



Standardy włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych



Zespół ds. tworzenia standardów ds. włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych:

Wojciech Sarnacki, Natalia Dashyvetes, Olga Białokozowicz, Adrian Peliszko, Hubert Jankowski, Jakub Kosiński, Paweł Olszewski, Jakub Kozłowski, Paulina Sobolewska, Patrycja Adamska- Fedosiewicz, Sylwia Mańkowska, Urszula Wysocka, Monika Kapłun



**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Spis treści

Podziękowania	4
Wstęp	5
Niepełnosprawność – temat, który warto poznać naprawdę	6
Dlaczego warto rozmawiać o niepełnosprawności?	6
Niepełnosprawność – co to właściwie znaczy?	6
Czym jest niepełnosprawność – różne definicje i podejścia	7
Rodzaje niepełnosprawności – różnorodność w różnorodności.....	8
Dostępność w organizacji	9
Dostępność architektoniczna i projektowanie uniwersalne.....	9
Czym jest dostępność architektoniczna?	10
Projektowanie uniwersalne – podejście dla wszystkich.....	11
Korzyści z dostępności i projektowania uniwersalnego	11
Obowiązki prawne i standardy	12
Dostępność informacyjno-komunikacyjna i cyfrowa	12
Rekrutacja i włączanie osób młodych.....	14
Jasne ścieżki wdrożenia.....	14
Relacje i integracja zespołu	15
Pytanie, słuchanie, reagowanie	15
Uznaj różnorodność za zasób	15
Jak dostosować stanowisko i styl pracy?.....	15
Dostosowanie fizycznego stanowiska pracy.....	15
Technologie wspomagające.....	16
Elastyczny styl pracy.....	16
Szkolenie i świadomość zespołu	16
Podejście oparte na prawach człowieka.....	17
Rekrutacja i komunikacja jako klucz do odkrycia potencjału	17
ABC inkluzywnej rozmowy	17
Zmiany statutowe w organizacji mogące promować działalność młodych osób.....	19
Foundraising jako fundament utrzymania organizacji pozarządowych	21
Źródła finansowania organizacji pozarządowych	21
Fundraising jako narzędzie włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych.....	22
Podsumowanie	23
ANEKS 1 - FORMULARZ WDROŻENIA.....	24
ANEKS 2 - PRZYKŁADOWE ZAPISY STATUTOWE.....	25
ANEKS 3 - KARTA AUTOEWALUACJI DLA NGO	27

Podziękowania

Dziękujemy wszystkim, którzy byli zaangażowani w tworzenie „Standardów włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych”. Tym, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami i wiedzą na temat, dziękujemy za zaufanie i poświęcony czas. Mamy nadzieję, że dzięki tym standardom coraz więcej młodych osób będzie angażowało się w działalność organizacji pozarządowych.

Wstęp

Podstawą do stworzenia Standardu jest raport „**Młodzi własnym głosem**”, **czyli o zaangażowaniu młodych osób z niepełnosprawnościami (OzN) w organizacjach pozarządowych**. Jest on efektem przeprowadzonego w 2024 roku badania, w którym wzięło udział 50 przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz 20 OzN w wieku 18-35 lat. W badaniu zastosowano narzędzia w postaci ankiety internetowej oraz kwestionariusza do pogłębionych wywiadów indywidualnych.

Raport jest kompleksowym opracowaniem dotyczącym obecności młodych osób z niepełnosprawnościami w organizacjach pozarządowych w Polsce. Jest to próba odpowiedzi na przyczynę niskiego zaangażowania młodych OzN w działalność tego rodzaju instytucji.

Standard to kolejny krok w procesie wypracowania skutecznych rozwiązań, które pozwolą włączyć perspektywę młodych w procesy decyzyjne i działania organizacji obywatelskich. Kadra zarządzająca organizacji oraz grono liderów w obszarze niepełnosprawności pozostają praktycznie niezmiennie. Jednocześnie dopływ nowych osób, szczególnie młodych osób z niepełnosprawnościami (18-35 lat), jest alarmująco niski.

Brak wymiany pokoleniowej w organizacjach pozarządowych to systemowy problem, który zagraża jakości działań, innowacyjności oraz zdolności do odpowiadania na różnorodne potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Sektor od wielu lat przeżywa kryzys przywództwa, którego konsekwencje odczuwalne są na wszystkich poziomach. Do utrzymania kapitału społecznego potrzeba międzypokoleniowej wymiany myśli i doświadczeń. Bez tego trudno mówić o prawdziwej reprezentacji interesów osób z niepełnosprawnościami.

Z uwagi na powyższe, tak ważna jest dbałość o równowagę perspektyw, zarówno osób już doświadczonych, jak i tych, którzy dopiero budują swoją ścieżkę zawodową.

Jak wynika z raportu „Młodzi własnych głosem”:

- W 68% badanych organizacji nie ma młodej osoby z niepełnosprawnością w zarządzie,

- Aż 86% organizacji deklaruje, że włączanie młodych osób z niepełnosprawnościami jest ważne, ale tylko 22% posiada formalną strategię w tym zakresie,
- 78% młodych osób z niepełnosprawnościami wskazuje na brak dostępnych informacji jako główną barierę w zaangażowaniu.

Podsumowując, widzimy konieczność opracowania standardu włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do wspomnianych organizacji, ale również do innych, zatrudniających lub chcących zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami, tak aby brak wiedzy na temat całego procesu wdrażania zawodowego osób z niepełnosprawnościami nie był tematem tabu.

Niepełnosprawność – temat, który warto poznać naprawdę

Dlaczego warto rozmawiać o niepełnosprawności?

Tworząc wizje i misje naszych organizacji, często mówimy o współpracy, różnorodności, odpowiedzialności społecznej i otwartości. Chcemy stworzyć przestrzeń, która inspiruje do działania i wnosi realną, pozytywną zmianę. Ale czy możemy mówić o prawdziwej otwartości, jeśli pomijamy młode osoby z niepełnosprawnościami?

Czy nie ryzykujemy utraty czegoś fundamentalnego – świeżości spojrzenia, autentyczności, odwagi w myśleniu i zaangażowania – gdy postrzegamy niepełnosprawność jedynie przez pryzmat barier, a nie zasobów? Czy nie zamykamy się na potencjał, który może wzbogacić nasze zespoły, produkty, relacje i decyzje?

Bo przecież różnorodność to nie tylko hasło. To ludzie – z ich historiami, wyzwaniem, aspiracjami i talentami. To pytanie: kogo widzimy przy wspólnym stole? I czy każdy naprawdę ma szansę coś przy nim powiedzieć, wpłynąć, współtworzyć?

Niepełnosprawność – co to właściwie znaczy?

Kiedy słyszymy słowo „niepełnosprawność”, często wyobrażamy sobie konkretne obrazy – osoba na wózku, z laską, z psem przewodnikiem. Ale to tylko wierzchołek góry lodowej.

Niepełnosprawność to:

- nie tylko ograniczenia fizyczne,
- ale także sposób funkcjonowania w świecie, który często nie przewidział różnorodnych potrzeb,
- to również reakcje otoczenia, sposób komunikacji, dostępność, poziom wsparcia lub jego brak.

Niepełnosprawność nie jest cechą osoby – to relacja między człowiekiem a jego środowiskiem.

Czym jest niepełnosprawność – różne definicje i podejścia

- Definicja medyczna: koncentruje się na deficytach – fizycznych lub psychicznych – i potrzebie ich “naprawienia”. Skupia się przede wszystkim na jednostce chorobowej i sposobach jej leczenia tak by osoba mogła być jak najbardziej „przydatna „społecznie -
- Definicja społeczna (ONZ): niepełnosprawność to efekt interakcji między osobą a barierami w środowisku – fizycznymi, społecznymi, komunikacyjnymi i mentalnymi. Model społeczny leży u podstaw nowoczesnych polityk włączających i idei sprawiedliwości społecznej.

Choć w badaniach i tekstach o niepełnosprawności w zależności od ich kontekstu można spotkać obie te definicje w powyższym standardzie stosowana będzie ta dotycząca ujęcia społecznego ,jest ona bowiem zgodna z perspektywą zaproponowaną przez ONZ w Konwencji o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami.(KPON)¹ Zgodnie z założeniami konwencji utworzonej w 2006 roku i ratyfikowanym przez Rzeczpospolitą Polską w 2013 . każdą osobą z Niepełnosprawnością przy zapewnieniu ze strony społeczeństwa odpowiedniego wsparcia ma prawo do Niezależnego życia² oraz podejmowania decyzji. Wprowadzenie prawnoczułowieckiej perspektywy do badań nad niepełnosprawnością jednoznacznie plasuje OzN jako pełnoprawnego obywatela.

¹ Konwencja o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami ONZ (2006)

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>

² Idea Independent Living opisana szerzej w artykule 19 KPON

Dokument ten obejmuje zagadnienia dotyczące prawa człowieka oraz obowiązki Państw członkowskich w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków do godnego funkcjonowania OzN w sferze społecznej i ekonomicznej.

Taka zmiana postrzegania OzN pozwala na bardziej indywidualne podejście i dostrzeżenie unikatowych cech

Przykład: osoba poruszająca się na wózku nie jest „niepełnosprawna” dopóki nie stanie przed schodami bez windy. To nie jej ciało ją ogranicza – tylko infrastruktura.

„Problemem nie jest ciało – problemem są bariery”. To świat musi się zmieniać – nie jednostka.

Rodzaje niepełnosprawności – różnorodność w różnorodności

Wyróżnia się kilka głównych grup:

a. Niepełnosprawność fizyczna (ruchowa)

- np. porażenie mózgowie, urazy rdzenia kręgowego, amputacje, dystrofie mięśniowe.
- Może dotyczyć całego ciała lub jego części.

b. Niepełnosprawność sensoryczna

- Wzrokowa (osoby niewidome, słabowidzące),
- Słuchowa (osoby głuche, niedosłyszające),
- Problemy z przetwarzaniem bodźców (nadwrażliwość dotykowa, zaburzenia równowagi, zaburzenia integracji sensorycznej).

c. Niepełnosprawność intelektualna

- Zakres funkcjonowania poznawczego poniżej przeciętnej, z ograniczeniami w komunikacji, rozumieniu zasad, samodzielności.
- Przykłady: zespół Downa, FASD, inne trudności rozwojowe.

d. Niepełnosprawności niewidoczne

- Choroby przewlekłe, choroby układów wewnętrznych, epilepsja, spektrum autyzmu, zaburzenia lękowe, depresja, ADHD, migreny, zespół Tourette'a.
- Mogą nie być zauważalne, ale mocno wpływają na codzienne funkcjonowanie.

Model dominujący: Polega na przeświadczeniu instytucji czy osób o tym, że w oparciu o posiadaną wiedzę czy założenia na dany temat, często traktując rozmówcę

przedmiotowo bez próby rozmowy i wzięcia pod uwagę opinii i realnych potrzeb osoby zainteresowanej będą w stanie podjąć lepszą decyzję

- „My wiemy lepiej, my załatwimy, my wyręczymy”.

Model partnerski w odróżnieniu daje przestrzeń na swobodną wymianę poglądów zadawanie pytań po to by lepiej się poznać rozwiązać wątpliwości co ostatecznie pozwala podjąć samodzielną decyzję

- Słuchanie, pytanie, dawanie przestrzeni.
- Uznanie prawa do samodzielnych decyzji, także tych, których my byśmy nie podjęli.

Równość zaczyna się od szacunku i zaufania.

„Nic o nas bez nas”- młode osoby z niepełnosprawnościami powinny uczestniczyć w decyzjach i działaniach, które ich dotyczą. Włączanie traktujemy jako proces, który może być realizowany krok po kroku.

Dostępność w organizacji

Dostępność w organizacjach pozarządowych jest niezwykle ważna, po pierwsze działając na rzecz równości praw, włączania społecznego czy wspierania osób w trudnej sytuacji nie mogą nikogo wykluczać, a po drugie realizując projekty szczególnie z funduszy publicznych muszą spełniać standardy dostępności.

Dostępność to także możliwość angażowania w swoje działania osób z niepełnosprawnością, które mogą pomagać w budowaniu zespołu różnorodnego, co daje budowanie pozytywnego wizerunku organizacji jako odpowiedzialnej i nowoczesnej. Dodatkowo grantodawcy, sponsorzy i partnerzy biznesowi coraz częściej zwracają uwagę na dostępność- jej brak może się wiązać z mniejszymi szansami na finansowanie.

Dostępność architektoniczna i projektowanie uniwersalne

Dostępność architektoniczna oraz projektowanie uniwersalne są kluczowymi elementami w budowaniu społeczeństwa włączającego. Ich celem jest tworzenie przestrzeni fizycznych, które są dostępne, zrozumiałe i użyteczne dla wszystkich osób – niezależnie od ich wieku, stanu zdrowia czy poziomu sprawności.

Należy pamiętać, że samo zapewnienie dostępności architektonicznej nie jest wystarczające. Niezmiernie ważna jest autentyczna wrażliwość na potrzeby drugiej osoby.

Nawet najnowocześniejsze rozwiązania techniczne nie spełnią swojej roli, jeśli osoba ze szczególnymi potrzebami spotka się z niezrozumieniem i obojętnością. Z tego powodu niezwykle istotne jest by osoby zatrudnione/zaangażowane w organizacji były wyczulone na specyficzne potrzeby innych ludzi.

Czym jest dostępność architektoniczna?

Dostępność architektoniczna oznacza eliminację barier fizycznych w budynkach i przestrzeniach ogólnodostępnych, które uniemożliwiają lub utrudniają poruszanie się i korzystanie z infrastruktury osobom ze szczególnymi potrzebami. Obejmuje to:

- dostęp do budynków (np. poprzez rampy, podjazdy, windy);
- odpowiednią szerokość przejść, drzwi i korytarzy;
- oznakowanie w formie wizualnej i dotykowej lub w formie wizualnej i dźwiękowej;
- dostępne toalety, miejsca parkingowe, recepcje i punkty obsługi³.

Elementy dostępności architektonicznej, przykłady:

a. Dla osób z niepełnosprawnością ruchową

- Brak progów, schodów

W przypadku większych budynków można zastosować np. drugim wejściem.

- Pochylnie o odpowiednim nachyleniu (zgodnym z przepisami)
- Windy i platformy pionowe
- Szerokie drzwi (min. 90 cm)
- Toalety przystosowane (uchwyty, przestrzeń manewrowa)

b. Dla osób niewidomych/niedowidzących

- Oznaczenia fakturowe na posadzkach (linie prowadzące, pola uwagi)
- Kontrastowe kolory (np. poręcze i ściany)
- Informacja w piśmie punktowym
- Głosowe komunikaty w windach i na przystankach

c. Dla osób niesłyszących i słabosłyszących

³ Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, „Standardy dostępności architektonicznej”, Warszawa 2021.

- Pętle indukcyjne (np. w urzędach, kinach)
- Informacje wizualne (monitory z komunikatami, migające sygnały alarmowe)
- Możliwość kontaktu z tłumaczem PJM (polskiego języka migowego)
- Tyflomapy (plany dotykowe)

d. Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną

- Jasne, proste oznaczenia
- Czytelne piktogramy i mapy
- Możliwość uzyskania wsparcia (asystenta, informatora)
- Ciche strefy, niska stymulacja sensoryczna

Projektowanie uniwersalne – podejście dla wszystkich

Projektowanie uniwersalne (ang. universal design) to koncepcja projektowania przestrzeni, produktów i usług w taki sposób, by mogły być używane przez jak najszersze grono użytkowników, bez konieczności adaptacji czy specjalistycznych rozwiązań. Nie chodzi o tworzenie osobnych rozwiązań „dla osób z niepełnosprawnościami”, lecz o takie planowanie, które zaspokaja różnorodne potrzeby użytkowników już na etapie projektu⁴.

Przykłady projektowania uniwersalnego:

- drzwi automatyczne – wygodne dla osób na wózkach, z wózkami dziecięcymi, czy z zakupami;
- kontrastowe oznaczenia schodów – pomocne zarówno dla osób z dysfunkcją wzroku, jak i dla seniorów;
- interfejsy ekranów dotykowych z opcją głosową lub powiększenia – użyteczne dla wielu grup odbiorców⁵.

Korzyści z dostępności i projektowania uniwersalnego

Wdrażanie zasad projektowania uniwersalnego przynosi szereg korzyści:

- zmniejsza potrzebę kosztownych adaptacji w przyszłości;

⁴ Center for Universal Design, „The Principles of Universal Design”, North Carolina State University, 1997.

⁵ European Commission, *Accessibility and Inclusive Design: Good Practices*, Brussels 2020.

- zwiększa samodzielność i bezpieczeństwo osób z niepełnosprawnościami;
- poprawia komfort użytkowania przestrzeni dla wszystkich, np. osób starszych, dzieci, kobiet w ciąży;
- promuje wizerunek organizacji jako nowoczesnej, odpowiedzialnej społecznie i postępującej zgodnie z prawem⁶.

Obowiązki prawne i standardy

W Polsce obowiązek zapewnienia dostępności wynika m.in. z ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2019 poz. 1696), a także z międzynarodowych dokumentów takich jak Konwencja ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami. Organy publiczne mają obowiązek planować inwestycje zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego, a brak ich wdrożenia może skutkować konsekwencjami prawnymi⁷.

Dostępność informacyjno-komunikacyjna i cyfrowa

Dostępność informacyjno-komunikacyjna to pojęcie odnoszące się do zapewnienia wszystkim osobom – w tym osobom z niepełnosprawnościami – możliwości swobodnego odbioru, zrozumienia i korzystania z informacji oraz narzędzi do komunikacji. W Polsce jest uregulowana m.in. w Ustawie o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (2019)⁸. Zgodnie z artykułem 5 tej ustawy organizacje pozarządowe powinny dążyć do zapewnienia dostępności, a w przypadku gdy realizują one działania we współpracy lub na zlecenie podmiotu publicznego jest on zobowiązany do przestrzegania ustawy w tym samym stopniu.

Dzieli się na dwie grupy

a. Dostępność informacyjna która obejmuje między innymi :

- teksty i dokumenty napisane zgodnie z zasadami języka prostego oraz sporządzone w tekście łatwym do czytania (ETR)
- materiały różnego rodzaju takie jak: teksty, nagrania audio i wideo z napisami rozszerzonymi czy tłumaczem PJM (Polski Język Migowy)

⁶ Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, „Dostępność przestrzeni publicznej w Polsce – raport”, Warszawa 2018.

⁷ Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, Dz.U. 2019 poz. 1696.

⁸ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001696/U/D20191696Lj.pdf>

- Stosowanie Standardów WCAG 2.1 dla stron internetowych, dokumentów cyfrowych i aplikacji mobilnych
- b. Dostępność komunikacyjna w skład której wchodzi:
- możliwość porozumiewania się z organizacją na różne sposoby (np. przez telefon, e-mail, czat, wideo rozmowę z tłumaczem PJM).
 - zezwolenie na obecność asystenta, tłumacza lub osoby wspierającej w komunikacji (np. tłumacz języka migowego, asystent komunikacyjny).
 - Różne alternatywne sposoby komunikacji np. z wykorzystaniem specjalnych tablic do komunikacji wizualnych

WCAG to skrót od angielskiego Web Content Accessibility Guidelines, czyli wytycznych dotyczących dostępności treści internetowych.

WCAG oparte jest na czterech kluczowych zasadach

- zasada postrzegalności - polega na tym by użytkownik mógł korzystać z treści za pomocą wszystkich dostępnych zmysłów można to osiągnąć dzięki
 - dodaniu tekstu alternatywnego do zdjęć i grafik
 - transkrypcja lub napisy do materiałów wideo
 - logiczna struktura treści stosowanie nagłówków spisu treści itd
 - jednakowy sposób wyróżnienia treści
 - zachowanie kontrastu między tekstem a tłem
- zasada funkcjonalności - dostęp do treści niezależnie od sposobu nawigowania
- zasada zrozumiałości - spraw, by użytkownicy rozumieli treści i sposób działania strony lub aplikacji.

Możesz to osiągnąć między innymi przez:

- prosty język (bez zbędnych słów i urzędniczego żargonu)
- unikanie trudnych dla użytkowników słów i wyrażeń lub ich

wyjaśnienie w prosty sposób;

- wyjaśnienia do skrótów i akronimów
 - spójny wygląd i działanie elementów na wszystkich podstronach
- zasada kompatybilności (solidność) - polega na tym by dokumenty czy treści działały tak samo niezależnie od formatu.

Rekrutacja i włączanie osób młodych

Jeśli organizacja jest dostępna osoby z niepełnosprawnością, w tym osoby młode nie mają problemu z korzystania z przestrzeni i komunikowaniu się. Czy można do niej łatwo dotrzeć? Czy miejsce spotkań i narzędzia komunikacji są przyjazne osobom z różnymi potrzebami (np. wózek, biała laska, tłumacz PJM, komunikacja alternatywna)? Jeśli nie – warto szukać prostych usprawnień i nie bać się zapytać samej osoby, co byłoby dla niej pomocne.

Rekrutacja młodych osób z niepełnosprawnościami to nie tylko proces formalny, ale przede wszystkim świadoma decyzja organizacji, że chce być miejscem otwartym, różnorodnym i dostępnym. Oznacza to, że każda faza rekrutacji – od ogłoszenia, przez rozmowy, aż po przyjęcie do zespołu – powinna być zaplanowana w taki sposób, aby nikt nie czuł się wykluczony.

Proces rekrutacji powinien być transparentny i inkluzywny. Należy zadbać aby ogłoszenia były dostępne cyfrowo. Ich publikowanie powinno się odbywać różnymi kanałami, nie tylko oficjalnymi, ale także w social mediach, z których korzystają osoby młode, czy umieszczanie ogłoszeń w miejscach dostępnych dla tej grupy np. Biura ds. osób z niepełnosprawnością na uczelniach czy portale dedykowane.

Ogłoszenie o naborze powinno być przygotowane w sposób dostępny. Tekst powinien być prosty, zrozumiały i pozbawiony barier językowych. Ważne jest, aby dokument elektroniczny spełniał standard WCAG i mógł być odczytywany przez programy asystujące. Warto zamieścić w nim wyraźny komunikat, że organizacja zachęca do aplikowania osoby z niepełnosprawnościami.

Jasne ścieżki wdrożenia

Osoba z niepełnosprawnością – jak każda nowa osoba – potrzebuje czasu, by zrozumieć zasady działania organizacji, swoje zadania i miejsce w zespole. Dobrą praktyką jest:

- wyznaczenie osoby wprowadzającej (mentora, osobę wspierającą, buddy'ego),
- przekazanie dostępnych materiałów informacyjnych (np. instrukcje w języku łatwym do czytania i rozumienia, grafiki, nagrania),
- zaplanowanie kilku pierwszych tygodni w sposób etapowy i możliwie elastyczny.

Relacje i integracja zespołu

Ważnym elementem wdrożenia jest budowanie relacji w szczególności osób z niepełnosprawnościami z resztą zespołu. Warto zadbać o:

- wspólne spotkania w luźnej atmosferze,
- przestrzeń na przedstawienie się i poznanie nawzajem swoich mocnych stron oraz potrzeb,
- wzmacnianie kultury wzajemnego szacunku, otwartości i gotowości do uczenia się od siebie.

Pytanie, słuchanie, reagowanie

Nie istnieje jeden uniwersalny sposób wdrożenia – każda osoba ma inne potrzeby i tempo pracy. Dlatego warto zadawać pytania: „Czy coś sprawia Ci trudność?” , „Czy coś możemy zrobić inaczej?” – i realnie reagować na odpowiedzi. Stała, życzliwa komunikacja daje poczucie bezpieczeństwa i wzmacnia zaangażowanie oraz pozwala uniknąć nieporozumień, które mogą mieć miejsce w początkowej fazie współpracy.

Uznaj różnorodność za zasób

Wdrożenie nie jest tylko obowiązkiem – to okazja, by dostrzec nowe perspektywy, sposoby działania i spojrzenia na świat. Osoby z niepełnosprawnościami mogą wносить unikalne doświadczenia i kompetencje – jeśli stworzymy warunki, by mogli się nimi dzielić. Organizacja powinna być gotowa na elastyczne podejście – np. umożliwienie pracy zdalnej, dostosowanie narzędzi cyfrowych czy zapewnienie asystenta.

Jak dostosować stanowisko i styl pracy?

Tworzenie inkluzywnego środowiska pracy, w którym osoby z niepełnosprawnościami mogą realizować swoje zadania na równi z innymi pracownikami, wymaga przemyślanego podejścia do dostosowania zarówno stanowiska pracy, jak i stylu zarządzania. Dostępność to nie tylko kwestia fizycznej przestrzeni, ale także relacji, komunikacji i kultury organizacyjnej.

Dostosowanie fizycznego stanowiska pracy

Dostosowanie fizycznego miejsca pracy powinno być zgodne z indywidualnymi potrzebami pracownika z niepełnosprawnością. Może to obejmować:

- montaż regulowanych biurk i krzeseł ergonomicznych;
- zapewnienie alternatywnych urządzeń wejścia/wyjścia, takich jak klawiatury Braille'a czy alternatywne myszki komputerowe;
- odpowiednie oświetlenie, redukcja hałasu, eliminacja barier architektonicznych (np. progi, brak wind)⁹.

Technologie wspomagające

Współczesna technologia umożliwia osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności (wzrokowymi, słuchowymi, motorycznymi, intelektualnymi) skuteczne wykonywanie obowiązków służbowych. Przykłady to:

- czytniki ekranu i programy powiększające dla osób niewidomych i słabowidzących;
- oprogramowanie do rozpoznawania mowy dla osób z ograniczoną sprawnością rąk;
- systemy wspomagające komunikację alternatywną (AAC)¹⁰.

Elastyczny styl pracy

Styl pracy i zarządzania również powinien być dostosowany do zróżnicowanych potrzeb zespołu. Warto rozważyć:

- elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej;
- jasną komunikację z uwzględnieniem prostego języka i alternatywnych formatów;
- indywidualne podejście do powierzanych zadań i metod ich realizacji¹¹.

Szkolenie i świadomość zespołu

Wdrażanie dostosowań nie może być procesem izolowanym. Kluczowe jest budowanie świadomości całego zespołu i kadry kierowniczej poprzez szkolenia z zakresu dostępności, niepełnosprawności i przeciwdziałania stereotypom¹². Kultura włączająca

⁹ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób z Niepełnosprawnościami, „Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami”, Warszawa 2020.

¹⁰ European Disability Forum, *Assistive Technology for Inclusion*, 2022.

¹¹ WHO & ILO, *Healthy Workplaces and Disability Inclusion Guidelines*, Geneva 2021.

¹² Fundacja Integracja, „Dostępność w miejscu pracy. Przewodnik dla pracodawców”, 2020.

wzmacnia nie tylko komfort osób z niepełnosprawnościami, ale także spójność zespołu i efektywność organizacji.

Podejście oparte na prawach człowieka

Wszystkie działania powinny być zgodne z Konwencją ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami (KPON), która podkreśla prawo do pracy na równych zasadach z innymi oraz obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień w miejscu pracy¹³.

Włączenie młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowej nie kończy się na ich zrekrutowaniu. Równie istotnym krokiem jest zapewnienie im bezpiecznego, dostępnego i wspierającego środowiska, które umożliwi aktywne uczestnictwo i rozwój. Wdrażanie to proces, który powinien być przemyślany, elastyczny i oparty na wzajemnym zrozumieniu.

Rekrutacja i komunikacja jako klucz do odkrycia potencjału

Rekrutacja i komunikacja to dwa nierozdzielne elementy, które decydują o tym, czy młode osoby z niepełnosprawnościami będą miały szansę zaistnieć w organizacjach pozarządowych w pełni i na równych prawach. Rekrutacja to moment zaproszenia do współpracy, komunikacja – narzędzie budowania mostów, relacji i zaufania. Dopiero ich połączenie otwiera drogę do odkrywania potencjału, jaki drzemie w każdym młodym człowieku. Organizacje pozarządowe, które świadomie inwestują w inkluzywną rekrutację i komunikację, zyskują zespoły bardziej twórcze, lojalne i odporne na kryzysy. Poniżej przedstawiamy zapis inkluzywnej rozmowy. Zapraszamy do lektury!

ABC inkluzywnej rozmowy

Przed spotkaniem Marta przeczytała krótki poradnik o rozmowach inkluzywnych. Wiedziała, że kluczowe jest nie tylko to co powie, ale jak to zrobi. Miała świadomość, że każda niepełnosprawność może wpływać na sposób, w jaki ludzie się komunikują, więc ważne było, by stworzyć przyjazną i spokojną atmosferę.

Gdy Natalia przyszła, Marta przywitała ją ciepło i zaprosiła do spokojnej, jasnej sali.
– Czy jest coś, co mogę zrobić, by czuła się pani bardziej komfortowo? – zapytała.

Natalia uśmiechnęła się lekko.

– Dziękuję. Trochę stresuję się nowymi miejscami. Czasem mam trudność z dobieraniem

¹³ Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami, art. 27, ONZ, 2006.

słów.

– Nie ma pośpiechu – odpowiedziała Marta. – Mamy tyle czasu, ile będzie trzeba. Proszę mówić tyle, ile pani chce. Tu chodzi o pani potrzeby i oczekiwania.

Rozmowa przebiegała spokojnie. Marta zadawała pytania prostym językiem, słuchała uważnie i nie przerywała. Kiedy Natalia miała trudność, by coś nazwać, Marta nie naciskała. Pomagała znaleźć słowa, nie przejmując kontroli nad rozmową.

W pewnym momencie Natalia powiedziała:

– Chciałabym pomagać w projekcie, ale... trudno mi mówić w grupie. Boję się, że mnie nie zrozumieją albo wyśmieją.

– Dziękuję, że się pani tym podzieliła. To ważne – powiedziała Marta łagodnie. – Możemy zaplanować działania tak, żeby nie wymagały występów publicznych. Może pani pracować w parach albo przygotowywać materiały na zapleczu. Znajdziemy najlepsze rozwiązanie.

Potem Natalia zapytała, czy wszystko, o czym rozmawiają, pozostanie między nimi.

– Oczywiście – odpowiedziała Marta. – Chyba że pojawiłaby się sytuacja, w której zgodnie z prawem musiałabym poinformować odpowiednie służby. To bardzo rzadkie, ale wolę być szczerą. Chcę, żeby pani czuła się bezpiecznie i wiedziała, że nic nie dzieje się za pani plecami.

Pod koniec rozmowy Natalia wyraźnie się rozluźniła.

– Wie pani... pierwszy raz czuję, że mogę mówić o swoich trudnościach bez strachu.

Marta odetchnęła z ulgą. Wiedziała, że taka rozmowa to nie tylko zadanie zawodowe. To szansa, by dać komuś realne poczucie godności i zrozumienia.

Zasady rozmowy inkluzywnej – wnioski z opowiadania:

- Nie ma jednej uniwersalnej metody – każdą osobę trzeba traktować indywidualnie.
- Rozmowa to współpraca, a nie przesłuchanie – żadna strona nie dominuje.
- Czas i cierpliwość są kluczowe – osoba z niepełnosprawnością musi wiedzieć, że nikt jej nie pogania.
- Bariery to nie tylko schody czy drzwi, ale też stres, niejasny język czy brak empatii.
- Dostosuj sposób komunikacji – mów prosto, pytaj, nie zakładaj niczego z góry.
- Zadbaj o komfort psychiczny – rozmowa może dotyczyć trudnych tematów.
- Poufność to podstawa – ale jeśli prawo wymaga zgłoszenia, trzeba o tym delikatnie poinformować.

- Współobecność specjalisty może być potrzebna – jeśli osoba tego potrzebuje lub rozmowa dotyczy trudnych medycznych/psychologicznych kwestii.
- Równorzędność i zaufanie to fundament – nie chodzi tylko o zasady, ale o prawdziwe relacje.

Zmiany statutowe w organizacji mogące promować działalność młodych osób

Działalność w organizacjach pozarządowych nie należy obecnie do obszarów cieszących się szczególną popularnością wśród młodych OzN.

Powody takiej sytuacji mogą być różnorodne, między innymi: zmiana życiowych przyzwyczajień przez młodych, starzenie się społeczeństwa, co również dotyka działaczy NGO, brak oferty organizacji mających zachęcać młodzież z niepełnosprawnościami do działalności i możliwości realizacji swoich pomysłów.

Taki stan rzeczy może mieć w przyszłości nie najlepsze skutki dla różnych organizacji, tworząc lukę pokoleniową, która w konsekwencji może prowadzić do zaniechania działalności przez stowarzyszenia, fundacje i inne mniej formalne grupy.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania tym zjawiskom mogą być odpowiednie zapisy w statutach i regulaminach organizacji.

Przykładowy zapis może wyglądać w następująco:

„Celem organizacji jest wspieranie aktywności obywatelskiej osób młodych oraz ich zaangażowanie w działania społeczne i zarządcze organizacji.”

„Co najmniej jeden członek Zarządu, Komisji Rewizyjnej powinien mieć w chwili wyboru nie więcej niż 35 lat.”

Należy mieć na uwadze, że wdrażanie powyższych procedur może wiązać się z pewnego rodzaju trudnościami i być procesem długotrwałym.

Mogą to być:

- a. brak odpowiednich regulacji prawnych.

- b. Ustawy Prawo o Stowarzyszeniach czy Prawo o fundacjach nic nie mówią o tym jak powinny być reprezentowane osoby przynależne do różnych grup wiekowych.
- c. cytowane regulacje skupiają się bardziej na autonomii i samorządności podmiotów, niż na tym, aby wskazywać konkretne działania.

Z tego tytułu konieczność wprowadzenia regulacji na poziomie statutu, aneksu czy regulaminu NGO staje się jeszcze bardziej istotna

Nie wolno przy tym zapominać, że w ramach autonomii wynikającej z aktów prawnych, to sama organizacja powinna decydować jakie priorytety w tym zasoby ludzkie są dla niej najważniejsze.

Warto zaznaczyć, że posiadanie w strukturach osób o różnym wiekowym przekroju, może przynieść wiele potencjalnych korzyści.

Jednocześnie należy sprecyzować, jak definiujemy osoby w poszczególnych grupach wiekowych. Z uwagi na charakter raportu, ważni w tym kontekście są ludzie młodzi. Czy warunkiem przynależności jest wiek czy też umiejętności komunikacyjne i interpersonalne.

Nie mniej przyjmuje się, że osoba młoda to taka, która nie przekracza 35 roku życia.

Jeżeli organizacja zakłada, że młodzież będzie stanowić liczną grupę osób, to należy stworzyć politykę wspierającą jej pełne uczestnictwo w realizowanych zadaniach poprzez umieszczenie w dokumentach strategicznych formuły w rodzaju:

„Zarząd opracowuje i aktualizuje dokument pt. Polityka Młodzieżowa Organizacji, określający zasady rekrutacji, wsparcia i rozwoju młodych członków organizacji.”

Możemy jednak wskazać wiele przypadków pokazujących, że warto otworzyć się na odmienne perspektywy, prezentowane przez osoby w różnym wieku. Dobrym pomysłem może być też tworzenie grup mentoringowych lub przeprowadzenie konsultacji podczas których osoby dłuższe stażem w organizacji będą wdrażać osoby młodsze w przygotowaniu do pełnienia ważnych ról w przyszłości w stowarzyszeniu, fundacji bądź innej mniej formalnej grupie.

Opisując różne regulacje statutowe należy również uwzględniać osoby, które nie są pełnoletnie.

Zapis może wyglądać następująco:

„Osoby w wieku 13–18 lat mogą być członkami wspierającymi organizacji za zgodą opiekuna prawnego.”

Rozwijając to szerzej mówimy o osobach, które w świetle prawa nie posiadają pełnej zdolności do czynności prawnych. Zatem nie mogą w pełni o sobie decydować. Nie oznacza to, że nie powinno się podejmować prób zaangażowania takich osób starając się rozwijać ich potencjał. Do tego celu niezbędne jest uzyskanie zgody na przynależność nieletnich od ich opiekunów prawnych.

Taka forma wyjścia z ofertą naszej organizacji do młodzieży ma istotną zaletę, mianowicie możemy w dosyć prosty sposób pozyskać wiernych wolontariuszy do realizowanych przez nas działań.

Reasumując, tworząc strategie i procedury wdrożeniowe powinno się konstruować je w sposób pozwalający na łatwą modyfikację i adaptację zgodnie z profilem i potrzebami organizacji.

Foundraising jako fundament utrzymania organizacji pozarządowych

Fundraising w organizacjach pozarządowych nie jest jedynie techniką pozyskiwania pieniędzy. To proces budowania relacji, zaufania i współodpowiedzialności społecznej. Organizacja, która potrafi skutecznie prowadzić działania fundraisingowe, nie tylko zapewnia sobie stabilność finansową, lecz także staje się bardziej rozpoznawalna, wiarygodna i trwała. W kontekście włączania młodych osób z niepełnosprawnościami fundraising nabiera szczególnego znaczenia – to właśnie dzięki niemu możliwe jest tworzenie dostępnych miejsc pracy, usuwanie barier, organizacja wydarzeń bez wykluczenia oraz rozwój kompetencji nowych członków.

Źródła finansowania organizacji pozarządowych

Dobrze prowadzony fundraising opiera się na dywersyfikacji źródeł. Najczęściej obejmuje:

- granty i dotacje – zarówno krajowe, samorządowe, jak i międzynarodowe (np. fundusze UE),

- darowizny indywidualne – regularne wpłaty od osób prywatnych, często związanych emocjonalnie z misją organizacji,
- partnerstwa z biznesem – sponsoring, wspólne kampanie CSR, wolontariat pracowniczy,
- crowdfunding – zbiórki społecznościowe, które jednocześnie finansują działania i budują świadomość społeczną,
- działalność odpłatną lub gospodarczą – warsztaty, szkolenia, sprzedaż usług czy produktów, które wspierają finansowanie działań statutowych.

Fundraising jako narzędzie włączania młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych

W kontekście standardu włączania młodych osób z niepełnosprawnościami fundraising może być także narzędziem empowermentu.

Kiedy młodzi ludzie z niepełnosprawnościami angażują się w działania fundraisingowe, zyskują możliwość współtworzenia kampanii od podstaw. Mogą nagrywać materiały wideo, w których opowiadają o misji organizacji, pokazują codzienność działań albo dzielą się własnymi doświadczeniami. Ich autentyczność sprawia, że przekaz staje się wiarygodny i poruszający, a organizacja zyskuje naturalnych ambasadorów swojej misji.

Innym obszarem, w którym młodzi mogą odgrywać ważną rolę, są media społecznościowe. Prowadzenie kampanii online, tworzenie treści, odpowiadanie na pytania darczyńców – wszystko to sprawia, że stają się oni aktywnymi uczestnikami procesu budowania relacji z otoczeniem. To nie tylko wzmacnia ich kompetencje cyfrowe, ale także daje poczucie, że ich głos ma realne znaczenie w kształtowaniu wizerunku organizacji.

Fundraising to również przestrzeń do dzielenia się osobistymi historiami. Młodzi ludzie, którzy decydują się mówić o swoich doświadczeniach, często stają się **ambasadorami idei równości i różnorodności**. Ich świadectwo pokazuje, że bariery można przełamywać, a potencjał tkwiący w każdym człowieku może być odkryty i rozwinięty, jeśli stworzy się do tego odpowiednie warunki. To nadaje fundraisingowi wymiar głęboko społeczny i edukacyjny – bo nie chodzi tylko o pieniądze, ale o budowanie świadomości i zmianę postaw.

Co więcej, udział w działaniach fundraisingowych rozwija kluczowe umiejętności: komunikacyjne, organizacyjne i cyfrowe. Młodzi uczą się pracy zespołowej, planowania, negocjacji czy wystąpień publicznych. Każde z tych doświadczeń zwiększa ich pewność siebie i poszerza perspektywy zawodowe. W efekcie fundraising staje się nie tylko źródłem

finansowania organizacji, lecz także narzędziem przygotowującym młodych ludzi z niepełnosprawnościami do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i życiu społecznym.

Włączenie młodych osób z niepełnosprawnościami w proces fundraisingu sprawia, że nie tylko zyskujemy środki finansowe, ale też wzmacniamy ich podmiotowość, kompetencje i widoczność w przestrzeni publicznej. Fundraising nie jest więc tylko narzędziem utrzymania – staje się mostem łączącym społeczność z organizacją i wartościami, które ona reprezentuje.

Podsumowanie

Włączanie młodych osób z niepełnosprawnościami do organizacji pozarządowych to nie tylko wyraz dobrej woli czy realizacja zapisów prawnych – to przede wszystkim inwestycja w przyszłość społeczeństwa obywatelskiego. Organizacje, które otwierają się na różnorodność, zyskują nową energię, świeże spojrzenie i unikalne doświadczenia, które wzbogacają ich działania i sprawiają, że stają się bardziej wiarygodne wobec społeczności, którym służą.

Ten standard ma być drogowskazem – zbiorem rekomendacji, inspiracji i praktycznych narzędzi. Nie chodzi jednak o to, by wdrożyć wszystko od razu, ale by konsekwentnie i świadomie zmieniać sposób myślenia i działania. Każdy krok w stronę dostępności, każda otwarta rozmowa rekrutacyjna, każde dostępne wydarzenie czy każda kampania fundraisingowa współtworzona przez młodych ludzi z niepełnosprawnościami to realna zmiana.

Warto pamiętać, że włączanie nie jest procesem jednostronnym. To nie tylko organizacja daje przestrzeń, ale także sama zyskuje – uczy się elastyczności, empatii, nowych metod pracy. W efekcie buduje kulturę, która wzmacnia całą społeczność i pozwala tworzyć lepsze, bardziej sprawiedliwe rozwiązania.

Przyszłość organizacji pozarządowych należy do tych, które widzą w młodych ludziach z niepełnosprawnościami nie beneficjentów, ale partnerów, współtwórców i liderów zmiany. To oni, włączani od dziś, będą jutro wyznaczać kierunki rozwoju, inspirować kolejne pokolenia i pokazywać, że równość i różnorodność są fundamentem silnego społeczeństwa obywatelskiego.

ANEKS 1 - Formularz wdrożenia

Formularz wdrożeniowy nowego pracownika/ pracownicy/ wolontariusza/ wolontariuszki NGO

1. Informacje podstawowe

- Stanowisko _____
- Data rozpoczęcia: _____
- Osoba koordynująca/opiekun: _____
- Główne obowiązki _____

2. Krok po kroku – co robić:

Krok 1: Poznaj projekt

- Umów się na spotkanie z koordynatorem, by omówić Twoją rolę i obowiązki
- Ustal formę i częstotliwość kontaktu z koordynatorem i zespołem
- Zapisz ważne daty i terminy, telefony czy e-maile

Krok 2: Komunikacja i narzędzia

- Dowiedz się czy przysługuje Ci sprzęt służbowy i dopełnij związane z nim formalności, np. protokół odbioru
- Uzyskaj dostęp do: e-maila służbowego, dysku, niezbędnych szablonów i programów

Krok 3: Planowanie i zadania

- Regularnie sprawdzaj e-mail i inne komunikatory
- Zapisz pytania
- Ustal, z kim współpracujesz w zespole
- Prowadź regularną dokumentację z postępu Twoich działań

Krok 4: Nie zapominaj

- Każdy się uczy - masz prawo popełniać błędy
- Każdy jest inny - jasno komunikuj swoje potrzeby
- Nie bój się zadawać pytań
- Bądź otwarty, przedstawiaj swoje pomysły
- Zadbaj o balans pomiędzy pracą a odpoczynkiem (work life balance)

3. Notatki własne pracownika

(Miejsce na pytania, refleksje, rzeczy do wyjaśnienia)

ANEKS 2 - Przykładowe zapisy statutowe

Przykładowe zapisy:

Wymóg udziału młodych w organach zarządzających

Zapewnij ich obecność w zarządzie lub innych strukturach:

„Co najmniej jeden członek zarządu musi być osobą młodą w rozumieniu §[x].”

Lub:

„W skład zarządu musi wchodzić co najmniej [liczba lub procent] osób, które w chwili wyboru nie ukończyły 26. roku życia.”

Można też dodać:

„W przypadku braku kandydatów spełniających kryteria wieku, mandat ten pozostaje nieobsadzony do czasu zgłoszenia odpowiedniej kandydatury.”

3. Młodzieżowa rada doradcza (ciało konsultacyjne)

Jeśli młodzi mają pełnić funkcję doradczą:

„Przy zarządzie działa Młodzieżowa Rada Doradcza, w skład której wchodzi osoby w wieku 14–26 lat. Rada ma charakter opiniotwórczy i doradczy, a jej stanowiska są brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji strategicznych organizacji.”

4. Udział w walnym zgromadzeniu

Zapewnij młodym osobom prawo głosu (jeśli są członkami), niezależnie od wieku:

„Członkom organizacji, którzy nie ukończyli 18. roku życia, przysługuje prawo głosu na walnym zgromadzeniu, z zastrzeżeniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego.”

Lub:

„Młode osoby posiadają głos równy innym członkom stowarzyszenia, niezależnie od wieku.”

5. Procedury i wsparcie

Zapis o wspieraniu młodych w pełnieniu funkcji:

„Organizacja zapewnia młodym członkom wsparcie merytoryczne i organizacyjne w zakresie pełnienia funkcji w organach stowarzyszenia, w tym mentoring lub szkolenia.”

6. Reprezentacja na zewnątrz

Jeśli młodzi mają reprezentować organizację, warto to zaznaczyć:

„Organizacja dąży do zapewnienia reprezentacji młodzieży w działaniach zewnętrznych, w tym podczas konsultacji publicznych, wydarzeń i współpracy z innymi podmiotami.”

ANEKS 3 - Karta autoewaluacji dla NGO

Formularz wstępnej samooceny dostępności organizacji pozarządowej

Niniejszy formularz wstępnej samooceny należy traktować jako pomocniczy i służący określeniu obszarów wymagających największej uwagi. Wszelkie kwestie techniczne należy zawsze skonsultować z osobami posiadającymi odpowiednie kompetencje formalne oraz doświadczenie praktyczne, a wszelkie przyjmowane rozwiązania powinny być zgodne ze Standardami Dostępności w Samorządzie publikowanymi na oficjalnych stronach Ministerstwa właściwego ds. infrastruktury.

Przestrzenie komunikacyjne poziome

1. Czy wejście do budynku pozbawione jest barier architektonicznych?

a. Tak

b. Nie. Wejście główne do budynku powinno znajdować się na poziomie gruntu.

Jeśli prowadzi do niego próg wyższy niż 3 cm, to należy go zniwelować lub zapewnić rampę najazdową. Dopuszcza się inne rozwiązania przewidziane w standardach.

c. Nie dotyczy

2. Czy wejście do budynku zostało oznaczone w sposób kontrastowy i wyróżnia się na tle elewacji?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

3. Czy drzwi wejściowe wyposażone zostały w kontrastujący uchwyt/klamkę w kształcie litery C?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

4. Czy w korytarzach zapewniono minimum 120 cm wolnej przestrzeni umożliwiającej np. poruszanie się wózkiem inwalidzkim?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

5. Czy co około 30 metrów została zapewniona przestrzeń min. 150 cm x 150 cm umożliwiająca wyminięcie się?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

2

6. Czy wszystkie elementy takie jak np. krzesła, gabloty, gaśnice, skrzynki hydrantowe nie znajdują się w świetle korytarza?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

7. Czy wszystkie przeszklenia zostały oznaczone w sposób kontrastowy na wysokości oczu?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

8. Czy w całym budynku zostały zastosowane fakturowe oznaczenia nawierzchni? Fakturowe oznaczenia nawierzchni to specjalny rodzaj wypukłych płytek, które umożliwiają odnalezienie się osobie niewidomej w przestrzeni. Istnieją płytki o różnej strukturze, których dokładne przeznaczenie zostało opisane w standardzie.

a. Tak

b. Nie. Jeśli

c. Nie dotyczy

9. Czy do budynku prowadzi podjazd, którego nachylenie nie przekracza 6% (tzn. 6 cm w górę na każdy 1 m) oraz zastosowana w nim spoczniki? Dostępne są też inne rozwiązania opisane w standardzie.

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

Przestrzenie komunikacyjne pionowe

10. Czy pierwszy i ostatni stopień w ciągu schodowym został oznaczony w sposób kontrastowy?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

11. Czy przed schodami zostały zastosowane prawidłowe fakturowe oznaczenia nawierzchni?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

12. Czy po obu stronach schodów znajdują się balustrady/poręcze zaczynające się minimum 20 cm przed pierwszym i ostatnim stopniu?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

13. Czy poręcze zostały umieszczone na wysokości pomiędzy 70 , a 90 cm?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

14. Czy zapewniono dostęp na wszystkie piętra (z wyłączeniem pomieszczeń technicznych) np. z użyciem windy lub platformy pionowej?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

15. Czy windy lub platformy pionowe zostały wyposażone w przyciski z informacją w piśmie punktowym?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

16. Czy windy lub platformy pionowe są udźwiękowione?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

Informacja na temat rozkładu pomieszczeń

17. Czy w budynku znajduje się kontrastowa tablica informacyjna z przeznaczeniem pomieszczeń oraz mapa wypukła z rozkładem pomieszczeń?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

18. Czy w budynku znajduje się kontrastowa tablica informacyjna z przeznaczeniem pomieszczeń oraz dostępny punkt informacyjny?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

19. Czy w punkcie informacyjnym/recepcyjnym zastosowano ladę obniżoną o wysokości pomiędzy 65, a 80 cm i wymiarach blatu min. 60 x 90 cm oraz poprzedzającą ją przestrzenią manewrową min. 150 x 150 cm.

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

20. Czy punkt informacyjny/recepcyjny wyposażony jest w pętlę indukcyjna?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

Ewakuacja

21. Czy w budynku materace/krzesła/maty ewakuacyjne?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

22. Czy pracownicy pracujący w budynku zostali przeszkoleni z obsługi sprzętu przeznaczonego do ewakuacji osób z niepełnosprawnościami?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

23. Czy w budynku obowiązują procedury ewakuacji dla osób z niepełnosprawnościami?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

24. Czy poza ewakuacyjnym systemem dźwiękowym równocześnie zastosowano informację świetlną dla osób niesłyszących?

a. Tak

b. Nie

c. Nie dotyczy

Komunikacja

25. Czy z organizacją można skontaktować się inaczej niż wyłącznie telefonicznie

np.: e-mailowa?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

26. Czy we wszystkich pomieszczeniach zastosowano pętle indukcyjne lub/i na terenie obiektu dostępna jest minimum jedna mobilna pętla indukcyjna bądź system FM?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

27. Czy istnieje możliwość załatwienia sprawy w formie, o jaką zawnioskowała osoba zainteresowana np.: wyłącznie w sposób telefoniczny lub e-mailowy?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

28. Czy podmiot korzysta z usług tłumacza Polskiego Języka Migowego w formie tradycyjnej lub online?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

Dostępność cyfrowa

29. Czy na stronie internetowej znajduje się aktualna deklaracja dostępności wykonana zgodnie z obowiązującymi dla niej warunkami technicznymi?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

30. Czy na stronie znajduje się informacja o działalności podmiotu publicznego w formie możliwej do odczytania przez oprogramowanie udźwiękawiające?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

31. Czy na stronie internetowej znajduje się nagranie w Polskim Języku Migowym opisujące działalność podmiotu?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

32. Czy na stronie internetowej znajduje się informacja sporządzona w tekście

łatwym do czytania o działalności podmiotu?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

33. Czy wszystkie elementy na stronie nie będące tekstem takie jak obrazki, wykresy, skany posiadają alternatywę tekstową?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

34. Czy wszystkie nagrania znajdujące się na stronie posiadają audiodeskrypcję?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

35. Czy wszystkie nagrania znajdujące się na stronie posiadają napisy rozszerzone?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

36. Czy tekst podstawowy oraz inne elementy spełniają odpowiednie kontrasty?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

37. Czy wszystkie funkcjonalności strony dostępne są dla użytkowników korzystających z programów udźwiękowiających?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

38. Czy cała strona możliwa jest do obsługi wyłącznie przy użyciu klawiatury?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

39. Czy strona została poddana eksperckiemu audytowi dostępności cyfrowej pod kątem jej zgodności ze standardem WCAG 2.1?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

Toaleta dla OzN

40. W toalecie zapewniono przestrzeń manewrową min. 150 x 150 cm?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

41. Co najmniej z jednej strony miski ustępowej zapewniono min. 90 cm wolnej przestrzeni umożliwiającej boczny transfer z wózka inwalidzkiego?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

42. Po obu stronach miski ustępowej oraz dostępnej umywalki z lustrem zamontowano solidne uchwyty na wysokości 65 cm?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

Inne

43. Czy do budynku można wejść z psem przewodnikiem/psem asystującym?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

44. Wszystkie drzwi wewnętrzne, poza pomieszczeniami technicznymi, posiadają nad kontrastową klamką tabliczki z informacją w piśmie punktowym o przeznaczeniu pomieszczenia?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

45. Czy w pobliżu budynku znajduje się w miejscu dostępnym co najmniej jedno miejsce parkingowe dla OzN?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie dotyczy

Należy mieć na względzie, iż dostępność powinna być rozumiana jako proces, a nie działanie zero-jedynkowe. Formularz można stosować wielokrotnie na różnych etapach rozwoju organizacji i w różnych kontekstach. Niezwykle istotne jest to, że nie istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie dogodne dla wszystkich. Chociażby występowały osoby poruszające

się na wózkach inwalidzkich dla których przewidziana ustawowo przestrzeń manewrowa (1,5m x 1,5m) będzie niewystarczająca. Pamiętaj, że najistotniejsza jest informacja zwrotna pochodząca od samej osoby ze szczególnymi potrzebami.