



Polityka różnorodności Fundacji Aktywizacja

Spis treści

Preambuła	3
Dlaczego powstała i została wdrożona Polityka Różnorodności w Fundacji Aktywizacja?	6
Pracowniczki i pracownicy	8
Dostępny proces rekrutacji	9
Adaptacja w miejscu pracy – onboarding	10
Utrzymanie zatrudnienia	10
Wynagrodzenie	10
Organizacja pracy	11
Rozwój zawodowy	11
Programy pracownicze	12
Różnorodność w naszych działaniach	14
Klientki i klienci	15
Podmioty współpracujące (pracodawczynie i pracodawcy; podmioty publiczne, w tym grantodawcy; ciała dialogu)	15
Założenia polityki różnorodności	17
Wdrażanie	18
Pełnomocnik/ Pełnomocniczka ds. różnorodności	18
Komunikowanie wewnątrz organizacji	19
Komunikowanie na zewnątrz	19
Udostępnianie polityki różnorodności	19
Monitoring	20
Badanie satysfakcji pracowniczek i pracowników	20
Monitoring wskaźnika zatrudnienia w odniesieniu do różnorodności	20
Raportowanie przez Pełnomocnika/Pełnomocniczkę ds. różnorodności	21
Podsumowanie	22

Preambuła



Celem Fundacji Aktywizacja jest usamodzielnienie i poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnościami poprzez zintegrowane działania aktywizacyjne, zmianę postaw otoczenia oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wartości, którymi się kierujemy to: zaangażowanie, innowacyjność, doświadczenie, profesjonalizm, otwartość, odpowiedzialność i różnorodność.

Dokumentem, który kształtuje nasze działania wewnętrzne i usługi dla klientek oraz klientów, jest Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

Szczególną uwagę zwracamy na zapisy Art. 27, który wyznacza kierunek naszego myślenia – uznajemy „prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, inkluzywnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy”.

Polityka różnorodności odnosi się do wszystkich pracowników i pracowniczek, klientów i klientek, partnerów i partnerek biznesowych i społecznych. Jej celem jest wdrażanie różnorodności zarówno w strukturze wewnętrznej Fundacji, jak i w działaniach skierowanych na zewnątrz. Szczegółowe działania, jakie podejmujemy na rzecz wdrażania polityki opisano poniżej.

Różnorodność jest dla Fundacji ważną wartością i rozumiemy ją jako tworzenie i wspieranie otwartego środowiska pracy, które pozwala na aktywność zawodową w kulturze włączającej, uważnej na różnorodność potrzeb i możliwości, bez względu na to, co jest ich źródłem.

W Fundacji obowiązuje polityka zero tolerancji dla dyskryminacji, mobbingu, molestowania oraz innych form przemocy w miejscu pracy. Zarządzanie różnorodnością oraz stosowanie zasad tej polityki oparte jest na świadomym działaniu, polegającym na dostrzeganiu różnic między członkiniami i członkami zespołu i ma na celu pełne wykorzystanie potencjału zespołu, który jest najcenniejszą wartością organizacji.

Zasadą wiodącą jest organizowanie przyjaznego, otwartego na odmienność i różnorodność miejsca pracy tak, aby każda zatrudniona osoba czuła się w nim dobrze. Wierzymy, że dzięki dobrej atmosferze w miejscu pracy jesteśmy bardziej zmotywowani i znajdujemy więcej satysfakcji w realizowaniu celu Fundacji, co z kolei sprzyja dalszemu rozwojowi i odnoszeniu przez nas sukcesów.

Doceniając rolę różnorodności jako ważnego elementu zarządzania organizacją w maju 2014 r. Fundacja Aktywizacja dołączyła do grona Sygnatariuszy Karty Różnorodności w Polsce.

Dlaczego powstała i została wdrożona Polityka Różnorodności w Fundacji Aktywizacja?



Polityka różnorodności została wdrożona w Fundacji Aktywizacja jako odpowiedź na dynamiczne zmiany społeczne, rosnące potrzeby rynku oraz ewoluujące standardy w zakresie zarządzania zespołem. Współczesne społeczeństwa stają się coraz bardziej zróżnicowane pod względem kultury, pochodzenia, wieku oraz stylu życia. W Fundacji dążymy do tworzenia zespołów, które odzwierciedlają ten pluralizm.

Wierzymy, że różnorodność pracowników i pracowniczek przyczynia się do wzrostu innowacyjności i kreatywności. Zespoły składające się z osób o różnych doświadczeniach i sposobach myślenia potrafią lepiej identyfikować oraz rozwiązywać złożone problemy, ponieważ uwzględniają szerszą perspektywę. To z kolei przekłada się na lepsze decyzje biznesowe i możliwość szybszego reagowania na zmieniające się warunki rynkowe. Pracowniczki i pracownicy czują się bardziej docenieni i zaangażowani, kiedy ich indywidualność jest szanowana. To buduje kulturę współpracy i wzajemnego wsparcia, a także przyczynia się do większej satysfakcji z pracy. W takim środowisku łatwiej jest przyciągnąć i zatrzymać utalentowanych kandydatów i kandydatki, dla których kultura organizacyjna jest istotnym aspektem brany pod uwagę podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu.



Pracowniczki i pracownicy



Dostępny proces rekrutacji

Wierzimy, że otwartość na różnorodność powinna być elementem pierwszego kontaktu. Dlatego też dokładamy wszelkich starań, by nasze procesy rekrutacyjne były dostępne i przyjazne dla każdego. Rekrutacja prowadzona jest w sposób jawny. Przygotowując ogłoszenia o pracę staramy się zawrzeć w nich wszystkie ważne informacje, nie tylko z perspektywy danego stanowiska pracy, ale też istotne dla osób o różnych profilach i potrzebach. W ogłoszeniach wyraźnie zachęcamy do aplikowania osoby z niepełnosprawnościami, wskazujemy też na dostępność całego procesu rekrutacji.

W procesie rekrutacji wszystkim kandydatom i kandydatkom zapewniamy równe szanse, zmierzając do rzetelnego porównania ich kwalifikacji, umiejętności i przygotowania merytorycznego oraz innych aspektów, wynikających ze szczególnych potrzeb kandydatek i kandydatów.

Decyzję o zatrudnieniu podejmujemy wyłącznie na podstawie wiedzy oraz merytorycznego przygotowania osoby aplikującej do pełnienia określonej funkcji. Dostępność procesu rekrutacji wyrażamy poprzez konkretne działania, takie jak:

- przystosowanie naszej zakładki z ofertami pracy na stronie internetowej Fundacji do potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- oferowanie możliwości wsparcia tłumaczy PJM w trakcie spotkań rekrutacyjnych,
- oferowanie alternatywnych form realizacji rozmowy rekrutacyjnej.

Staramy się diagnozować i odpowiadać na potrzeby rekrutacyjne już na etapie składania aplikacji, stosujemy prosty język, nasze ogłoszenia są dostępne cyfrowo, stosujemy język wrażliwy na płeć, wskazujemy na dostępność miejsca pracy na etapie ogłoszenia oraz informujemy o etapach procesu rekrutacyjnego.

Adaptacja w miejscu pracy – onboarding

Wierzimy, że dobrze przeprowadzony proces adaptacyjny nie tylko ułatwia poznanie stanowiska pracy i zadań nowo zatrudnionej osobie, ale też pomaga jej poznać kulturę organizacyjną pracodawcy i lepiej odnaleźć się w zespole.

W tym celu realizujemy program mentoringu pracowniczego, w którym wyznaczona osoba z zespołu pomaga nowo zatrudnionej osobie w pierwszym okresie pracy. Istotnym założeniem programu jest otwartość i elastyczność osoby mentorskiej, pozwalające na dobre poznanie indywidualnych potrzeb i uwzględnienie ich na stanowisku pracy. Każda osoba po zakończeniu procesu mentoringu wyraża opinię o przebiegu procesu, a analiza tych danych pozwala nam na jego doskonalenie.

Utrzymanie zatrudnienia

Wynagrodzenie

Uznajemy, że czytelność w obszarze wynagradzania jest ważnym elementem otwartości, dlatego tworzymy i przestrzegamy procedur, które to zapewniają. Dbamy o klarowny system wynagrodzeń, który opisuje dokument wewnętrzny „Regulamin wynagradzania”. Regulamin określa warunki wynagradzania, premiowania oraz przyznawania innych świadczeń. Regulamin zawiera także czytelną tabelę wynagrodzeń, dzięki czemu każda pracowniczka i każdy pracownik wiedzą, jakie widełki wynagrodzeń obowiązują na zajmowanym przez nich stanowisku. Stałym elementem polityki wynagradzania jest również system premii przyznawanych na podstawie transparentnych zasad, które zostały ustalone z uwzględnieniem specyfiki działań i celów Fundacji.

Organizacja pracy

Dbamy o równowagę między pracą, a życiem prywatnym naszych pracowniczek i pracowników. Oferujemy elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, każdorazowo dopasowując organizację czasu pracy do specyfiki danego stanowiska pracy oraz potrzeb i możliwości pracowniczek i pracowników,

Wspieramy godzenie ról zawodowych i prywatnych. Elastyczność w zakresie organizacji pracy pozwalają na łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi oraz dają możliwość pracy osobom, które ze względu na sytuację osobistą, zdrowotną czy rodzinną, nie są np. w stanie pracować w pełnym wymiarze godzin.

Ważną grupę wśród kadry stanowią osoby z różnymi niepełnosprawnościami, dlatego zwracamy szczególną uwagę na prawidłowe organizowanie stanowisk pracy i dostosowywanie ich do indywidualnych potrzeb tych osób. W systematycznie realizowanych badaniach pracowniczych zatrudnione w Fundacji osoby z niepełnosprawnościami pozytywnie wypowiadają się o dostosowaniu stanowisk pracy do ich potrzeb.

Rozwój zawodowy

Rzetelnie podchodzimy do każdego zadania, wysokich standardów obsługi klienta oraz skrupulatności w wykonywaniu obowiązków. Inwestujemy w rozwój naszych pracowniczek i pracowników. Oferujemy szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne w ramach utworzonego **Programu Akademia Aktywizacja Plus**, a także zapewniamy różne możliwości rozwoju ścieżki zawodowej.

W tym celu realizujemy Program AA+. Ma on na celu wzmocnienie kompetencji i wiedzy niezbędnej zespołowi w codziennej pracy. Szczególnie ważnym obszarem Programu jest praca z klientami i klientkami z niepełnosprawnościami, czy współpraca w zespole funkcjonującym w dynamicznym, różnorodnym środowisku pracy.

Wewnętrzne badania pracownicze pokazują, że inwestycja w zespół jest korzystna dla wszystkich, dzięki temu możemy świadczyć wysokiej jakości usługi wsparcia dla naszych klientek i klientów.

Pracowniczki i pracownicy, którzy w swojej codziennej pracy wspierają klientki i klientów z niepełnosprawnościami mają możliwość skorzystania z superwizji, dzięki czemu zapewniamy kadrze niezbędną do wykonywania codziennej pracy równowagę.

Prowadzimy spotkania rozwojowe z każdą z osób zatrudnionych w Fundacji. Jej celem jest zbudowanie trwałych i dobrych relacji pracodawca – osoba zatrudniona, opartych na świadomym udziale kadry pracowniczej w realizacji celów statutowych Fundacji. Jest to okazja do rzetelnej oceny dotychczasowego rozwoju osoby zatrudnionej oraz wskazania jej możliwych ścieżek rozwoju.

Szczegółowy zakres systemu określają wewnętrzne dokumenty dostępne dla wszystkich pracowniczek i pracowników.

Programy pracownicze

Dbamy o dobre samopoczucie i komfort naszych pracowniczek i pracowników, ponieważ to właśnie ich zdrowie i satysfakcja stanowią fundament efektywności i długofalowego sukcesu Fundacji Aktywizacja. Tworzenie pozytywnego środowiska pracy, które wspiera ich zdrowie fizyczne i psychiczne, ma bezpośredni wpływ na zaangażowanie i motywację zespołu, co przekłada się na wyższą produktywność, lepsze relacje zawodowe oraz większą innowacyjność.

Ponadto, inwestowanie w rozwój i równowagę między pracą, a życiem prywatnym pomaga zapobiegać wypaleniu zawodowemu oraz związanej z nim wzmożonej rotacji kadr. Wspieranie pracowniczek i pracowników poprzez różnorodne inicjatywy, to także wyraz szacunku i docenienia ich wkładu w rozwój Fundacji. Takie podejście przyciąga i zatrzymuje najlepsze talenty oraz buduje wizerunek naszej organizacji jako tej, która troszczy się o ludzi, ich potrzeby i dobrostan.

W tym celu wdrażamy od kilku lat wewnętrzny **Program Czas na A**. Rozwiązania w nim przyjęte są pozytywnie oceniane w corocznie prowadzonym badaniu satysfakcji z pracy. Program składa się z 4 pakietów, a każdy z nich obejmuje kilka działań.

Pakiet zdrowie

- Dofinansowanie do opieki medycznej,
- Eko rozwiązania w każdym biurze oraz edukacja ekologiczna,
- Zdrowe śniadania w wybrany dzień tygodnia i edukacja pracowników i pracowniczek na temat zdrowego odżywiania.

Pakiet doceniam

- Świątujemy narodziny dzieci naszych pracowniczek i pracowników,
- Celebруем jubileusze i rocznice pracy,
- Integrujemy zespoły w czasie wspólnych wyjść.

Pakiet balans

- Dodatkowy jeden dzień wolny w ciągu roku,
- Dofinansowanie do hobby,
- Wspólnie celebруем ważne okazje dla zespołu, m.in Dzień Dziecka.

Pakiet mentoring

- Przyjazny system onboardingu,
- System mentoringu dla nowych pracowniczek i pracowników,
- Pomoc w rozwijaniu konkretnych umiejętności zawodowych.

Różnorodność w naszych działaniach



Klientki i klienci

Wiemy, jak ważny jest kompleksowy rozwój organizacji, dlatego staramy się stale uczyć i rozwijać swoje usługi. W efekcie takiego podejścia udaje nam się oferować naszym klientkom i klientom szeroki katalog usług uwzględniający zróżnicowane potrzeby i dużą dynamikę zmian zachodzących na rynku pracy.

Od wielu lat wszystkie nasze działania realizujemy zgodnie z wypracowanymi przez lata standardami usług, co pozwala zachować jednolitość wsparcia oferowanego na terenie całego kraju.

Wszystkie nasze działania oparte są na otwartości i uważności na drugiego człowieka. Szanujemy różnorodność naszych klientek i klientów oraz ich różne potrzeby, dlatego podejmując poszczególne działania szczególną uwagę przykładamy do ich dostępności. Wiemy, że brak dostępności to bariera, która uniemożliwia aktywny udział w procesie aktywizacji zawodowej, a co za tym idzie możliwość znalezienia pracy i rozwój zawodowy.

Podmioty współpracujące (pracodawczynie i pracodawcy; podmioty publiczne, w tym grantodawcy; ciała dialogu)

Jako instytucja rynku pracy wiemy, że nie da się budować otwartego, inkluzywnego rynku pracy bez zaangażowania w ten proces różnych podmiotów.

Pracodawczyniom i pracodawcom oraz zespołom pracowniczym, z którymi współpracujemy, pokazujemy, jak dużą wartość ma praca w różnorodnych zespołach. Uczymy, jak je tworzyć i jak rozwijać firmę wykorzystując potencjał z nich płynący.

Jesteśmy inicjatorem powstania Partnerstwa Inclu(vi)sion. Priorytetem Fundacji Aktywizacja jest tworzenie partnerstwa i napędzanie zmian na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. Pierwszy krok w tym kierunku to otwarty dialog i współpraca z przedstawicielami i przedstawicielkami biznesu, administracji rządowej, samorządowej, instytucji międzynarodowych, organizacji pozarządowych, środowisk nauko-

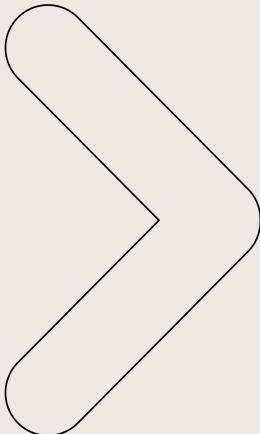
wych oraz mediów. Celem Partnerstwa jest istotny – ilościowy i jakościowy – wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce do roku 2030.

Dzięki wsparciu grantodawców możemy realizować nasze cele statutowe, związane ze wsparciem osób z niepełnosprawnościami. W naszych projektach wskazujemy, jak ważne jest włączanie w rynek pracy osób z niepełnosprawnościami z poszanowaniem ich praw i jak ważne jest zapewnienie im procesów aktywizacyjnych ukierunkowanych na samodzielność i niezależność.

Aby zmieniać system wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami aktywnie współpracujemy również z decydentami oraz administracją publiczną działającą na każdym poziomie. Naszą wiedzę ekspercką wykorzystujemy do pokazywania rekomendowanych kierunków zmian, które są potrzebne do realnej poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Od wielu lat aktywnie działamy w ciałach dialogu takich jak: Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych działająca przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czy Rada Dostępności, która działa przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej.



Założenia polityki różnorodności



Wdrażanie

Poprzez prowadzone działania edukacyjne zapobiegamy dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi i innym formom przemocy w miejscu pracy, zarówno wobec obecnych, jak i nowo zatrudnianych osób. Opracowaliśmy program szkolenia oraz dostępną zarówno w formie papierowej, jak i w formie on-line prezentację na temat dyskryminacji, molestowania, mobbingu i innych form przemocy.

Wdrażanie polityki różnorodności to zestaw działań podejmowanych w celu zapoznania z tą polityką wszystkich pracowniczek i pracowników.

Wszystkie osoby zatrudnione w Fundacji są zapoznawane z działaniami podejmowanymi na rzecz różnorodności w zespole. Wewnętrzne dokumenty związane z tym obszarem zamieszczane są w Intranecie „Moja Aktywizacja”.

Udostępniając materiały edukacyjne przygotowujemy je w różnych formatach, aby były dostępne i zrozumiałe dla wszystkich pracowniczek i pracowników.

Pełnomocnik/ Pełnomocniczka ds. różnorodności

W Fundacji Aktywizacja powołano osobę pełniącą funkcję Pełnomocnika/ Pełnomocniczki ds. różnorodności. Osoba ta odpowiada za podejmowanie działań, które przeciwdziałają dyskryminacji, molestowaniu, mobbingowi i innym formom przemocy. Do Pełnomocnika/Pełnomocniczki osoby zatrudnione mogą się zwracać w sytuacji, gdy czują się dyskryminowane, molestowane, mobbingowane lub doświadczają innych form przemocy. Osoba ta podejmuje aktywne działania interwencyjne oraz edukacyjne w obszarze różnorodności.

Poza wsparciem Pełnomocnika/Pełnomocniczki ds. różnorodności w Fundacji obowiązuje również regulamin zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa na podstawie rozporządzenia UE dot. sygnalistów i ich ochrony.

Komunikowanie wewnątrz organizacji

Poza działaniami z zakresu wdrażania polityki różnorodności organizujemy działania komunikacyjne wspierające wdrażanie, których celem jest pełne informowanie pracowniczek i pracowników o tej polityce i jej założeniach.

Organizujemy warsztaty, webinaria i kampanie informacyjne w tym obszarze (m.in. prezentacje dostępne w Intranecie, artykuły opublikowane w Intranecie) promujące wartość różnorodności oraz przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i każdej formie przemocy.

W działaniach komunikacyjnych pokazujemy również historie pracowników i pracowniczek, które udowadniają, że różnorodność wpływa na innowacje, wyniki i rozwój Fundacji Aktywizacja.

Komunikowanie na zewnątrz

Udostępnianie polityki różnorodności

Polityka Różnorodności jest publicznie dostępna i szeroko komunikowana na naszych kanałach informacyjnych, aby podkreślić zaangażowanie Fundacji w budowanie otwartego i inkluzyjnego środowiska pracy. Informujemy o niej na naszej stronie internetowej (www.aktywizacja.org.pl), w mediach społecznościowych oraz podczas zewnętrznych wystąpień publicznych osób reprezentujących Fundację.

Aktywnie uczestniczymy w wydarzeniach branżowych, konferencjach oraz panelach dyskusyjnych, gdzie dzielimy się naszymi doświadczeniami i dobrymi praktykami w zakresie zarządzania różnorodnością. Współpracujemy z innymi organizacjami społecznymi i biznesowymi, aby promować wartości równości, inkluzji i przeciwdziałania dyskryminacji.

Nasze zaangażowanie w różnorodność komunikujemy także m.in. poprzez raporty oraz publikacje, które mają na celu budowanie świadomości i wspieranie pozytyw-

nych zmian w społeczeństwie i na otwartym rynku pracy. Chcielibyśmy, aby był on dostępny i przyjazny dla każdego pracownika i pracowniczki.

Dążymy do tego, aby nasza Polityka Różnorodności była nie tylko deklaracją, ale również realnym przykładem dobrych praktyk, które mogą inspirować inne organizacje do budowania otwartego i przyjaznego środowiska pracy.

Monitoring

Badanie satysfakcji pracowniczek i pracowników

Budujemy zaufanie przez przejrzystość, uczciwość i odpowiedzialność. Dlatego wsłuchujemy się w głosy naszych pracowniczek i pracowników. Od wielu lat regularnie raz w roku realizujemy badanie satysfakcji z pracy, a jego wyniki stanowią dla nas bazę do wprowadzania zmian i dalszego rozwoju. Analizując wyniki danego badania, sprawdzamy, jakie zmiany zachodzą w ocenie satysfakcji na przestrzeni lat. To pozwala nam elastycznie reagować na nowe potrzeby i wyzwania, z jakimi mierzy się nasz zespół w codziennej pracy. Ważne elementy badania satysfakcji stanowią: ocena dostępności stanowiska pracy, ocena oferowanych szkoleń, czy działań podejmowanych w ramach programów pracowniczych. Wyniki w tych obszarach pozwalają nam na podejmowanie działań rozwojowych odpowiednio do zgłaszanych przez zespół potrzeb. Każdorazowo po zrealizowaniu badania przygotowywany jest raport, który przedstawiany jest kadrze Fundacji. Wyniki badań stanowią także przedmiot analizy kadry zarządzającej w obszarze tworzenia planów strategicznych rozwoju Fundacji.

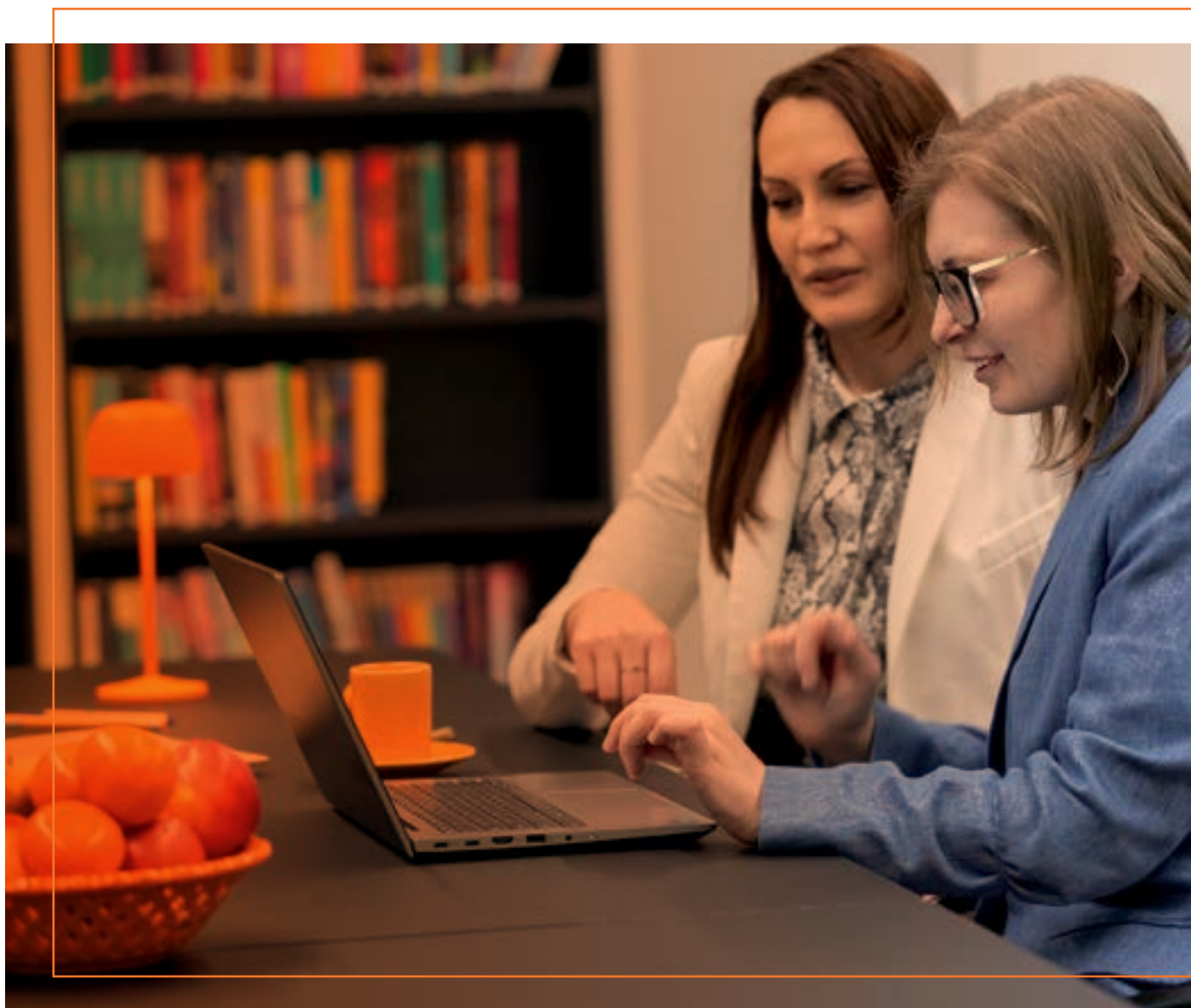
Monitoring wskaźnika zatrudnienia w odniesieniu do różnorodności

Regularnie monitorujemy wskaźniki zatrudnienia w odniesieniu do odsetka zatrudnionych w Fundacji osób z niepełnosprawnościami, płci, wieku oraz stażu pracy w Fundacji. Monitoring ten pozwala nam lepiej planować działania pracownicze i reagować na potrzeby wynikające z monitorowanych zmiennych. Wierzymy, że

rozwój organizacji nie jest możliwy bez zaangażowanego i doświadczonego zespołu, dlatego też zwracamy dużą uwagę na działania, które są istotne dla zespołu i pozwalają jego członkom i członkiniom na odczuwanie satysfakcji zawodowej.

Raportowanie przez Pełnomocnika/Pełnomocniczkę ds. różnorodności

Monitoring polityki realizowany jest także przez Pełnomocnika/Pełnomocniczkę ds. różnorodności. Raz do roku osoba pełniąca tę funkcję sporządza raport dotyczący działań podjętych w celu zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, molestowania, mobbingu i innych form przemocy. Raport przedstawiany jest Zarządowi. O wynikach działań monitoringowych kadra pracownicza informowana jest co najmniej raz w roku.



Podsumowanie



Dzięki budowaniu różnorodnego zespołu i realizacji działań związanych z inkluzywnością zyskujemy szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, tworzymy lepszą atmosferę pracy, wspieramy kreatywność zespołów oraz ułatwiamy transfer wiedzy. Różnorodność to nasza siła, która pozwala nam skuteczniej reagować na wyzwania i wprowadzać innowacyjne rozwiązania.

Istotną część naszego zespołu stanowią osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, pracujące na różnych szczeblach organizacji, począwszy od stanowisk asystenckich, poprzez administracyjne, specjalistyczne, aż po eksperckie i zarządcze. Ich obecność i zaangażowanie wzbogacają naszą organizację i są integralnym elementem naszej misji.

Od wielu lat wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Fundacji Aktywizacja utrzymuje się na wysokim poziomie i wynosi około 25-30% zespołu. To dla nas nie tylko powód do dumy, ale przede wszystkim dowód na to, że różnorodność i inkluzywność mają realny wpływ na rozwój organizacji i jej otoczenia.

