy na temat dostępności architektonicznej, nie wykonują konsultacji podczas zaplanowanych remontów oraz nowych projektów rozwiązań dostępności
- 4.16. Uczelnia nie stosuje projektowania uniwersalnego jako zasady zapewniania dostępności oraz standardów w postaci „Księgi dobrych praktyk”.

### **Rekomendacje dla dostępności architektonicznej**

- 4.1. Wzmacnianie struktur odpowiedzialnych za dostępność architektoniczną i projektowanie uniwersalne
- 4.2. Opracowanie, wdrożenie i stosowanie standardów dostępności architektonicznej poprzez „Księgę dobrych praktyk”.



- 4.3. Przeprowadzenie audytu dostępności architektonicznej i prowadzenie monitoringu dostępności architektonicznej.
- 4.4. Stopniowe działania nad poprawą dostępności architektonicznej.
- 4.5. Zapewnienie zasobów oraz narzędzi dla wsparcia procesu zapewniania dostępności architektonicznej: zasoby osobowe, relacje ze środowiskiem, w tym ekspertkami i ekspertami, doradztwo itp..

### **Działania dla dostępności architektonicznej**

- 4.1. Wzmacnianie struktur odpowiedzialnych za dostępność architektoniczną poprzez wzmacnianie świadomości i wiedzy osób pracujących w jednostkach odpowiedzialnych za: inwestycje i remonty, utrzymanie nieruchomości oraz koordynację dostępności – w zakresie dostępności architektonicznej: realizacja szkoleń i warsztatów.
- 4.2. Zapewnienie standardu dostępności architektonicznej:
  - a. opracowanie uczelnianego standardu dostępności architektonicznej, w postaci „Księgi dobrych praktyk”,
  - b. do czasu opracowania własnego uczelnianego standardu dostępności architektonicznej – posiłkowanie się zewnętrznymi standardami (jak Standardy projektowania budynków dla osób z niepełnosprawnościami Ministerstwa Rozwoju).
- 4.3. Monitorowanie dostępności architektonicznej:
  - a. przeprowadzenie audytu dostępności,
  - b. opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania dostępności architektonicznej.
- 4.4. Stopniowa poprawa dostępności architektonicznej:
  - a. opracowanie i przyjęcie planu działania na rzecz poprawy zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osobom z niepełnosprawnościami w zakresie dostępności architektonicznej,

- b. ujęcie w rocznych planach remontów (modernizacji) nieruchomości – działań wynikających z planu działania na rzecz poprawy zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami,
  - c. uwzględnienie w planowanych remontach (modernizacjach) wniosków z monitorowania dostępności architektonicznej,
  - d. zagwarantowanie w corocznym budżecie (na remonty lub modernizacje) środków na poprawę dostępności nieruchomości.
- 4.5. Zapewnienie zasobów oraz narzędzi dla wsparcia procesu zapewniania dostępności architektonicznej: zasoby osobowe, relacje ze środowiskiem, w tym ekspertkami i ekspertami, doradztwo itp.:
- a. konsultowanie kluczowych inwestycji i remontów (modernizacji) nieruchomości ze środowiskiem,
  - b. korzystanie z zewnętrznego doradztwa w zakresie dostępności architektonicznej – w zależności od bieżących potrzeb.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności architektonicznej**

- 4.1. Liczba dostępnych budynków i ich udział w ogóle budynków.
- 4.2. Liczba osób, które w danym roku uczestniczyły w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach w zakresie dostępności architektonicznej.
- 4.3. Wdrożony standard dostępności architektonicznej, „Księga dobrych praktyk”.
- 4.4. Liczba audytów dostępności nieruchomości przeprowadzonych w danym roku.
- 4.5. Wysokość środków finansowych ujętych w budżecie (na remonty lub modernizacje) na poprawę dostępności architektonicznej w danym roku.

# Priorytet 5. Dostępność cyfrowa i dostępność informacyjno-komunikacyjna (komunikacyjna)

## Opis stanu faktycznego dla dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej)

- 5.1. Strona internetowa Uniwersytetu oraz strony poszczególnych jednostek w większości nie były projektowane z uwzględnieniem dostępności cyfrowej i projektowania uniwersalnego.
- 5.2. Działania informacyjne i promocyjne oraz wydarzenia i uroczystości uczelniane są tylko częściowo przygotowywane z uwzględnieniem dostępności informacyjno-komunikacyjnej i projektowania uniwersalnego.
- 5.3. Uczelnia wspiera osoby ze szczególnymi potrzebami w zakresie dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej). Funkcjonują wyspecjalizowane jednostki oferujące wsparcie np. tłumacza języka migowego. Istnieje możliwość korzystania ze sprzętu specjalistycznego. Dostępne są m.in. elektroniczne powiększalniki przenośne, dyktafony, notatniki brajlowskie, linijki brajlowskie, programy udźwiękawiające na nośnikach przenośnych, specjalistyczne myszki komputerowe (BigTrack oraz rozpoznające ruch głowy SmartNav), specjalistyczne klawiatury komputerowe (BigKeys, Zoomax M5 HD Plus), laptopy i notebooki wyposażone w programy udźwiękawiające i powiększające, komputery dla niewidomych z funkcją dyktafonu i funkcją odtwarzanie plików daisy, elektroniczny powiększalnik stacjonarny (Prisma Autofokus), przenośne skanery ręczne, rolkowe, tablety dla osób Głuchych z usługą tłumacza języka migowego on-line.

- 5.4. W Uczelni były prowadzone audyty stron internetowych. Wśród pojawiających się niezgodności wymienić należy między innymi niezrozumiałe ikony, brak podpowiedzi (tooltip) przy odnośnikach, błędy bądź problemy z wyświetlaniem treści, częściowo niezrozumiałe teksty alternatywne dla grafik, liczne problemy z kontrastem pomiędzy tłem a tekstem, brak napisów w filmach dla osób Głuchych, część dokumentów publikowanych na stronach internetowych, w tym pliki PDF, nie są edytowalne i są niedostosowane do potrzeb osób niewidomych.
- 5.5. Uczelnia przygotowała raport o stanie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, w którym stwierdza, że dostępność cyfrowa i dostępność informacyjno-komunikacyjna (komunikacyjna) są zapewnione częściowo.
- 5.6. Pracownicy Uniwersytetu odpowiedzialni za inwestycje, systemy informatyczne, funkcjonowanie stron internetowych, a także pracownicy odpowiedzialni za działania informacyjne, komunikacyjne i promocyjne, w tym wydarzenia i uroczystości uczelniane nie posiadają w pełni usystematyzowanej wiedzy na temat dostępności cyfrowej ani dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.7. Uniwersytet nie posiada opracowanych standardów dostępności cyfrowej ani dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.8. Uniwersytet zapewnia dostępność komunikacyjno - informacyjną (komunikacyjną) przez m.in. możliwość korzystania z poczty elektronicznej w domenie uwm.edu.pl (dla osób pracujących) oraz student.uwm.edu.pl (dla osób studiujących) oraz funkcjonujące w Uniwersytecie aplikacje systemu USOS.

## **Rekomendacje dla dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej)**

- 5.1. Wzmocnienie struktur odpowiedzialnych za dostępność cyfrową i dostępność informacyjno-komunikacyjną (komunikacyjną).
- 5.2. Opracowanie i zapewnienie standardów dostępności: dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.3. Stałe monitorowanie dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.4. Zapewnienie stopniowej poprawy dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.5. Zapewnienie narzędzi oraz zasobów niezbędnych dla procesu zapewniania dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).

## **Działania dla dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej)**

- 5.1. Wzmocnienie struktur odpowiedzialnych za dostępność cyfrową i dostępność informacyjno-komunikacyjną (komunikacyjną):
  - a. wzmacnianie wiedzy i świadomości pracowników odpowiedzialnych za inwestycje, systemy informatyczne, funkcjonowanie stron internetowych, a także pracowników odpowiedzialnych za działania informacyjne, komunikacyjne i promocyjne, w tym wydarzenia i uroczystości uczelniane – w zakresie dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej) przez spotkania informacyjne, realizację szkoleń i warsztatów,
  - b. zapewnienie konsultacji dotyczących dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej), prowadzonych z osobami zarządzającymi jednostkami odpowiedzialnymi za inwestycje, systemy informatyczne,

funkcjonowanie stron internetowych, a także za działania informacyjne, komunikacyjne i promocyjne, w tym wydarzenia i uroczystości uczelniane.

- 5.2. Opracowanie i zapewnienie standardów dostępności: dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej) poprzez opracowanie uczelnianych standardów dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.3. Stałe monitorowanie dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej):
  - a. opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania dostępności stron internetowych,
  - b. opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania dostępności wydarzeń i uroczystości uczelnianych oraz prowadzenie badań typu „tajemniczy klient” w obszarze dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.4. Zapewnienie stopniowej poprawy dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej):
  - a. opracowanie i przyjęcie planu działań na rzecz poprawy zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami w zakresie dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej),
  - b. ujęcie w planach remontów (modernizacji) budynków wyposażenia w środki techniczne do obsługi osób słabosłyszących (pętle indukcyjne) oraz oznakowania alfabetem Braille'a nazwy części pomieszczeń, systemów i przeznaczenia przycisków,
  - c. stopniowe wprowadzanie udźwiękowienia przestrzeni kampusu uniwersyteckiego z przeznaczeniem dla osób słabowidzących i niewidomych poprzez zastosowanie znaczników

elektronicznych („np. TotuPoint” i „Your Way”) udostępniających informację zwrotną użytkownikowi o lokalizacji.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej)**

- 5.1. Liczba w pełni dostępnych stron internetowych i ich udział w ogóle stron internetowych.
- 5.2. Liczba osób, które w danym roku uczestniczyły w spotkaniach informacyjnych dotyczących dostępności cyfrowej i dostępności informacyjno-komunikacyjnej(komunikacyjnej).
- 5.3. Opracowany i wdrożony standard dostępności cyfrowej.
- 5.4. Opracowany i wdrożony standard dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).
- 5.5. Liczba przeprowadzonych w danym roku audytów lub innych badań dostępności stron internetowych i aplikacji mobilnych.
- 5.6. Liczba audytów dostępności lub badań typu „tajemniczy klient” dotyczących wydarzeń – w obszarze dostępności informacyjno-komunikacyjnej (komunikacyjnej).

## **Priorytet 6. Dostępność kształcenia**

### **Opis stanu faktycznego dla dostępności kształcenia**

- 6.1. Portal internetowy dla osób kandydujących na studia nie zawiera informacji o pełnej ofercie wsparcia dla osób kandydujących oraz dla osób kształcących się.
- 6.2. Uczelnia nie informuje osób kandydujących na studia o konkretnych czynnikach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia, z którymi będą miały kontakt w trakcie studiów na poszczególnych kierunkach.

- 6.3. Udział osób z niepełnosprawnościami wśród osób studiujących jest nieznacznie wyższy niż przeciętny w szkolnictwie wyższym (2,4% wobec 1,7%), natomiast wśród doktorantów i doktorantek niższy (3,8% wobec 6,6%).
- 6.4. Uniwersyteckie Centrum Wsparcia zapewnia wiele form pomocy skierowanych do osób kształcących się w Uczelni.
- 6.5. Uczelnia zapewnia podczas procesu kształcenia:
- a. wsparcie tłumacza języka migowego, udostępnianie sprzętu do komunikacji online, wsparcie usługi stenotypistów i transkrypcji (usługa notatek na żywo), transkrypcji polegającej na automatycznym przetwarzaniu mowy na tekst w czasie rzeczywistym,
  - b. wsparcie usługi asystenta oraz usługi transportowej polegającej na pomocy w przemieszczaniu się pomiędzy budynkami oraz wewnątrz budynków w szczególności w tych, w których występują bariery architektoniczne,
  - c. prowadzenie szkoleń i warsztatów na temat komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami oraz podnoszenia świadomości na temat niepełnosprawności,
  - d. prowadzenie kursu nauki polskiego języka migowego,
  - e. dostęp do pracowni komputerowej wyposażonej w specjalistyczny sprzęt przeznaczony dla osób ze szczególnymi potrzebami,
  - f. możliwość wypożyczenia specjalistycznego sprzętu ułatwiającego komunikację z osobami ze szczególnymi potrzebami,
  - g. wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami w dostępie dostosowanych materiałów dydaktycznych (cyfrowe zbiory biblioteczne, Braille, powiększony druk, wypukły druk),
  - h. organizację zindywidualizowanych zajęć,
  - i. oznakowanie alfabetem Braila nazwy części pomieszczeń, systemów i przeznaczenia przycisków.



- 6.6. Regulamin studiów oraz Regulamin Szkoły Doktorskiej uwzględniają prawa osób ze szczególnymi potrzebami.
- 6.7. Regulamin studiów podyplomowych i innych form kształcenia nie uwzględnia praw osób ze szczególnymi potrzebami.
- 6.8. Co do zasady programy studiów nie zawierają elementów dotyczących projektowania uniwersalnego i dostępności.

### **Rekomendacje dla dostępności kształcenia**

- 6.1. Ograniczanie negatywnego wpływu czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia.
- 6.2. Zapewnianie dostępności kształcenia.
- 6.3. Skuteczne informowanie o wsparciu dla osób kandydujących i osób kształcących się oraz oferowanych formach wsparcia.
- 6.4. Zwiększanie poziomu dostępności kierunków studiów dla osób kształcących się i osób kształcących.
- 6.5. Promocja uwzględniania projektowania uniwersalnego i dostępności w działalności dydaktycznej.
- 6.6. Uwzględnienie projektowania uniwersalnego i dostępności w treści programów studiów.

### **Działania dla dostępności kształcenia**

- 6.1. Zapewnienie skutecznej i łatwo dostępnej informacji o wsparciu dla osób kandydujących i osób kształcących się oraz o oferowanych formach wsparcia. Uwzględniane takich informacji w szerszym zakresie na etapie rekrutacji na studia. Uwzględnianie tej tematyki w ramach szkoleń z praw i obowiązków studenta, realizowanych przez Samorząd Studencki dla osób nowo przyjętych na studia.
- 6.2. W miarę możliwości przewidzianych dla kształcenia na danym kierunku studiów należy ograniczać negatywny wpływ czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia. Na etapie rekrutacji koniecznym jest poinformowanie o czynnikach szkodliwych,

uciażliwych i niebezpiecznych dla zdrowia na danym kierunku studiów.

- 6.3. Stała dbałość o zapewnienie dostępności kształcenia i potrzeby osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, w aktach prawa wewnętrznego. Pogłębianie istniejących form wsparcia dla osób kształcących się oraz rozszerzanie wsparcia o nowe jego formy.
- 6.4. Promocja projektowania uniwersalnego i dostępności oraz uwzględnianie tych aspektów przy tworzeniu sylabusów i programów studiów.
- 6.5. Przegląd i zwiększanie poziomu dostępności kierunków studiów dla osób kształcących się i osób kształcących.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności kształcenia**

- 6.1. Liczba osób studiujących z niepełnosprawnościami oraz ich udział w ogóle osób studiujących.
- 6.2. Liczba doktorantek i doktorantów z niepełnosprawnościami oraz ich udział w ogóle doktorantek i doktorantów.
- 6.3. Liczba osób kształcących się ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, korzystających ze wsparcia Uczelni.
- 6.4. Liczba kierunków studiów, dla których Uczelnia upubliczniła listę czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia.
- 6.5. Liczba zaktualizowanych aktów prawa wewnętrznego pod kątem zapewnienia dostępności kształcenia.
- 6.6. Liczba osób, które w danym roku uczestniczyły w szkoleniach informujących o wsparciu oraz o oferowanych formach wsparcia.
- 6.7. Liczba kierunków studiów, liczba przedmiotów zawierających elementy dotyczące projektowania uniwersalnego i dostępności.

# Priorytet 7. Dostępność działalności naukowej

## **Opis stanu faktycznego dla dostępności działalności naukowej**

- 7.1. Niewielki procent osób nauczycieli akademickich to osoby z niepełnosprawnościami i nie ma wśród nich osób potrzebujących intensywnego (lub niestandardowego, lub wymagającego) wsparcia.
- 7.2. Uczelnia nie posiada informacji dotyczących cech nauczycieli akademickich ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym nauczycieli akademickich z niepełnosprawnościami oraz nie jest świadoma ich indywidualnych potrzeb.
- 7.3. Uczelnia nie oferuje usług asystentów (asystentek) naukowych ani asystentów (asystentek) konferencyjnych oraz nie zarejestrowano żadnych wniosków o takie formy wsparcia.
- 7.4. W Uczelni nie istnieją systemowe rozwiązania dla nauczycieli i nauczycielek akademickich, którzy doświadczyli urazu kończyny, wypadku, schorzeń kręgosłupa, czy też mają niepełnosprawność wzroku lub słuchu.
- 7.5. Uczelnia nie angażuje się w propagowanie dostępności jako tematu badań naukowych ani nie promuje dostępności rezultatów badań.

## **Rekomendacje dla dostępności działalności naukowej**

- 7.1. Gromadzenie danych dotyczących dostępności działalności naukowej, zarówno w kontekście projektowania uniwersalnego, jak i dostępności jako tematu badań, oraz dostępności wyników badań.
- 7.2. Zapewnienie dostępności w zakresie działalności naukowej.
- 7.3. Efektywne przekazywanie informacji na temat dostępnego wsparcia dla nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz oferowanych form pomocy.

7.4. Wspieranie i propagowanie aspektu dostępności w ramach działalności naukowej.

### **Działania dla dostępności działalności naukowej**

7.1. Gromadzenie danych dotyczących dostępności w obszarze działalności naukowej, obejmujące projektowanie uniwersalne, badania nad dostępnością jako temat oraz dostępność wyników badań:

- a. zbieranie informacji o potrzebach nauczycieli i nauczycielek akademickich z niepełnosprawnościami (ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami),
- b. uwzględnianie dostępności w pozostałych raportach i dokumentach sprawozdawczych.

7.2. Zapewnienie dostępności działalności naukowej:

- a. zaangażowanie w tworzenie wewnętrznych aktów w zakresie dostępności dla nauczycieli akademickich,
- b. poszerzenie dostępnych form wsparcia dla nauczycieli i nauczycielek akademickich i proponowanie im odpowiednich środków wsparcia,
- c. uwzględnianie projektowania uniwersalnego przy tworzeniu i realizacji stanowisk badawczych.

7.3. Efektywne przekazywanie informacji na temat dostępnego wsparcia dla nauczycieli i nauczycielek akademickich i dostępnych form pomocy.

7.4. Propagowanie uwzględniania dostępności w działalności naukowej:

- a. wyróżnianie i docenianie nauczycielek i nauczycieli akademickich, którzy wyróżniają się aktywnością w zakresie uwzględniania dostępności, na przykład poprzez nagrody, takie jak nagroda Rektora,
- b. przyznawanie punktów w konkursach grantów wewnętrznych za uwzględnianie dostępności w działalności naukowej.

## **Wskaźniki monitorowania dla dostępności działalności naukowej**

- 7.1. Liczba nauczycieli i nauczycielek akademickich z niepełnosprawnościami oraz ich udział w ogóle kadry.
- 7.2. Liczba nauczycieli i nauczycielek akademickich ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osoby z niepełnosprawnościami, korzystające ze wsparcia Uczelni – ogółem oraz w podziale na osoby z niepełnosprawnościami i inne osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami.
- 7.3. Liczba stanowisk badawczych stworzonych i zrealizowanych z uwzględnieniem zasad projektowania uniwersalnego.
- 7.4. Liczba nowo zatrudnionych nauczycieli i nauczycielek akademickich, którzy w danym roku uczestniczyli w szkoleniach (warsztatach) wstępnych, informujących o wsparciu oraz o oferowanych formach wsparcia.
- 7.5. Liczba wewnętrznych konkursów grantowych, w których uczelnia przyznała punkty za uwzględnienie aspektu dostępności w ramach działalności naukowej.

## **Priorytet 8. Dostępność działalności artystycznej**

### **Opis stanu faktycznego dla dostępności działalności artystycznej**

- 8.1. Niewielki odsetek pracowników artystycznych związanych z Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie to osoby z niepełnosprawnościami, a generalnie nie występują wśród nich osoby wymagające intensywnego, niestandardowego lub specjalnego wsparcia.
- 8.2. Uczelnia nie posiada kompleksowych informacji na temat cech pracowników artystycznych ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym pracowników artystycznych

z niepełnosprawnościami i nie jest świadoma ich indywidualnych potrzeb.

- 8.3. Stanowiska pracy i środowisko artystyczne nie są planowane z uwzględnieniem dostępności ani projektowania uniwersalnego.
- 8.4. Uczelnia nie oferuje usług asystentów (asystentek) artystycznych ani asystentów (asystentek) konferencyjnych, przy czym nie odnotowano żadnych wniosków o tego rodzaju formy wsparcia.
- 8.5. W Uczelni nie istnieją systemowe rozwiązania dla pracowników artystycznych, którzy doświadczyli urazów, wypadków, schorzeń czy też posiadają niepełnosprawność wzroku lub słuchu.
- 8.6. Uczelnia, w szczególności Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, w niewystarczającym stopniu informuje o wsparciu dla pracowników artystycznych.
- 8.7. Uczelnia nie angażuje się w promowanie dostępności jako tematu badań artystycznych ani nie wspiera promocji dostępności rezultatów badań w dziedzinie sztuki.

### **Rekomendacje dla dostępności działalności artystycznej**

- 8.1. Prowadzenie systematycznego zbierania danych dotyczących dostępności działalności artystycznej, uwzględniając zarówno projektowanie uniwersalne, jak i dostępność jako istotny temat badań. Obejmuje to także dokumentację dostępności wyników artystycznych.
- 8.2. Zapewnienie dostępności w obszarze działalności artystycznej poprzez uwzględnianie projektowania uniwersalnego i innych dostosowań, które umożliwią pełne uczestnictwo osób o różnych potrzebach.
- 8.3. Skuteczne przekazywanie informacji na temat dostępnego wsparcia dla pracowników artystycznych i oferowanych form pomocy.
- 8.4. Wspieranie i propagowanie aspektu dostępności w ramach działalności artystycznej, promując dostępność w obszarze sztuki

i kultury oraz podkreślając znaczenie dostępności w kontekście wyników artystycznych.

- 8.5. Ustanowienie systemów monitorowania dostępności działalności artystycznej, obejmujących takie aspekty jak liczba pracowników artystycznych z niepełnosprawnościami, udział w różnych formach wsparcia, a także wyróżnianie osiągnięć artystycznych związanych z aspektem dostępności.

### **Działania dla dostępności działalności artystycznej**

- 8.1. Prowadzenie systematycznego badania i gromadzenie danych dotyczących dostępności w obszarze działalności artystycznej, w tym identyfikacja obszarów wymagających poprawy.
- 8.2. Wprowadzenie praktyk projektowania uniwersalnego w proces planowania i realizacji działań artystycznych, mających na celu stworzenie przestrzeni dostępnej dla różnorodnych potrzeb.
- 8.3. Wdrożenie dostosowań i udogodnień w środowisku artystycznym, takich jak dostępne środki komunikacji, ułatwienia dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi czy dostępność materiałów artystycznych dla osób z różnorodnymi potrzebami.
- 8.4. Organizacja regularnych szkoleń i warsztatów dotyczących dostępności w dziedzinie sztuki dla pracowników artystycznych, podnoszących świadomość na temat potrzeb różnorodnych grup.
- 8.5. Ustanowienie systemu wsparcia dla pracowników artystycznych, dostosowanego do indywidualnych potrzeb, obejmującego np. asystentów artystycznych, dostępność specjalistycznych narzędzi czy szkolenia z zakresu dostępności.
- 8.6. Organizowanie wydarzeń artystycznych promujących temat dostępności, takich jak wystawy, koncerty czy spektakle, które inspirują do refleksji nad różnorodnością i inkluzją.

- 8.7. Zachęcanie do prowadzenia badań naukowych nad dostępnością w dziedzinie sztuki, wspierając projekty badawcze oraz publikacje, które zwracają uwagę na te kwestie.
- 8.8. Wprowadzenie systemów monitorowania dostępności w obszarze sztuki, obejmujących aspekty takie jak liczba pracowników artystycznych korzystających z dostępności czy ocena skuteczności wprowadzonych zmian.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności działalności artystycznej**

- 8.1. Liczba pracowników artystycznych z niepełnosprawnościami, w tym ich udziału w ogólnej liczbie pracowników artystycznych.
- 8.2. Liczba pracowników artystycznych z niepełnosprawnościami, którzy otrzymali wsparcie, takich jak asystenci artystyczni, specjalistyczne narzędzia czy szkolenia, w porównaniu do ogólnej liczby pracowników artystycznych.
- 8.3. Liczba projektów badawczych z zakresu dostępności w dziedzinie sztuki, a także publikacji naukowych dotyczących tych zagadnień.
- 8.4. Liczba publikacji naukowych na temat dostępności w dziedzinie sztuki, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

## **Priorytet 9. Dostępność zatrudnienia**

### **Opis stanu faktycznego dla dostępności zatrudnienia**

- 9.1. Niewielki procent osób pracujących to osoby z niepełnosprawnościami i zasadniczo nie ma wśród nich osób potrzebujących intensywnego (lub niestandardowego, lub wymagającego) wsparcia.
- 9.2. Uczelnia w małym stopniu posiada informacje dotyczące charakterystyki pracowników ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami i w niewielkim stopniu jest świadoma ich potrzeb.



- 9.3. Stanowiska pracy nie są projektowane z myślą o dostępności ani zastosowaniu zasad projektowania uniwersalnego.
- 9.4. W Uczelni nie istnieją systemowe rozwiązania dla pracowników doświadczających urazów kończyn, wypadków, schorzeń kręgosłupa, a także osób z niepełnosprawnością wzroku, słuchu itp.
- 9.5. Uczelnia nie dostarcza szczegółowych informacji na temat dostępnego wsparcia dla pracujących osób.

### **Rekomendacje dla dostępności zatrudnienia**

- 9.1. Zbieranie informacji o dostępności zatrudnienia powinno obejmować m.in. gromadzenie danych dotyczących dostępnych miejsc pracy, polityk zatrudnienia, procesów rekrutacyjnych oraz innych istotnych aspektów, mających na celu ocenę dostępności oraz równego traktowania osób kandydujących do pracy i osób pracowników.
- 9.2. Zapewnienie dostępności zatrudnienia powinno stanowić kompleksowy proces obejmujący rozwijanie środków i praktyk mających na celu umożliwienie równego dostępu do miejsc pracy dla wszystkich osób kandydujących do pracy i osób pracujących. W ramach tego działania, uwzględnia się eliminowanie barier oraz dostosowywanie środowiska pracy, procedur rekrutacyjnych i warunków zatrudnienia, aby utworzyć inkluzywne i sprzyjające równości środowisko.
- 9.3. Wzmocnienie skuteczności działań edukacyjnych i świadomościowych mających na celu zwiększenie zrozumienia i akceptacji zasad równego traktowania oraz promowanie różnorodności w miejscu pracy.
- 9.4. Zwiększenie świadomości dostępu do wsparcia dla osób pracujących oraz o oferowanych formach wsparcia.

### **Działania dla dostępności zatrudnienia**

- 9.1. Zbieranie, gromadzenie i analizowanie informacji o dostępności zatrudnienia:

- a. opracowanie i wdrożenie systemu zbierania danych o specyficznych potrzebach osób pracujących ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami dla lepszego zrozumienia i dostosowania środowiska pracy do indywidualnych potrzeb osób pracujących.
- 9.2. Zapewnienie dostępności w zatrudnieniu:
- a. przygotowanie wewnętrznych aktów prawnych uwzględniających dostęp do ofert pracy wszystkim zainteresowanym osobom.
- 9.3. Przygotowanie portfolio oferowanego wsparcia skierowanego do osób pracujących posiadających szczególne, różnorodne potrzeby, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- 9.4. Włączanie zasad projektowania uniwersalnego podczas planowania stanowisk pracy.

### **Wskaźniki monitorowania dla dostępności działalności naukowej i dostępności zatrudnienia**

- 9.1. Liczba osób pracujących z niepełnosprawnościami oraz ich udział w ogóle osób pracujących.
- 9.2. Liczba osób pracujących ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami, korzystających ze wsparcia Uczelni – ogółem oraz w podziale na osoby z niepełnosprawnościami i inne osoby ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami.
- 9.3. Liczba stanowisk pracy zaprojektowanych z uwzględnieniem projektowania uniwersalnego.
- 9.4. Liczba nowo zatrudnionych osób, które w danym roku brały udział w szkoleniach wstępnych, dostarczających informacji na temat dostępnego wsparcia oraz oferowanych form pomocy.

# Priorytet 10. Dostępność przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów

## **Opis stanu faktycznego dla dostępności przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów**

- 10.1. Aktualnie obowiązujący w Uniwersytecie Regulamin udzielania zamówień publicznych nie wprowadza dostępności jako obowiązkowego aspektu społecznego w rozumieniu Ustawy Prawo zamówień publicznych.
- 10.2. W praktyce przy każdym zamówieniu, Uczelnia (Zamawiający) zawsze analizuje specyfikę przedmiotu zamówienia w kontekście konieczności zapewnienia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, obejmującej aspekty architektoniczne, cyfrowe oraz informacyjno-komunikacyjne.
- 10.3. Uczelnia (Zamawiający) nie zawsze uwzględnia dostępności przy zamówieniach dotyczących innych aspektów niż dostępność architektoniczna, cyfrowa oraz informacyjno-komunikacyjna.
- 10.4. Zamówienia publiczne nie wymagają akceptacji jednostki do spraw koordynacji wsparcia i dostępności.

## **Rekomendacje dla dostępności przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów**

- 10.1. Wzmocnienie kadr odpowiedzialnych za przygotowywanie, przeprowadzanie zamówień publicznych i ich realizację.
- 10.2. Wdrożenie procedur (aktów prawa wewnętrznego) mających na celu zagwarantowanie dostępności podczas wydatkowania środków.
- 10.3. Przyjęcie wewnętrznych standardów dostępności, jak i wytycznych w zakresie jej zapewniania dla różnych rodzajów zamówień publicznych.

## **Działania dla dostępności przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów**

- 10.1. Wzmocnienie kadr odpowiedzialnych za przygotowanie, przeprowadzanie zamówień publicznych i ich realizację poprzez organizację szkoleń uwzględniających zapewnienie dostępności przy wydatkowaniu środków dla osób wykonujących opisy przedmiotów zamówienia lub przygotowujących wnioski zakupowe.
- 10.2. Wdrożenie procedur (aktów prawa wewnętrznego) mających na celu zagwarantowanie dostępności podczas wydatkowania środków:
  - a. wprowadzenie do Regulaminu udzielania zamówień publicznych regulacji gwarantujących dostępność zamówień we wszystkich rodzajach zamówień,
  - b. zaplanowanie dla wszystkich inwestycji ścieżki odbiorów z udziałem Koordynatora ds. dostępności,
  - c. wprowadzenie konsultacji dotyczących opisu przedmiotu zamówienia z jednostką do spraw koordynacji wsparcia i dostępności.
- 10.3. Przyjęcie wewnętrznych standardów dostępności, jak i wytycznych w zakresie jej zapewniania dla różnych rodzajów zamówień publicznych poprzez opracowanie, wdrożenie i stosowanie standardów dostępności uwzględniających: dostępność architektoniczną, cyfrową i informacyjno-komunikacyjną – z zachowaniem zasad uniwersalnego projektowania.

## **Wskaźniki monitorowania dostępności przy wydatkowaniu środków i zawieraniu umów**

- 10.1. Liczba umów o udzielenie zamówienia publicznego uwzględniających dostępność dla osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami zawartych w danym roku.
- 10.2. Liczba osób wykonujących opisy przedmiotów zamówienia lub przygotowujących wnioski zakupowe, które w danym roku

uczestniczyły w specjalistycznych szkoleniach (warsztatach)  
w zakresie zapewniania dostępności przy wydatkowaniu środków.

# Monitorowanie

Corocznie Uniwersyteckie Centrum Wsparcia oraz Rzecznik ds. Równości Szans będą przygotowywali Roczny Plan Realizacji Priorytetów – jako narzędzie realizacji Strategii, z uwzględnieniem działań i ze wskazaniem KPI (kluczowe wskaźniki efektywności) dla każdego działania w danym Priorytecie.

Za monitoring Strategii będzie odpowiedzialne Uniwersyteckie Centrum Wsparcia oraz Rzecznik ds. Równości Szans we współpracy z wszystkimi jednostkami Uczelni zaangażowanymi w realizację działań.

Roczne Plany Realizacji Priorytetów, monitoring Strategii oraz jej aktualizacja będą konsultowane z Biurem Analiz Strategicznych UWM w Olsztynie.

Monitorowanie Strategii będzie trwałym i ciągłym procesem, obejmującym obserwację ilościowych i jakościowych zmian wskaźników, w celu dostarczania informacji o skuteczności podjętych działań oraz umożliwienie ich korekty w przypadku rozbieżności między założeniami a osiągniętymi rezultatami. Ustalenie zasad monitoringu gwarantuje systematyczną i stopniową kontrolę implementacji Strategii.

Głównymi narzędziami monitorowania będą:

- Coroczne sprawozdania z wdrażania Strategii dostępności
- Badania ewaluacyjne, zarówno ilościowe, jak i jakościowe, przeprowadzane wśród osób z niepełnosprawnościami (i innych osób ze szczególnymi, różnorodnymi potrzebami)

Analiza sprawozdań i badań służyć będzie:

- Ocenie osiągniętych rezultatów
- Określeniu stopnia wykonania poszczególnych zadań
- Ocenie rozbieżności pomiędzy przyjętymi celami operacyjnymi i działaniami z jednej strony a osiągniętymi rezultatami

# Dokumenty i inne informacje

## źródłowe

1. Audyt dostępności UWM w Olsztynie wykonany przez Rzecznika ds. Równości Szans na zakończenie projektu: „Żagiel możliwości - model dostępności UWM w Olsztynie” (finansowanego w ramach Osi Priorytetowej: III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020), Umowa nr POWR.03.05.00-00-A046/19
2. Sprawozdania S-10 i S-12 (Polon)
3. Sprawozdania z wydatkowania Dotacji (funduszu wsparcia osób niepełnosprawnych)
4. Sprawozdania do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dotyczące stanu zatrudnienia
5. Strategia rozwoju Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie na lata 2021-2030
6. Deklaracje dostępności
7. Opisy dostępności kierunków studiów na potrzeby Polskiej Komisji Akredytacyjnej – raporty samooceny
8. Audyty i raporty z badania dostępności architektonicznej
9. Wyniki badań dla szkoleń świadomościowych (raporty z badań lub pre- i post-testy)
10. Wniosek o dofinansowanie projektu pt. „Żagiel możliwości - model dostępności UWM w Olsztynie” w ramach konkursu „Uczelnia dostępna”, w tym analiza dostępności Uczelni
11. Sprawozdania dotyczące wniosków i skarg - tabelaryczna informacja statystyczno-opisowa dotycząca wniosków i skarg składana corocznie

- do Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz roczne sprawozdanie z działalności jednostki organizacyjnej obsługującej wnioski i skargi
12. Ankiety dotyczące oceny jakości realizacji zajęć dydaktycznych
  13. Karty samooceny wydziału, zamiejscowej jednostki – filii, jednostki ogólnouczelnianej i szkoły Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie w obszarze dydaktyki
  14. Procedury (akty prawa wewnętrznego) Uczelni
  15. Wywiady z osobami studiującymi i osobami pracującymi w Uniwersytecie na co dzień zajmującymi się kwestiami szeroko rozumianej dostępności

Dokument powstał w ramach realizacji projektu: „Żagiel możliwości - model dostępności UWM w Olsztynie” (finansowanego w ramach Osi Priorytetowej: III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020), Umowa nr POWR.03.05.00-00-A046/19.