



**VËSHTRIM MBI 'PËRSHTATJEN
E ARSYESHME' PARIME
DHE PRAKTIKE. SFIDA E ZBATIMIT
NË REALITETIN SHQIPTAR**

Tiranë, 2012

Botim i Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar

Punoi: Mgr. Sidita Fortuzi

RR. "Bogdani" (ish-A.Z.Çajupi), Pall "Enil" Nr. 15 kat 3 Tiranë

Tel/Fax:+3554269426

www.adrf.org.al

E-mail: adrf@albmail.com

Ky material u realizua me mbështetjen financiare të Fondacionit Shoqëria e Hapur Soros, në kuadër të zbatimit të projektit "Zbatimi i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përpjekje për realizimin e të drejtave dhe barazisë së mundësive për personat me aftësi të kufizuara.

Botimi i këtij materiali u mundësua nga Civil Rights Defenders, në kuadër të projektit "Asistencë Ligjore falas për Personat me Aftësi të Kufizuar"



FONDACIONI
SHOQËRIA
E HAPUR
PËR SHQIPËRINË



CIVIL
RIGHTS
DEFENDERS

Përmbajtja e këtij botimi është përgjegjësi e FSHDPAK dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Civil Rights Defenders apo Fondacionit Shoqëria e Hapur për Shqipërinë

Hyrje

Ky hulumtim mbi përshtatjen e arsyeshme shërben për të dhënë një panoramë të përgjithshme dhe gjithashtu udhëzime mbi konceptin e përshtatjes së arsyeshme. Duke dhënë udhëzime mbi këtë koncept shumë pak të njohur akoma në realitetin shqiptar dhe jo vetëm, ashtu siç do të rezultojë dhe më poshtë, shpresojmë që institucionet, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të fitojnë njohuri të mjaftueshme për sqarimin, interpretimin dhe në fund zbatimin sa më të mirë e të saktë të tij.

Ajo që duhet theksuar që në fillim, është që përshtatja e arsyeshme është zhvilluar kryesisht në fushën e punësimit në të gjitha vendet e Bashkimit European dhe gjithashtu të Shteteve të Bashkuara të Amerikës. Prandaj dhe gjatë hartimit të këtij materiali, i jemi referuar vazhdimisht udhëzuesve sqarues në fushën e punësimit të vendeve si SHBA dhe Britania e Madhe.

Ky material është bazuar kryesisht në punën kërkimore mbi interpretimin dhe zbatimin e përshtatjes së arsyeshme në Bashkimin European, Shtetet e Bashkuara dhe Britaninë e Madhe. Pra, SHBA dhe Britania e Madhe janë vende të cilat kanë pasur një histori relativisht të gjatë në zbatimin e përshtatjes së arsyeshme dhe kanë shërbyer edhe për integrimin e këtij koncepti në Direktivën Europiane mbi Punësimin 2000/78. Materiali synon të japë parimet bazë, faktorët apo elementët kryesorë në të cilët mbështeten këto shtete për të përcaktuar çfarë është përshtatje e arsyeshme dhe sidomos çfarë përbën barrë të tepruar, duke qënë se kjo duket të jetë thembra e Akilit në përcaktimin e mohimit të përshtatjes së arsyeshme.

Në pjesën e fundit janë përmbledhur praktika të trajtimit të

përshtatjes së arsyeshme në kontekstin e aftësisë së kufizuar kryesisht dhe shembuj që mund të shërbejnë për të kuptuar shtrirjen e përshtatjes së arsyeshme në fusha të ndryshme.

Duhet theksuar gjithashtu, që përshtatja e arsyeshme, në të gjitha shtetet ku zbatohet apo parashikohet zbatimi i saj, ka hasur vështirësi në interpretimin e asaj çfarë do të konsiderohet “përshtatje” dhe çfarë do të konsiderohet apo si do të interpretohet “e arsyeshme”. Nga ana tjetër, duke qënë se në përkufizimin e mohimit të saj përfshihet dhe koncepti i barrës së tepruar, janë shfaqur të njëjtat probleme në lidhje me interpretimin apo përcaktimin e asaj çfarë do të konsiderohet “e tepruar”. Ndërkohë që domethënit e këtyre fjalëve apo koncepteve kuptohen, interpretohen apo zhvillohen në varësi të një sërë faktorësh kulturorë, tradicionalë, social e të tjerë. E rëndësishme është që nga pikëpamja ligjore të ketë sqarime të sakta mbi koncepte të tilla. Në këtë drejtim, edhe pse ka patur zhvillime të shumta, sidomos vitet e fundit, përsëri nuk kemi rregullime të tilla që do të ishin gjithëpërfshirëse të këtyre koncepteve. Në fakt nëqoftëse i referohemi dhe Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, si dokumenti me standartet më të larta në fushën e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara, përsëri, nuk gjejmë udhëzime apo interpretime që do të ndihmonin në interpretimin më të saktë të përshtatjes së arsyeshme. Pritet që të dalin udhëzime specifike për njehsimin e praktikës së implementimi të përshtatjes së arsyeshme.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e përfshin detyrimin për sigurimin e përshtatjes së arsyeshme edhe në fushën e shërbimeve dhe mund të themi që ky koncept zbatohet edhe në fusha të tjera, në arsim apo punësim për shembull. Shqipëria nuk ka një praktikë në zbatimin e këtij koncepti. Ky koncept shfaqet për herë të parë në këtë ligj. Megjithatë mund të themi që ka përpjekje, për shembull në ligjin për nxitjen e punësimit, në dispozitat e ligjit për arsimin parauniversitar për të sjellë mënyra përshtatjeje të caktuara për personat me aftësi të kufizuar, por kurrësi këto nuk janë të

përcaktuara si përshtatje e arsyeshme dhe asnjëherë në kuptimin e përshtatjes së arsyeshme apo në dimensionet e reja që përshtatja e arsyeshme ka marrë si në legjislacione të ndryshme, por edhe në interpretimet e bëra nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut apo Gjykata e Europiane e Drejtësisë.

I. Përshtatja e arsyeshme

Koncepti i përshtatjes së arsyeshme është një koncept i ri, i përdorur për herë të parë në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi në Shqipëri. Edhe në vende të tjera të cilat kanë zhvilluar konceptin e përshtatjes së arsyeshme, përsëri mbetet një koncept i ri. Për herë të parë ky koncept është përdorur në vitin 1968, në Kartën e të Drejtave Civile të Shteteve të Bashkuara dhe nuk është përdorur në lidhje me aftësinë e kufizuar. Në kartë, i kërkohej punëdhënësve që të ‘përshtasin më mënyrë të arsyeshme’ ambientet e punës për praktikuesit e besimeve të ndryshme fetare, pa u krijuar atyre (punëdhënësve) atë që quhet barrë e tepruar.

Në kontekstin e aftësisë së kufizuar, ky term u përdor për herë të parë në Aktin Amerikan të Rehabilitimit në vitin 1973. Pas kësaj, koncepti u zhvillua brenda sistemeve ligjore kryesisht në SHBA, Kanada, Australi në vitet 1990.

Megjithatë, gjurmë të këtij koncepti mund të gjenden edhe në Kartën e Personave me Aftësi të Kufizuara të vitit 1975 në të cilën deklarohet që të gjithë personat me aftësi të kufizuara gëzojnë të drejtat dhe liritë në masë të barabartë me shtetas të tjerë dhe njëkohësisht gëzojnë të drejtën nga shteti që të merren masa të atilla që t’i mundësojë atyre sa më shumë të jetë e mundur një jetëse sa më shumë të vetëdijshme dhe të pavarur. Një fakt tjetër që ka ndikuar në zhvillimin e konceptit të përshtatjes së arsyeshme është përmendja si formë diskriminimi në Konventën për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Në komentin numër 5, të Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore përshtatja

e arsyeshme rezulton si një konkluzion i parimit të mosdiskriminimit, i cili që në përmbajtje përmban mohimin e përshtatjes së arsyeshme për shkak të aftësisë së kufizuar.¹

Prej këtu, e më pas, ky koncept është përdorur në kontekstin aftësisë së kufizuar edhe në Direktivën Europiane 2000/78. Megjithatë para përfshirjes së këtij koncepti në këtë direktivë, ai është përdorur në tre shtete në Europë: Irlandë, Britani e Bashkuar dhe Suedi,² tre shtete të cilat kanë eksperiencën më të gjatë në zbatimin e tij.

Duhet theksuar që në fillim që trajtimi i konceptit të përshtatjes së arsyeshme ka qënë i ndryshëm në shtete të ndryshme. Përgjatë këtij materiali, do ta trajtojmë këtë koncept në këndvështrimin e shteteve të cilat kanë arritur të krijojnë një praktikë ligjore në këtë drejtim, shtete si të BE, SHBA apo Britania e Bashkuar etj. me shpresën që këto parime dhe udhëzime do të sjellin informim dhe sqarim, pikësëpari për institucionet që do të jenë përgjegjëse për interpretimin e këtij koncepti dhe institucionet apo individët që do të jenë ose janë përgjegjës për zbatimin direkt të tij, por njëkohësisht edhe për personat me aftësi të kufizuara të cilët duke njohur më mirë këtë koncept do të dinë si të kërkojnë zbatimin e tij.

II. Direktiva Europiane mbi Punësimin 2000/78

Direktiva Europiane mbi Punësimin 2000/78 vendosi mbi shtetet e Bashkimit European detyrime të shumta në lidhje me rishikimin e legjislacioneve kombëtare me qëllim ndalimin dhe luftimin e diskriminimit sipas qëllimit të parashikuar në direktivë. Direktiva parashikon ndalimin e diskriminimit në fushën e punësimit për shkak të fesë apo besimit, orientimit seksual, moshës dhe aftësisë

¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 5, 11th Sess., U.N. Doc. E/C.12/1994/13 (1994).

² E.U Network of experts on disability discrimination; Dir. Prof. Gerard Quinn, National University of Ireland at Galway;

së kufizuar. Në lidhje me aftësinë e kufizuara, prurja më e re e kësaj direktive është koncepti i përshtatjes së arsyeshme. Kërkesa për përshtatje të arsyeshme paraqiste në ato kohë dhe akoma paraqet një kërkesë komplekse. Direktiva jep vetëm një përkufizim dhe shumë pak orientim në lidhje me zbatimin e përshtatjes së arsyeshme prandaj dhe shtetet kanë hasur problem me kuptimin, interpretimin dhe zbatimin e këtij koncepti.³

Në nenin 5 të Direktivës Europiane parashikohet që: *“Për të garantuar zbatimin e parimit të barazisë në raport me personat me aftësi të kufizuara, duhet të ofrohet ‘përshtatja e arsyeshme’. Kjo nënkupton që çdo punëdhënës do të marrë masat e përshtatshme, aty ku paraqitet e nevojshme, në një rast të caktuar, ku personit me aftësi të kufizuara t’i sigurohet akses, të përfshihet, të zhvillohet në punë, të sigurojë trajnim për një person të tillë, përveç rasteve kur këto do të përbënin një barrë të tepruar për punëdhënësin”.*

Kur një barrë e tillë është, në një masë të mjaftueshme, e kompensueshme apo e rregulluar si pjesë e politikave të shtetit anëtar, ajo nuk do të konsiderohet si e ‘tepruar’.⁴

Në komentarin në hyrjen e Direktivës Europiane të Barazisë, sqarohen masat që mund të ndërmerren për të siguruar ‘përshtatjen e arsyeshme’: *“Shembuj të masave që duhet të ndërmerren për të siguruar përshtatjen e një vendi pune për një aftësi të kufizuar të caktuar, mund të jenë, përshtatja e ambjentëve apo pajisjeve, struktura e orarit të punës, shpërndarja e detyrave ose trajnime të ndryshme apo mjeteve për t’u integruar.”*

Në po këtë komentari, jepen disa udhëzime dhe në lidhje me barrën e tepruar: Për të përcaktuar nëse kemi të bëjmë me ‘barrë të tepruar’, duhet të kihen parasysh veçanërisht:

³ Lisa Waddington, When it is reasonable for Europeans to be confused; Understanding when a disability accommodation is reasonable from a comparative perspective, 2008

⁴ Direktiva Europiane mbi Punësimin 2000/78

- Kostot financiare apo të tjera,
- Burimet financiare të firmës apo organizatës që ka për të siguruar përshtatjen e arsyeshme;
- Mundësitë për të marrë fonde publike për të siguruar këtë përshtatje apo asistencë të një lloji tjetër.

Qëllimi kryesor i nenit 5 dhe i sigurimit të përshtatjes së arsyeshme është që të sigurojë mundësi për punësim dhe zhvillim në punë. Për të vlerësuar se çfarë është përshtatje e arsyeshme, kërkohet një analizë individuale, rast pas rasti, si të individit me aftësi të kufizuara por edhe të punës. Kjo bën që çdo listim i mundshëm në legjislacionin të mos jetë ezaures. Pra duhet të ketë një vlerësim të saktë të nevojave të individit me aftësi të kufizuara dhe të kushteve të punës.⁵

Direktiva, pra në rastin e aftësisë së kufizuar nuk kufizohet vetëm tek kërkesa për të mos diskriminuar personat me aftësi të kufizuara por ka vendosur detyrimin për të krijuar përshtatje në mënyrë që ata të kryejnë detyrat e caktuara në lidhje me punën në mënyrë të barabartë me të tjerët. Koncepti i përshtatjes së arsyeshme është një parim bazë në të luftuarit e diskriminimit kundër personave me aftësi të kufizuara. Ajo çka duhet theksuar është që përshtatja e arsyeshme nuk është një veprim pozitiv i cili varet nga dëshira apo vullneti i institucioneve apo enteve të ndryshme shtetërore dhe private por është një detyrim, mohimi i të cilit përbën diskriminim.⁶

Në nenin 5 të kësaj direktive, gjendet koncepti i përshtatjes së arsyeshme dhe i detyrimit për të siguruar këtë përshtatje për personat me aftësi të kufizuara. Kjo, sigurisht vetëm në marrëdhëniet e punësimit, ç'ka është konsideruar të jetë nga ekspertët një nga mangësitë që kufizon sigurimin e përshtatjes së arsyeshme vetëm

⁵ Austrian Institute for SMS research. Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU- good practices and financing schemes, 2008.

⁶ European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Disability Mainstreaming in the European Employment Strategy, 2005.

në marrëdhëniet e punës në komunitetin e BE-së. Fusha të tjera, siç janë: shërbimet dhe të mirat, edukimi, strehimi etj. mbeten të pambuluara në legjislacionin europian, në lidhje me sigurimin e përshtatjes së arsyeshme.

Koncepti "përshtatje e arsyeshme" është marrë nga legjislacioni dhe praktika amerikane dhe është përdorur me po të njëjtin emër në direktivën europiane pikërisht edhe për shkak të familjaritetit si emër që gëzonte ndërmjet anëtarëve të komisionit, shteteve dhe organizatave të personave me aftësi të kufizuara, gjatë hartimit të kësaj direktive.⁷

Është shumë e rëndësishme të theksohet që përshtatja e arsyeshme është kuptuar dhe interpretuar ndryshe nga vende të ndryshme. Edhe terminologjia që përdoret, është një terminologji e ndryshme; diku flitet për "masa të përshtatshme apo të arsyeshme, diku tjetër për rregullime të përshtatshme. Por në thelb, këto janë shoqëruar dhe me konceptin e barrës së tepruar, çka na bën të nënkuptojmë që i referohen "përshtatjes së arsyeshme" me qëllim përmbushjen e përkufizimit që përdoret në direktivën europiane. Megjithatë siç përmendet më sipër, kjo është perceptuar apo interpretuar ndryshe në vende të ndryshme.⁸

Një pjesë e madhe e shteteve kanë përfshirë konceptin e përshtatjes së arsyeshme në legjislacionet përkatëse por nuk ka rregullore apo detajime të mëtejshme në lidhje me atë se si duhet të implementohet. Duke vijuar më tej, shumë shtete nuk e kanë të përcaktuar akoma a përbën diskriminim, mohimi i përshtatjes së arsyeshme.⁹

Kështu, vende si Hungaria, Lituania, Qiproja, Polonia nuk e kanë të përcaktuar a përbën diskriminim mohimi i përshtatjes së arsyeshme.

⁷ Lisa Waddington, Anna Lawson. Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of the disability discrimination law within and beyond the employment field, 2009

⁸ Legal Seminar; Approaches to equality and non discrimination legislation inside and outside EU, 2011

⁹ Lilla Farkas, How to present a discrimination claim: Handbook on seeking remedies under the EU non-discrimination directives, 2011

Ndërsa vende të tjera si Suedia e përcakton mohimin e përshtatjes së arsyeshme si diskriminim të drejtëpërdrejtë kurse Austria dhe Danimarka e trajtojnë si diskriminim të tërthortë. Në Britaninë e Bashkuar, mohimi i përshtatjes së arsyeshme përbën një formë të veçantë diskriminimi.¹⁰ Kjo vërtetohet dhe një herë kuptimin e ndryshëm dhe interpretimin akoma të paunifikuar të përshtatjes së arsyeshme në vende të ndryshme të BE.

Kështu, ka tre mënyra kryesore sipas të cilave është interpretuar në vendet e BE-së përshtatja e arsyeshme:¹¹

Sipas të parës, përshtatja mund të mos jetë e arsyeshme vetëm nëse nuk do të krijojë probleme të tepërta apo nuk do të kërkojë kosto të tepërta për punëdhënësin apo një palë të tretë.

Sipas mënyrës së dytë, përshtatja do të konsiderohet e arsyeshme nëqoftëse ajo është efektive për individin me aftësi të kufizuar në mënyrë që ai të kryejë detyrat e punës. Kështu, përshtatja e arsyeshme ndahet në faza; në të parën a ka pikësëpari një detyrim për të bërë përshtatje të arsyeshme dhe së dyti, a përbën kjo barrë të tepruar. Një tjetër mënyrë e të kuptuarit të përshtatjes së arsyeshme, është pikësëpari që ajo duhet të jetë efektive, pra të krijojë mundësi të barabarta për të gjithë njësoj dhe njëkohësisht mos të rezultojë në shpenzim të tepërt apo vështirësi të tepërta, pra një ndërthurje e dy të parave.

Përsa i përket barrës së tepruar, duket që kostoja e përshtatjes së arsyeshme është faktori kyç në të përcaktuarit e përshtatjes së arsyeshme.¹² Në direktivën europiane 2000/78, neni 5 i kësaj direktive ka qënë neni më i vështirë për t'u zbatuar nga vendet anëtare.

¹⁰ Isabelle Chopin and Eirini-Maria Gounari for the European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. Developing Anti-Discrimination Law in Europe; The 27 EU Member States compared, 2009.

¹¹ Lisa Waddington and Anna Lawson; Disability and non-discrimination law in the European Union; An analysis of disability Discrimination within and beyond the employment field; European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, 2009.

¹² American Disability Act ose ADA.

III. Shtetet e Bashkuara të Amerikës

Në ligjin amerikan të aftësisë së kufizuar,¹³ thuhet: “Për të shmangur diskriminimin ndaj një personi me aftësi të kufizuar, të kualifikuar për punën, ky ligj kërkon nga punëdhënësit që të sigurojnë përshtatjen e arsyeshme, me përjashtim të rasteve kur përshtatja e arsyeshme do të përbënte barrë të tepruar për këtë punëdhënësi dhe kompaninë e tij”.

Përshtatja e arsyeshme, sipas interpretimit të bërë nga Komisioni për Mundësi të Barabarta Punësimi, përfshin:

- Modifikime apo ndryshime në procesin e aplikimit për një vend pune për një individ me kualifikimet e duhura për pozicionin e punës që është person me aftësi të kufizuara;
- Modifikime apo ndryshime të vendit të punës apo të kushteve të punës, në mënyrë të atillë që personi me aftësi të kufizuara të kryejë funksionet thelbësore të punës;
- Modifikime apo ndryshime që kryhen nga ndërmarrjet që mundësojnë gëzimin e të drejtave dhe privilegjeve të punësimit në mënyrë të barabartë me personat e tjerë pa aftësi të kufizuar.

Përshtatja e arsyeshme në legjislacionin amerikan, kërkon që individi me aftësi të kufizuara (i kualifikuar për pozicionin e punës) duhet të gëzojë në kushte të barabarta me të tjerët mundësitë në punësim. Me mundësi të barabarta nënkuptohen, mundësitë për të pasur një performancë të mirë në punë dhe gjithashtu për të gëzuar të njëjtat përfitime dhe privilegje, siç një punonjës tjetër, në një situatë të ngjashme por pa aftësi të kufizuar. Në këtë pikë, ligji amerikan kërkon që përshtatja e arsyeshme të realizohet në tre aspekte:

¹³ Komisioni për Mundësi të Barabarta Punësimi është përgjegjës për implementimin e ligjeve federale në Shtetet e Bashkuara, shyrton rastet e diskriminimit mbi baza të ndryshme, monitoron dhe gjithashtu jep udhëzime mbi të drejtat dhe mundësitë e barabarta për punësim.

- Sigurimin e mundësive të barabarta gjatë procesit të aplikimit për një vend pune
- Të krijojnë mundësitë (kushtet) për këtë aplikant me aftësi të kufizuara që të kryejë ato që quhen funksione thelbësor të vendit të punës (pra të një individi të kualifikuar për vendin e punës)
- T'i mundësojë individit me aftësi të kufizuara që të gëzojë në mënyrë të barabartë, përfitimet dhe privilegjet që rrjedhin nga puna.

Megjithatë ligji nuk përmban përkufizim të “përshtatjes së arsyeshme, por tregon se çfarë mund të përmbajë ky koncept.

Çfarë nënkuptohet me përshtatje të arsyeshme?

- Ndryshime të nevojshme në ambjentet ekzistuese për përdorim nga ana e personave me aftësi të kufizuara;
- Ristrukturimi i punës;
- Puna me orar të pjesshëm apo orare pune të modifikuara;
- Caktimi i një pozicioni tjetër pune të përshtatshëm (apo transferimi);
- Blerja apo modifikime të pajisjeve, aparaturave apo mjeteve;
- Modifikime dhe rregullime të përshtatshme për mënyrat e testimit;
- Trajnime dhe politika të përshtatura;
- Punësimi i lexuesve personal për personat që nuk shikojnë apo përkthyesve të gjuhës së shenjave.

Barra e tepruar është e përkufizuar dhe nënkupton çdo veprim që përbën një vështirësi të caktuar (duhet të jetë një vështirësi domethënëse, pra jo çdo lloj vështirësie por vetëm ato domethënëse) apo një shpenzim të caktuar.

Cilët janë disa nga faktorët apo situatat që duhen mbajtur parasysh gjatë vlerësimit apo përcaktimit të barrës së tepruar?

- Natyra dhe kostoja e përshtatjes së nevojshme;
- Burimet financiare të ndërmarrjes që duhet të sigurojë përshtatjen e arsyeshme dhe të gjitha institucioneve të tjera, të cilat kanë këtë detyrim;
- Numri i të punësuarve në këtë ndërmarrje;
- Efekte që mund të japin shpenzimet apo burimet financiare ose impakti që mund të ketë kjo përshtatje në funksionimin e ndërmarrjes;
- Llojet e veprimtarive që kryhen, përfshirë përbërjen, strukturën, fuqinë punëtore, pozitën gjeografike (në kuptimin e pozicionimit të objektit), marrëdhënien administrative dhe fiskale që kanë. Sipas ligjit amerikan për aftësinë e kufizuar, të gjithë subjektet e parashikuara në ligj kanë detyrimin për të kryer përshtatjen e arsyeshme dhe moskryerja konsiderohet si e paligjshme, përveç rasteve kur kjo përbën barrë të tepruar.

Por duhet mbajtur parasysh, që barra e tepruar analizohet rast pas rasti, duke pasur parasysh që aftësitë e kufizuara janë nga më të ndryshmet, individët kanë nevoja të ndryshme për përshtatje edhe në raste kur mund të kenë aftësi të kufizuara të ngjashme dhe duke pasur ndikimin që përshtatja mund të ketë në mbarëfunksionimin e punës.

Në udhëzimin e lëshuar për zbatimin e përshtatjes së arsyeshme në përputhje me Ligjin Amerikan për Aftësinë e Kufizuar,¹⁴ jepen dhe disa këshilla apo udhëzime të cilat duhet të mbahen parasysh kur hetohen raste të mohimit të përshtatjes së arsyeshme. Këto elemente janë shumë të rëndësishëm për t'u pasur në vëmendje gjatë shqyrtimit të rasteve të tilla. Këto elemente mund t'i shërbejnë shumë mirë dhe hetimeve për raste të mohimit të përshtatjes së arsyeshme që do të rezultojnë në diskriminim. Ky udhëzim duhet mbajtur parasysh që i referohet vetëm rasteve të mohimit të përshtatjes së arsyeshme në vendin e punës.

¹⁴ ADA- American Disability Act

Disa nga këto faktorë që duhen mbajtur parasysh gjatë hetimit të mohimit të përshtatjes së arsyeshme janë:

Së pari, a është i kualifikuar individi me aftësi të kufizuara për punën që kryen. Me të nënkuptohet që një individ plotëson të gjitha kriteret por për shkak të aftësisë së kufizuar që ka, kërkon përshtatje të arsyeshme në mënyrë që të kryejë punën.

Së dyti, duhet analizuar faktin a është kërkuar nga ana e personit me aftësi të kufizuara që të kryhen përshtatjet e arsyeshme. Duhet mbajtur në vëmendje që kërkesa nuk është një kërkesë formale në mënyrë të domosdoshme e bërë më shkrim. Kërkesa për përshtatje të arsyeshme mund të jetë e bërë dhe gojarisht. Madje në sqarime të ndryshme që i janë bërë kërkesës për përshtatje të arsyeshme, individi me aftësi të kufizuara, nuk është i detyruar që të përmendë fjalën “përshtatje të arsyeshme” apo të përmendë legjislacionin në fuqi për ta kërkuar, por mjafton që të sqarojë situatën e vet apo ta mbështesë atë me dokumentacion përkatës (dokumentacioni mund të jetë dhe i panevojshëm në rastet kur aftësia e kufizuar që ka individi është qartësisht e dukshme apo e identifikueshme).¹⁵

Nëqoftëse është bërë një kërkesë e tillë, duhet të analizohet si më poshtë:¹⁶

- A është kërkuar nga ana e punëdhënësit një dokument për vërtetimin e aftësisë së kufizuar;
- Çfarë përshtatjeje të arsyeshme ka kërkuar individi me aftësi të kufizuar;
- A ka një lidhje midis përshtatjes së arsyeshme dhe aftësisë së kufizuar që individi ka (gjendjes mjekësore);
- Përshtatja e arsyeshme, a ka të bëjë me përdorimin e ilaçeve, efekte anësore nga përdorimi i ilaçeve, apo me simptoma të ndryshme që mund të shfaqen për shkak të aftësisë së kufizuar;

¹⁵ EEOC Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act

¹⁶ Idem

Më tej analizohet qëllimi për të cilin kërkohet përshtatja e arsyeshme:

- Për të aplikuar në një vend pune;
- Në lidhje me performancën në punë;
- Për përfitime apo privilegje që burojnë nga punësimi.

Një tjetër aspekt që duhet vlerësuar sipas udhëzimit, është marrja e masave nga ana e punëdhënësit për të siguruar përshtatje të arsyeshme por sipas kërkesave të individit. Pra, nëqoftëse është bërë një përshtatje e arsyeshme a ka qënë kjo iniciativë e punëdhënësit dhe a është kjo një përshtatje për individin realisht dhe sa është përfshirë individi në përcaktimin e saj. Në sqarime të tjera mbi përshtatjen e arsyeshme, është e rëndësishme të theksohet, që kërkesa për përshtatje të arsyeshme është një proces kur përfshihet individi dhe personi që është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme.

Në rastet kur “i akuzuari” për mohim të përshtatjes së arsyeshme ka deklaruar që përshtatja e arsyeshme përbën një barrë të tepruar për të, atëherë duhet shqyrtuar:¹⁷

- Çfarë provash ka ai të cilat tregojnë që përshtatja në këtë rast përbën vështirësi për t’u realizuar apo çfarë kostosh financiare mund të kërkojë;
- Nëqoftëse kemi të bëjmë me një përshtatje të arsyeshme e cila kërkon që kërkuesit t’i jepet leje nga puna apo të ricaktohet orari, a justifikohet barra e tepruar e deklaruar me faktin që kjo përshtatje do të ndikonte negativisht në punën e punonjësve të tjerë;
- Në rastet kur kërkohet leje, barra e tepruar a është argumentuar në bazë të kohëzgjatjes së lejes së kërkuar;

¹⁷ EEOC Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act

- A ka të bëjë barra e tepruar e deklaruar me faktin që për të bërë përshtatjet, kërkohen ndërhyrje në një prone e cila nuk është në pronësi të personit që deklaroi këtë barrë të tepruar;
- Nëqoftëse për një lloj përshtatjeje, i padituri deklaroi që kjo përbën barrë të tepruar, a ka marrë parasysh ose a ka propozuar një lloj tjetër përshtatjeje të arsyeshme.

IV. Britania e Madhe

Në ligjin britanik të aftësisë së kufizuar, paraqiten dy lloje diskriminimesh, diskriminimi i drejtëpërdrejtë dhe ai i tërthortë. Në rastin e aftësisë së kufizuar, dy diskriminime të tilla nuk arrijnë të mbulojnë të gjitha sjelljet diskriminuese ndaj personave me aftësi të kufizuar, prandaj ligji fut dhe konceptin e mohimit të përshtatjes së arsyeshme. Ky ligj, jo ashtu siç në ligjin shqiptar dallon nga diskriminimi i tërthortë, duke qëndruar më vete. Ndryshimi më i saktë midis këtyre dy koncepteve të fundit është qasja që ato kanë. Kështu, sipas përkufizimit të diskriminimit të tërthortë, një praktikë, ligj apo kriter, që në dukje nuk përbën problem por në fakt shkakton situata të pabarabarta, duke vënë në disavantazh grupe të caktuara. Duket sikur këtu, nuk ka ndonjë rol aktiv të dikujt për të bërë diçka, përveçse eliminimit të praktikës apo ligjit, gjithmonë në rast se provohet që është diskriminim.

Kurse në rastin e përshtatjes së arsyeshme, kemi të bëjmë me një rol aktiv, pra punëdhënësi apo ofruesi i shërbimeve duhet këtu të jetë aktiv duke siguruar përshtatjen e arsyeshme, përmes eliminimit të barierrave apo edhe krijimit të kushteve të barabarta, pra duhet të ndërmarrin hapa të caktuar.

Nëqoftëse në lloje të tjera të diskriminimit, kemi nevojë për të krahasuar dy situata të ngjashme, në rastin e përshtatjes së arsyeshme kjo nuk është e kërkuar, pra “krahasuesi” i kërkuar, në këtë rast nuk është i nevojshëm, qoftë edhe brenda të njëjtave aftësi të kufizuara apo llojeve të tjera.

Sipas kodit të praktikave të mira, duhen marrë parasysh këto

faktorë në përcaktimin e a është një përshtatje ose një modifikim i arsyeshëm. Këto faktorë mund të jenë:

- A plotëson përshtatja apo ndryshimet që bëhen (ose do të bëhen) nevojat e personit me aftësi të kufizuara;
- A janë të përballueshme këto ndryshime;
- A kanë ndonjë impakt serioz tek të tjerët këto ndryshime ose kjo përshtatje;

Duhet pasur parasysh që elementi i krahasimit të një personi me aftësi të kufizuara që kërkon përshtatje të arsyeshme, të gjejë një krahasues (një person tjetër në të njëjtat kushte), nuk është i nevojshëm. Akti për Mbrojtjen nga Diskriminimi I vitit 1995, përmban hapat që duhen të ndërmerren për të siguruar përshtatjen e arsyeshme. Çfarë nënkupton përshtatja e arsyeshme?

- Modifikime apo rregullime të ambjenteve;
- Transferimin e detyrave nga një person me aftësi të kufizuara te një punonjës tjetër;
- Transferimi i vetë personit me aftësi të kufizuara në një pozicion tjetër pune;
- Modifikime të orëve të punës;
- Ndryshimi i vendndodhjes së punës;
- Lejet për t’u larguar gjatë orëve të parashikuara për rehabilitim, vlerësim apo kurim;
- Trajnimi tij ose organizimi i trajnimeve për të;
- Blerja ose modifikimi i një pajisjeje;
- Modifikimi i manualeve apo udhëzimeve;
- Sigurimi i një përkthyesi apo lexuesi;
- Sigurimi i mbikqyrjes gjatë punës;

Duhet theksuar, që Komisioni i të Drejtave të Aftësisë së Kufizuar të Kodit të Praktikave në Britaninë e Bashkuar, ka mbajtur një qëndrim

të tillë përgjatë interpretimit të përshtatjes së arsyeshme: “Ligji nuk i lejon një punëdhënësi që të mos kryejë përshtatjen e arsyeshme por që është e qartë, që punëdhënësi mund të mos sigurojë përshtatjen e arsyeshme kur kjo nuk është e arsyeshme”. Komisioni thekson që është çështje e asaj çfarë është e arsyeshme që mjafton për të përcaktuar a duhet bërë një përshtatje e arsyeshme.

Në të përcaktuarit e përshtatjes së arsyeshme, Ligji i Diskriminimit kundër Personave me Aftësi të Kufizuar tregon elementët kryesorë që duhet të mbahen parasysh në mënyrë të veçantë:¹⁸

- Praktikitetin e masave që duhet të ndërmerren, masën e arsyeshme;
- Kostot financiare dhe kosto të tjera për masa të tilla dhe deri ku arrin masa në mënyrë që të mos interferojë më aktivitetet të tjera të punës;
- Masën e burimeve financiare;
- Burime të tjera financiare që mund të ketë në dispozicion;
- Natyrën e aktivitetëve që kryhen dhe masën e një sipërmarrjeje të tillë;

Nëqoftëse do të kishim të bënim përshtatje të arsyeshme në banesa private duhet të përcaktohet:

Nëse masa të tilla do të dëmtonin banesën apo do të prishnin qetësinë e një banori tjetër.

V. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe përshtatja e arsyeshme

Në legjislacionin shqiptar për herë të parë u fut koncepti i përshtatjes së arsyeshme me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 10 221, datë 04.02.2010. Ligji rregullon parimin e zbatimit dhe respektimit të barazisë, ndër të tjera, dhe në lidhje me aftësinë e

kufizuar. Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për barazi para ligjit dhe barazi të mundësive për të gëzuar dhe ushtruar të drejta dhe liri.

Pa dashur të ndalemi në llojet e ndryshme të diskriminimeve të parashikuara në këtë ligj, do të kalojmë menjëherë në përkufizimin e diskriminimit për shkak të mohimit të përshtatjes së arsyeshme.

Kështu, sipas përkufizimit në këtë ligj, neni 3, pika 7, “Mohim i përshtatjes së arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji (gjinia, raca, ngjyra, etnia, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënia, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, mosha, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësia e kufizuar, përkatësia në një grup të veçantë, ose çdo shkak tjetër)

Një pikë kyçe në këtë përkufizim paraqitet të jetë koncepti i “barrës së tepruar”. Kjo është një pikë në të cilën, shumë shtete kanë hasur probleme dhe interpretimi i saj bëhet rast pas rasti, ashtu siç dhe tashmë është sqaruar në pjesët e tjera të këtij materiali. Edhe ligji shqiptar nuk bën përjashtim nga vendet e tjera, të cilat nuk kanë përkufizuar barrën e tepruar por kanë përcaktuar orientimet dhe parimet kryesore të interpretimit të saj. Në Shqipëri në mungesë të një praktike të tillë, për shkak të një ligji të ri dhe mospasjes të një tradite në këtë drejtim, akoma nuk kemi udhëzime, të cilat do të na jepnin disa referenca në lidhje me interpretimin e barrës së tepruar. Dhe duhet pranuar që praktika këtu luan një rol themelor në përcaktimin e barrës së tepruar, duke mos harruar atë që është specifike për përshtatjen e arsyeshme dhe barrën e tepruar, pra

¹⁸ <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc7bkgndra.htm>.

faktin që vlerësohet rast pas rasti. Çdo person me aftësi të kufizuara ka një specifikë të veçantë në lidhje me aftësinë e kufizuar që ka dhe, edhe në rastet kur kemi të bëjmë me aftësi të kufizuara të ngjashme ose të përafërta, përsëri në vlerësimin e përshtatjes së arsyeshme duhet të mbajmë parasysh individin dhe specifikat e tij, duke qënë se edhe aftësi të kufizuara të ngjashme përjetohen ndryshe nga persona të ndryshëm dhe ndërveprojnë ndryshe me shoqërinë apo ambjentin rrethues. Duam të theksojmë, që është e rëndësishme që t'i referohemi vazhdimisht praktikave ndërkombëtare në vlerësimin e rasteve të mohimit të përshtatjes së arsyeshme, por gjithmonë duke mbajtur në vëmendje, terrenin dhe realitetin shqiptar.

Një tjetër aspekt që duhet mbajtur parasysh në lidhje me raste të diskriminimit si mohim i përshtatjes së arsyeshme, është që trupat gjykues apo specialistët që hetojnë çështje të tilla, duhet të kenë njohuri për aftësinë e kufizuar, dimensionin e saj, legjislacionin në fuqi, të evitojnë paragjykimet apo supozimet mbi personat me aftësi të kufizuara, të kërkojnë ndihmën e ekspertëve të fushës.

Më tej në nenin 5 të ligjit, në pikën 2, përcaktohet që, mohimi i modifikimeve dhe përshtatjeve të duhura e të nevojshme për personat me aftësi të kufizuar përbën diskriminim. Në këtë nen nuk përmendet barra e tepruar, pra nuk kemi një kushtëzim me barrën e tepruar. Personat me aftësi të kufizuar, theksohen edhe në përkufizimin e mohimit të përshtatjes së arsyeshme (neni 3, pika 7) nga njëra anë, duke u specifikuar ndër të gjithë personat e mbrojtur për shkaqet e përmendura konkretisht në ligj, edhe në nenin 5, në mënyrë të veçantë. Nëqoftëse, pika 2 e nenit 5, i referohet mohimit të përshtatjes së arsyeshme, atëherë edhe pse në këtë nen nuk përfshihet barra e tepruar, ajo do të konsiderohet në të përcaktuarit a përbën diskriminim. Por nga ana tjetër, jemi në kushtet e mospërmendjes ose të mungesës së barrës së tepruar në këtë nen, në rastin e personave me aftësi të kufizuar dhe do të mund të interpretohej, që çdo mohim modifikimi apo rregullimi

i duhur apo i përshtatshëm, do të ishte diskriminim pa futur këtu konceptin e barrës së tepruar.

Kjo lidhet me një debat i cili pasqyrohet në pjesë të ndryshme të këtij materiali, i cili duket të ketë një rëndësi të veçantë në vlerësimin nga institucionet përgjegjëse të asaj se kur do të konsiderohet barra e tepruar. Nëqoftëse do ta shohim këtë nen si të shkëputur nga barra e tepruar, kjo do të nënkuptonte që pikësëpari duhet të analizohet se sa e arsyeshme apo sa efektive është përshtatja në një rast të caktuar dhe më pas në një fazë të dytë, nëqoftëse, do të kishim të bënim me një barrë të tepruar, atëherë të analizohet barra e tepruar.

Një ndryshim që vihet re nga përkufizimi i mohimit të përshtatjes së arsyeshme dhe më vonë në nenin 5, pika 2 të diskriminimit për shkak të mohimit të modifikimeve apo përshtatjeve, është ai që në përkufizimin e parë përdoret fjala “e domosdoshme” dhe ndërkohë në të dytin “e duhur”.

Më tej, në kreun IV “*Ndalimi i diskriminimit në fushën e të mirave dhe shërbimeve*”, në nenin 20, pika 3 thuhet: “*Ndalohet për një person fizik apo juridik, që ofron të mira dhe shërbime për publikun që të mos pranojë ose të kundërshtojë realizimin e ndryshimeve ose përshtatjeve të nevojshme dhe të duhura, të cilat synojnë të mundësojnë përfitimin e këtyre të mirave dhe shërbimeve nga një person me aftësi të kufizuara, për sa kohë që këto modifikime apo përshtatje nuk imponojnë barrë të shpërpjestuar ose të paligjshme mbi personin që ofron të mirat dhe shërbimet.*” Në këtë pjesë të ligjit, është përdorur terminologji e re: “barrë e shpërpjestuar” dhe “të paligjshme”. Ky përdorim i ri duket më tepër në drejtim të një përpjekjeje për të interpretuar dhe më tej konceptin e “barrës së tepruar”. Në gjykimin tonë, do të ishte më se e mjaftueshme nëqoftëse, do të vazhdohej të përdorej termi “barrë e tepruar” edhe në këtë kapitull të të mirave dhe shërbimeve pasi e shpërpjestuar nënkupton barrë të tepruar dhe e paligjshme nuk është e nevojshme të shtohet, pasi është e nënkuptuar.

Disa ndryshime të terminologjisë në ligj

Neni 3: Mohimi i përshtatjes së arsyeshme	Neni 5: Mohimi i përshtatjes së arsyeshme (vetëm për personat me aftësi të kufizuar)
"Mohim i përshtatjes së arsyeshme" është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të <u>domosdoshme</u> e të <u>përshtatshme</u> që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar	Mohimi i modifikimeve dhe përshtatjeve të <u>duhura</u> e të <u>nevojshme</u> për personat me aftësi të kufizuar përbën diskriminim
Neni 3: Barra e tepruar	Neni 20: Barra e tepruar
Barra <u>e tepruar</u>	Barrë <u>e shpërpjestuar ose e paligjshme</u>

Një tjetër nen në të cilin përmenden masa të përshtatshme dhe ku mund të gjejë zbatim dhe përshtatja e arsyeshme, është neni 18, pika 2, c dhe ç, ku përcaktohen detyrat dhe përgjegjësitë Këshillit të Ministrave dhe Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës. Sipas kësaj pike, KM dhe MASH marrin secili masa për arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, duke marrë masa në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuar, si dhe të personave që janë ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në ligj dhe respektimin e të drejtës për arsimim në gjuhën e pakicave, si dhe në mënyrën e përshtatshme për personat me aftësi të kufizuar. Edhe pse, qartësisht kemi të bëjmë me masa të përgjithshme për sigurimin e arsimimit për personat me aftësi të kufizuara përmes mënyrave të përshtatshme këtu ka vend dhe për interpretim në frymën e konceptit të përshtatjes së arsyeshme pasi siç u përmend dhe më lart, masat e përgjithshme janë krejt të ndryshme nga përshtatja e arsyeshme e cila mbetet individuale.

Siç vihet re, mohimi i përshtatjes së arsyeshme është përdorur specifikisht në kapitullin e të mirave dhe shërbimeve. Kjo mbase duke pasur në vëmendje që kjo është një fushë shumë e gjerë

e cila përfshin një dimension të madh të ri në realitetin shqiptar të konceptit 'shërbime' dhe kërkohet si pasojë, zbatimi më i shpeshtë i përshtatjes së arsyeshme. Megjithatë nuk përmendet në një fushë tjetër shumë të rëndësishme siç është punësimi, ku dhe diskriminimi ka një frekuencë të lartë shfaqjeje dhe sidomos përmes mohimit të përshtatjes së arsyeshme.

Edhe pse përshtatja e arsyeshme nuk përmendet në gjitha fushat e specifikuar në ligj, pa dyshim mohimi i përshtatjes së arsyeshme është një formë diskriminimi që përshkon gjithë ligjin dhe është e aplikueshme për të gjitha fushat.

Megjithëse përfshirja e përshtatjes së arsyeshme dhe konsiderimi i mohimit të saj si një formë diskriminimi që qëndron veçmas nga të tjerat është një arritje e madhe në legjislacionin shqiptar, ka mungesa të shumta të përdorimit të këtij koncepti në fusha të tjera ku ky koncept duhet të reflektohet dhe është tej mase i domosdoshëm. Mungesa e këtij koncepti apo e rregullimit të tij në fusha të ndryshme do të krijojë probleme në zbatimin e tij, pasi çdo fushë ka specifikën e vet.

Një tjetër problematikë që mund të haset gjatë implementimit të përshtatjes së arsyeshme apo gjatë interpretimit që mund t'i bëhet rasteve të përshtatjes së arsyeshme në kontekstin e personave me aftësi të kufizuara, është çështja e përkufizimit të aftësisë së kufizuar. Edhe pse përkufizimi i aftësisë së kufizuar nuk është objekt i këtij materiali, vlen të përmendet që është shumë e rëndësishme se cilët do të jenë personat me aftësi të kufizuara, të cilët do të jenë personat me aftësi të kufizuar të mbrojtur në përgjithësi nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi të cilëve do t'u sigurohet përshtatja e arsyeshme.

Në bazë të legjislacionit në fuqi¹⁹ janë Komisionet Mjekësore të Caktimit të Aftësisë për Punë të vetmet institucione që vlerësojnë personat me aftësi të kufizuar si të tillë. Ajo çka përbën problem

¹⁹ Ligji 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore"

Rregullore, datë 30.05.2005 "Për organizimin, të Drejtat, Detyrat dhe Funkcionimin e Komisionit Mjekësor të Caktimit të Aftësisë për Punë të Invalidëve"

është që këto komisione përdorin aktualisht metoda të vjetruara të vlerësimit të aftësisë së kufizuar. Kriteret që shërbejnë si bazë për caktimin e aftësisë së kufizuar janë ekskluzivisht mjekësore dhe bien në kundërshtim më përkufizimin e aftësisë së kufizuar në KDPAK. Duke qënë të tilla, këto kritere lënë jashtë vlerësimit shumë persona me aftësi të kufizuar, të cilët për shkak të diagnozës që kanë nuk përfitojnë nga skemat e aftësisë së kufizuar (ose të sigurimeve shoqërore). Megjithatë, këto kategori në bazë të standarteve të ndërkombëtare dhe KDPAK do të konsideroheshin si persona me aftësi të kufizuara. Këtu, si shembull mund të sjellim rastin e personave me aftësi të kufizuara në dëgjim, të cilët vlerësohen si persona me aftësi të kufizuara deri në moshën 7 vjeç dhe përfitojnë në bazë të legjislacionit përkatës²⁰. Si do të paraqitet rasti i tyre apo dhe i personave të tjerë që nuk përfitojnë nga kriteret mjekësore të vlerësimit në raport me diskriminimin? A do të konsiderohet diskriminimi ndaj tyre për shkak të aftësisë së kufizuar? Apo do të vlerësohet si diskriminim për shkak të gjendjes mjekësore apo ndonjë shkak tjetër, në kushtet kur komisionet e vetme që pajisin individët me vërtetimet përkatëse në raste të tilla nuk i pajisin këta individë pasi ata nuk përfshihen duke mos përmbushur kriteret e përcaktuara në rregulloret përkatëse?

Duhet theksuar në këto raste, që vlerësimi bëhet me qëllim vlerësimin e aftësisë për punë dhe përfitime që rrjedhin nga skema, (edhe pse në këto komisione vlerësohen edhe fëmijët apo persona të rritur të cilët nuk kanë punuar asnjëherë gjatë jetës së tyre) dhe jo për qëllim mbrojtjen nga diskriminimi. Nëqoftëse personat me aftësi të kufizuara, do të vlerësohen për çështje që kanë të bëjnë me diskriminimin ndaj tyre, është e rëndësishme që të përcaktohet kush do të quhet person me aftësi të kufizuara në këto raste dhe më e rëndësishmja, që përkufizimi të jetë sa më i hapur, dhe zgjeruar në interpretimet e mundshme që mund t'i

²⁰ Urdhër Nr. 362, datë 26.02.2007 "Për miratimin e rregullores për Kriteret Mjekësore të Vlerësimit të Aftësisë së Kufizuar"

bëhet, gjithmonë në raport me diskriminimin dhe jo për qëllime përfitimi nga skema të ndryshme.

Një problem tjetër është ai që nuk është konsideruar akoma se si mund të kërkohet një përshtatje e arsyeshme, pra nuk kemi të përcaktuar një mënyrë apo procedurë. Kur do të konsiderohet momenti i bërjes së kërkesës? Në vende të ndryshme kërkesa për përshtatje të arsyeshme nuk është e një tipi të ngurtë formal. Konsiderohet të jetë kërkesë edhe vetëm informimi i punëdhënësit, drejtuesit të shkollës apo një personi tjetër përgjegjës, apo ofruesit të shërbimeve apo të mirave. Me informim kuptohet sqarimi apo shpjegimi gjendjes në të cilën ndodhet personi me aftësi të kufizuara dhe pse kërkon përshtatje të arsyeshme. Duhet mbajtur mend, që kjo përbën një process, edhe formal edhe joformal. Punëdhënësi mund të kërkojë dokumentacion për të vërtetuar aftësinë e kufizuar, pasi disa aftësi të kufizuara nuk janë të dukshme ose vetë punëdhënësi nuk ka informacion mbi një lloj të caktuar aftësie të kufizuar. Sipas ligjit amerikan nuk është e nevojshme që të përmendet detyrimi për përshtatje të arsyeshme nga ana e personit që e kërkon atë. Mjafton vetëm që personi të sqarojë saktë situatën në të cilën ndodhet. Megjithatë, nëqoftëse personi apo firma që duhet të sigurojë përshtatjen e arsyeshme, deklaron që kjo përshtatje përbën barrë të tepruar apo nuk dëshiron ta kryejë atë, duhet të ekzistojnë disa të dhëna, disa "prova" që provojnë që një proces i tillë ka filluar, kërkesa është bërë dhe reagimet apo përgjigjet kanë qënë të atilla. Është pikërisht mohimi i përshtatjes së arsyeshme që përbën diskriminim, pra nënkuptohet që është kërkuar dhe është mohuar.

Megjithatë, edhe kjo nënkupton që punëdhënësi duhet të mbetet në rolin e "pritësit". Në legjislacionin britanik, kërkohet nga punëdhënësi, që të jetë më aktiv në të pyeturit apo kërkuarit të informacionit, nëqoftëse vëren që diçka nuk po funksionon apo ka nevojë për ndërhyrje.

Në raste të tilla, vende të tjera, ku siç përmendëm kanë

experiençë relativisht të gjatë në zbatimin e përshtatjes së arsyeshme, merret parasysh dhe ekspertiza e kërkuar në këtë fushë përmes ekspertëve të angazhuar në institucione të ndryshme apo në organizata jofitimprurëse.

Për të siguruar një përshtatje të arsyeshme, në mënyrë të suksesshme duhen negociata të vazhdueshme midis punëmarrësit dhe punëdhënësit. Sipas Ligjit Amerikan për Aftësinë e Kufizuar, procesi duhet të jetë elastik dhe interaktiv dhe në modifikimet e një natyre fizike apo në qëndrime, të cilat do të lejonin individin me aftësi të kufizuara të kishte kushte të barabarta punësimi me të tjerët.²¹

Shumë ekspertë të aftësisë së kufizuar, në lidhje me përshtatjen e arsyeshme deklarojnë që manuale apo udhëzime shumë specifike dhe do ta bënin këtë koncept pak fleksibël dhe nuk do të linin shtigje për interpretime të lira dhe të gjera, sipas rasteve individuale (duke pasur në vëmendje që asnjë rast nuk është i ngashëm me një tjetër) ndërsa disa të tjerë janë të mendimit që ky koncept është kaq thelbësor për realizimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara saqë duhet të jetë i rregulluar dhe detajuar ligjrisht. Megjithatë, siç u përmend dhe më sipër, përveç Shteteve të Bashkuara dhe Britanisë së Madhe, nuk ka shtete të tjera që të kenë udhëzime të detajuara. Duhet theksuar që edhe në shtetet e sipërpërmendura, materialet interpretuese apo sqaruese, janë fokusuar mbi parimet të përgjithshme dhe në praktikën ekzistuese. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk i jep mundësi Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të nxjerrë vendime të një natyre të përgjithshme me fuqi ligjore, ç'ka përbën një problem edhe për përshtatjen e arsyeshme, por nga ana tjetër KMD, ka kompetencën për të propozuar ndryshime ligjore, edhe në Ligjin për Mbrojtjen

²¹ E.U Network of experts on disability discrimination; Dir. Prof. Gerard Quinn, National University of Ireland at Galway;

Implementing and interpreting the reasonable accommodation provision of the Framework Employment Directive: Learning from experience and achieving best practices. Lisa Eäddington, 4 August 2004.

nga Diskriminimi dhe mund të shfrytëzojë pikërisht këtë mundësi për përmirësime të mëtejshme dhe për përfshirjen e konceptit të përshtatjes së arsyeshme.

Sigurimi i përshtatjes së arsyeshme për persona me aftësi të kufizuara kërkon një analizë të detajuar rast pas rasti. Sigurimi i përshtatjes së arsyeshme mund të kërkojë dhe shpenzime shtesë për personin që është i detyruar ta ofrojë atë, kosto direkte financiare apo të një natyre jofinanciare. Megjithatë, këto gjatë analizës së kostove të tilla, duhet të mbahen parasysh edhe faktorë pozitivë, të cilët në një perspektivë më të shkurtër ose më të gjatë, ndikojnë pozitivisht. Ndër këto mund të përmendim për shembull klientët të ri me aftësi të kufizuara dhe familjarë të tyre për biznese të ndryshme, një atmosferë në përgjithësi pozitive për stafin e punës, çka i bën punonjësit edhe më shumë të motivuar për të punuar, një imazh i mirë publik i të qenit një biznes që merr përsipër përgjegjësi sociale të caktuara.

Përshtatja e arsyeshme

Europa	Shtetet e Bashkuara	Britania e Madhe
"Për të garantuar zbatimin e parimit të barazisë në raport me personat me aftësi të kufizuara, duhet të ofrohet 'përshtatja e arsyeshme'. Kjo nënkupton që çdo punëdhënës do të marrë masat e përshtatshme, aty ku paraqitet e nevojshme, në një rast të caktuar, ku personit me aftësi të kufizuara t'i sigurohet aksesit, të përtshihet, të zhvillohet në punë, të sigurojë trajnim për një person të tillë, përveç rasteve kur këto do të përbënin një barrë të tepruar	Modifikime apo ndryshime në procesin e aplikimit për një vend pune për një individ me kualifikimet e duhura për pozicionin e punës që është person me aftësi të kufizuara; Modifikime apo ndryshime të vendit të punës apo të kushteve të punës, në mënyrë të atillë që personi me aftësi të kufizuara të kryejë funksionet thelbësore të punës; Modifikime apo ndryshime që kryhen nga ndërmarrjet që mundësojnë gëzimin e të drejtave dhe privilegjeve të punësimit në mënyrë të barabartë me personat e tjerë pa aftësi të kufizuara. Ndryshime të nevojshme në ambientet ekzistuese për përdorim nga ana e personave me aftësi të kufizuara; Ristrukturimi i punës; Puna me orar të pjesshëm apo orare pune të modifikuara;	Modifikime apo rregullime të ambienteve; Transferimin e detyrave nga një person me aftësi të kufizuara të një punonjësit tjetër; Transferimi i vetë personit me aftësi të kufizuara në një pozicion tjetër pune; Modifikime të orëve të punës; Ndryshimi i vendndodhjes së punës; Lejet për t'u larguar gjatë orëve të parashikuara për rehabilitim, vlerësim apo kurim; Trajnimin tij ose organizimin i trajnimeve për të; Blerja ose modifikimi i një

për punëdhënësin".	<p>Caktimi i një pozicioni tjetër pune të përshtatshëm (apo transferimi);</p> <p>Blerja apo modifikime të pajisjeve, aparaturave apo mjeteve;</p> <p>Modifikime dhe rregullime të përshtatshme për mënyrat e testimit;</p> <p>Trajnime dhe politika të përshtatura;</p> <p>Punësimi i lexuesve personal për personat që nuk shikojnë apo përkthyesve të gjuhës së shenjave.</p>	<p>pajisjeje;</p> <p>Modifikimi i manualeve apo udhëzimeve;</p> <p>Sigurimi i një përkthyesi apo lexuesi;</p> <p>Sigurimi i mbikqyrjes gjatë punës;</p>
--------------------	---	---

Barra e tepruar

Europa	Shtetet e Bashkuara	Britania e Bashkuar
<p>Kostot financiare apo të tjera,</p> <p>Burimet financiare të firmës apo organizatës që ka për të siguruar përshtatjen e arsyeshme;</p> <p>Mundësitë për të marrë fonde publike për të siguruar këtë përshtatje apo asistencë të një lloji tjetër.</p> <p>Natyra dhe kostoja e përshtatjes së nevojshme;</p> <p>Burimet financiare të ndërmarrjes që duhet të sigurojë përshtatjen e arsyeshme dhe të gjitha institucioneve të tjera, të cilat kanë këtë detyrim;</p> <p>Numri i të punësuarve në këtë ndërmarrje;</p> <p>Efekte që mund të japin shpenzimet apo burimet financiare ose impakti që mund të ketë kjo përshtatje në funksionimin e ndërmarrjes;</p> <p>Llojet e veprimtarive që kryhen, përfshirë përbërjen, strukturën, fuqinë punëtore, pozitën gjeografike (në kuptimin e pozicionimit të objektit), marrëdhënien administrative dhe fiskale që kanë. Sipas ligjit amerikan për aftësinë e kufizuar, të gjithë subjektet e parashikuara në këtë ligj kanë detyrimin për të kryer përshtatjen e arsyeshme dhe moskryerja konsiderohet si e paligjshme, përveç rasteve kur kjo përbën barrë të tepruar.</p>	<p>Kostot financiare apo të tjera,</p> <p>Burimet financiare të firmës apo organizatës që ka për të siguruar përshtatjen e arsyeshme;</p> <p>Mundësitë për të marrë fonde publike për të siguruar këtë përshtatje apo asistencë të një lloji tjetër.</p> <p>Natyra dhe kostoja e përshtatjes së nevojshme;</p> <p>Burimet financiare të ndërmarrjes që duhet të sigurojë përshtatjen e arsyeshme dhe të gjitha institucioneve të tjera, të cilat kanë këtë detyrim;</p> <p>Numri i të punësuarve në këtë ndërmarrje;</p> <p>Efekte që mund të japin shpenzimet apo burimet financiare ose impakti që mund të ketë kjo përshtatje në funksionimin e ndërmarrjes;</p> <p>Llojet e veprimtarive që kryhen, përfshirë përbërjen, strukturën, fuqinë punëtore, pozitën gjeografike (në kuptimin e pozicionimit të objektit), marrëdhënien administrative dhe fiskale që kanë. Sipas ligjit amerikan për aftësinë e kufizuar, të gjithë subjektet e parashikuara në këtë ligj kanë detyrimin për të kryer përshtatjen e arsyeshme dhe moskryerja konsiderohet si e paligjshme, përveç rasteve kur kjo përbën barrë të tepruar.</p>	<p>A plotëson përshtatja apo ndryshimet që bëhen (ose do të bëhen) nevojat e personit me aftësi të kufizuara;</p> <p>A janë të përballueshme këto ndryshime;</p> <p>A kanë ndonjë impakt serioz tek të tjerët këto ndryshime ose kjo përshtatje;</p> <p>Prakticitetin e masave që duhet të ndërmerren, masën e arsyeshme;</p> <p>Kostot financiare dhe kosto të tjera për masa të tilla dhe deri ku arrin masa në mënyrë që të mos interferojë më aktivitetet të tjera të punës;</p> <p>Masën e burimeve financiare;</p> <p>Burime të tjera financiare që mund të ketë në dispozicion;</p> <p>Natyrën e aktiviteteve që kryhen dhe masën e një sipërmarrjeje të tillë;</p>

VI. Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar

Në nenin 5 të KDPAK dekalohet, “shtetet palë konventës për të promovuar dhe eliminuar diskriminimin, do të marrin të gjitha masat e nevojshme, që të sigurohet përshtatja e arsyeshme” për personat të cilëve u cënohen të drejtat që burojnë nga kjo konventë. Përkufizimi në KDPAK vijon: “Përshtatje e arsyeshme janë të gjitha ndryshimet apo rregullimet e nevojshme dhe të përshtatshme, pa vendosur barrë të teprua, në raste të caktuara, në mënyrë që t’i sigurohet personave me aftësi të kufizuara gëzimi dhe ushtrimi i të gjitha të drejtave në baza të barabarta me të tjerët.

Gjatë diskutimeve të zhvilluara gjatë hartimit të KDPAK, disa nga delegatët kanë debatuar gjatë mbi atë se si duhet dhe a duhet vendosur mohim i përshtatjes së arsyeshme si formë diskriminimi. Kështu, disa nga delegatët nuk kanë bërë dallimin ndërmjet aksesibilitetit në përgjithësi dhe përshtatjes së arsyeshme. Shtetet e zhvilluara përgjithësisht diskriminimin ndaj personave me aftësi të kufizuar e lidhin me mohimin e përshtatjes së arsyeshme. Gjatë këtyre konsultimeve të deleguarit ranë dakort mbi atë që do të kishim të bënim me përshtatjen e arsyeshme nëqoftëse kjo nuk do të përbente një barrë të tepruar. Diskutimet janë zhvilluar edhe mbi përzgjedhjen e termit “barrë”, duke marrë parasysh edhe fjalët mundim i tepruar apo ngarkesë, çka në gjuhën angleze apo në kuptimin në gjuhë të ndryshme që këto fjalë disa nga këto kanë konotacione më negative se sa të tjerat.²²

Megjithatë KDPAK, ka një mbulim shumë të gjerë të konceptit të përshtatjes së arsyeshme; ajo aplikohet për të gjitha të drejtat dhe liritë themelore. Në KDPAK, ajo vjen si pjesë e parimit të mosdiskriminimit, parim i cili përshkon të gjitha fushat ku shtrihet KDPAK. Koncepti i përshtatjes së arsyeshme ndryshon nga vendi në

²² Marianne Schulze, Understanding the UN Convention on the Rights of People with Disabilities; A handbook on the human rights of people with disabilities.

vend, në varësi të faktorëve kulturorë, mbrojtjes ligjore që ka një vend dhe mbrojtja e të drejtave në përgjithësi. Vetë fjala “e arsyeshme” është e hapur për interpretim në varësi të asaj çfarë nënkuptohet me “të arsyeshme”. Kjo përsëri varet nga faktorë kulturorë që përcaktojnë se çfarë është e arsyeshme për një person me aftësi të kufizuara dhe sigurisht dhe në varësi të nivelit të njohjes së të drejtave nga njëri vend të tjetri. I njëjti problem shfaqet me fjalën “e tepruar”. Nga vendi në vend “e tepruar” për shembull mund të variojë në varësi të mjeteve apo teknologjisë ekzistuese në një vend. Ndërsa përsa i përket barrës financiare, duhet mbajtur në vëmendje, që dhe burimet financiare variojnë nga shteti në shtet por që kurrësi mungesa e burimeve financiare “paragjykojë” dhe të influencojë “të drejtat të cilat janë të aplikueshme në mënyrë të menjëhershme”.²³

Në përgjithësi gjatë diskutimeve të grupeve të punës është rënë dakort që “përshtatja e arsyeshme” duhet të jetë një koncept bazë që siguron zbatimin e parimit të barazisë. Përfaqësuesit e grupeve kanë rënë dakort që ky koncept të mbetet i përgjithshëm dhe fleksibël, në mënyrë që të gjejë zbatim në fusha të ndryshme, sa më shumë fusha, punësim, shërbime, edukim dhe të respektojë traditat e shteteve në këtë fushë.

Pritet që të ketë disa udhëzime apo komentare mbi atë se si duhet të sigurohet dhe interpretohet përshtatja e arsyeshme në frymën e KDKPAK, pasi kjo rezulton të jetë një mungesë që vështirëson kudo interpretimin dhe zbatimin e këtij koncepti.

Gjatë sesionit të shtatë të mbledhjes së komitetit ad hoc për hartimin e një konvente tematike për mbrojtjen dhe promovimin e personave me aftësi të kufizuara, në prezantimin e materialit të konferencës, gjithashtu u vërejt që koncepti i përshtatjes së arsyeshme nuk shtrihet në fushat sociale, politike, civile apo

²³ National Institute for vocational Rehabilitation and Japan Organization for Employment of the Elderly and People with Disabilities. A study on the provision of “Reasonable accommodation” for the employment of people with disabilities: Trends and development in EU countries and United States, Research report number 87, March 2008.

ekonomike. Është kryesisht e lidhur me punësimin dhe ndonjëherë strehimin apo dhe shërbimet. Përsa i përket “barrës së tepruar” ka dy tendenca të përgjithshme: e para, një këmbëngulje në rrethanat e arsyeshme pra, sa të arsyeshme janë rrethanat ekzistuese të një rasti; e dyta, një test balancash mes të drejtave, të barrës dhe të përfitimeve.²⁴

VII. Përshkrim i përgjithshëm i disa shembujve të përmbledhur nga praktika të vendeve të ndryshme

Një punonjës me HIV duhet të marrë mjekimet në oraret e përcaktuara rigorozisht. Mjekimi shkakton përzierje në stomak dhe kjo ndjehet, si zgjat rreth 45 minuta. Punëdhënësi në këtë rast, duhet t’i japë personit me HIV pushim kur kjo situatë ndodh.

Në disa raste lejime të tilla duhet të kalkulohen shumë saktë nga punëdhënësit, pasi jo në të gjitha pozicionet, kjo mund të jetë e arsyeshme. Prandaj, duhet të kalkulohet mirë pjesa kur ka ndryshime në oraret e punës dhe si ndikojnë këto ndryshime në mbarëfunksionimin e punës. Në një situatë të tillë, pra në kushtet e pamundësisë për të ndryshuar oraret e punës të një punonjësi me aftësi të kufizuara, punëdhënësi duhet të mendojë për ndryshimin e pozicionit të punës, ku orari ka lejon ndryshime në orar.

Në një kopsht, një punonjëse me aftësi të kufizuara, kërkon ndryshimin e orarit nga 7:00 deri 15:00 në 10:00 deri në 18:00. Kopshti është i hapur nga ora 7:00 deri në 19:00 dhe në mëngjes nga 7:00-10:00 ka punonjës të tjerë, mjaftueshmë për të mbuluar detyrat gjatë kësaj kohe. Në këtë rast, punëdhënësi, duhet të përshtasë orarin e punonjëses.

²⁴ The concept of reasonable accommodation in national disability legislations; Background conference document prepared by Department of Economic and Social Affairs, 2006

Shembuj të tjerë janë:

Një burrë që vuan nga disleksia. Ai aplikon për një vend pune, në të cilin, detyrë kryesore është shkrimi i letrave. Në testin për t'u pranuar në vendin e punës, burri në fjalë, ka nevojë për më shumë kohë se të tjerët. Ai shkruan letra shume mirë por në situatë stresuese, ai ka nevojë për më shumë kohë. Dhënia e kohës shtesë, do të ishte një formë e akomodimit të arsyeshmëm.

Nëqoftëse një firmë private ka politika favorizuese për menaxherët e kompanisë, për shembull në rezervimin e vende të tyre të parkimit dhe një grua me aftësi të kufizuara në lëvizje që nuk është në pozicion menaxherial, ka nevojë të parkojë në këto vende të rezervuara vetëm për menaxherët, pasi janë më afër godinës për shembull, atëherë lejimi për të parkuar do të përbëntë përshtatje të arsyeshme.

Një qendër teleshitjesh kërkon të punësojë supervizorë me kohë të plotë. Një grua që vuan nga një formë e rënduar anemie, aplikon dhe njëkohësisht kërkon që ajo të punësohet me kohë të pjesshme, pasi ajo ka lodhje dhe dhimbje. Marrja në punë në këto kushte, do të ishte një formë e përshtatjes së arsyeshme.

Një student universiteti ankohet për universtitetin në lidhje me mossigurimin e përshtatjes së arsyeshme. Ai pretendon që të ketë akses në të gjithë sallat e leksioneve, libraritë, ambientet e tjera në universitet. Ai gjithashtu pretendoi që nuk ishin zbatuar ligjet, rregullat e ndërtimit. Komisioni i barazisë, Irlandë, pasi shqyrtoi çështjen, caktoi një ekspert për të parë nivelin e zbatueshmërisë së rregullave të ndërtimit dhe vërejtje që autoritetet e universitetit kishin marrë disa masa në

lidhje me sigurimin e përshtatjes së arsyeshme për studentin në fjalë. Rezultoi që kërkesat e tij për të pasur disa përshtatje të tjera janë të paarsyeshme duke i parë në krahasim me buxhetin dhe investimet që kishte kryer universiteti.

Në Qipro një person me aftësi të kufizuara në shikim, kreu një test për shërbimin civil. Duke qënë se kishte aftësi të kufizuara në shikim, aplikantit me aftësi të kufizuara i duhej kohë shtesë për të përfunduar testin. Atij iu dha koha shtesë, 30 minuta por kjo kohe iu hoq nga pushimi, të cilin e kishin të gjithë pjesëmarrësit në test. Komisioni për Barazinë shqyrtoi këtë ankesë të ngritur nga aplikanti dhe arriti në përfundimin që mungonin procedura të standartizuara për parashikimin dhe shqyrtimin e rasteve që kanë nevojë për përshtatje të arsyeshme dhe nuk ishin krijuar kushtet e nevojshme që kandidatë me nevoja specifike të konkuronin në mënyrë të barabartë me të tjerët. Më tej, ky komision rekomandoi që të përfshihej një grup ekspertësh në procedura për të përcaktuar rast pas rasti përshtatjet e arsyeshme për persona që kanë nevojë.

Në një gjykatë franceze, një person me aftësi të kufizuara në lëvizje, përdorues i karroës me rrota, hapi çështje kundër Ministrisë së Arsimit, me pretendimin që jo kishte dështuar për t'i krijuar atij kushte pozicionin e punës. Ankimuesi kishte zënë vendin e tretë gjatë konkurimit. Dy konkurentët që kishin zënë vendin e parë dhe të dytë, nuk pranuan pozicionin e punës dhe ky pozicion iu ofruar kandidatit të katërt, ndërkohe që kandidatit me aftësi të kufizuara iu ofrua një pozicion tjetër pune, në një departament tjetër të Ministrisë I cili ishte i përshtatur për përdoruesit e karrocave me rrota. Ministria u justifikua duke deklaruar që nuk ishin në interesin publik shpenzimet për të bërë ndryshime në ndërtesë, për përshtatje

të arsyeshme. Gjykata arriti në përfundimin që Ministria e Arsimit kishte mohuar përshtatjen e arsyeshme dhe më tej u shpreh që debatet mbi përshtatjen e arsyeshme nuk mund të reduktohen vetëm në konsideratat e menaxhimit.

Në rastin Thlimmenos kundër Greqi para Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, ligji ndalonte ish të dënuarit për krime që të ushtronin profesionin e llogaritarit të licencuar. Kjo me justifikimin, një profesion i tillë kërkon ndershmëri dhe përgjegjësi për t'u ushtruar, karakteristika të cilat personave të tillë mund t'i mungonin. Personi në fjalë ishte dënuar pasi kishte refuzuar të kryente shërbimin ushtarak për shkak të bindjeve të tij fetare. Ishte besimtar i Dëshmitarëve të Jehovait. Gjykata arriti në përfundimin, që kishte arsye për të ndaluar personat e dënuar për shkak të bindjeve të tyre fetare dhe që qeveria kishte diskriminuar paditësin pasi nuk kishte parashikuar përjashtime për rregullin e përgjithshëm të vendosur.

Në një rast gjyqësor në Belgjikë, katër prindër fëmijësh me aftësi të kufizuara në dëgjim, akuzuan Ministrinë e Edukimit dhe shkollën për mosgarantim e aksesit në arsimin gjithëpërfshirës për fëmijët me aftësi të kufizuara në dëgjim. Prindërit, e ngritën akuzën e tyre bazuar në faktin e reduktimit të orëve të përkthimit me ane të gjuhës së shenjave në shkolla, orë të cilat u reduktuan në shtatë orë ndër 30 orë mësimi që kryeshin, duke bërë kështu që fëmijëve të tyre t'i mohohej e komunikimi i përshtatur në më shumë se gjysma e orëve të mësimi në shkollë. Ata arsyetuan që një situatë e tillë jo vetëm që ishte e papërshtatshme dhe madje ofenduese por dhe do të ndikonte negativisht në ndjekjes e arsimit të lartë dhe më pas të në shanset e punësimit të fëmijëve të tyre.

Gjykata e Shkallës së Parë, vendosi në favor të prindërve

duke deklaruar që qeveria kishte mohuar përshtatjen e arsyeshme për fëmijët për personat me aftësi të kufizuara dhe urdhëroi shtimin e orëve të përkthyesve të gjuhës së shenjave në shkollë deri në masën 70%. Gjykata gjithashtu, më tej urdhëroi që të rishikoheshin procedurat e ndjekura për përkthim të gjuhës së shenjave në mënyrë që vinin në përputhje me konceptin e përshtatjes e arsyeshme.

Edhe pse ky vendim u apelua nga qeveria, Gjykata e Apelit vendosi të linte ne fuqi vendimin e Gjykatës së Shkallës së Parë.

Rasti Ross kundër RyanAir dhe Aeroporti Stansted .

Bob Ross ishte një pasagjer i rregull i linjave ajrore RyanAir. Ai vuante nga një paralizë cerebrale dhe artritis, që shkakton pamundësi për të lëvizur në distanca të gjata. Si rrjedhim, kishte nevojë për karrocë me rrota nga check-point deri në pikën e nisjes. RyanAir kishte në rregulloret dhe politikat e veta, ofrimin e asistencës për personat që kishin karrocet e veta ose i merrnin me qira. Për këtë arsye, ata e ngarkuan Z. Ross me pagesën prej 18 stërlina për shërbimet e tyre. Z. Ross paditi dhe RyanAir dhe aeroportin Stansted. RyanAir argumentoi që Z. Ross mund të paguante këtë çmim dhe që pagesat për stafin shtesë që ofronte shërbime të tilla tejkalonte çmimin e biletës, prandaj nuk mund të subvencionin dhe raste të tjera të personave të cilët nuk ishin definitivisht përdorues të karrocës me rrota. Gjykata shpalli si diskriminuese politikat e RyanAir kundër personave me aftësi të kufizuara, në përgjithësi. Kërkesa për karroca me rrota ishte një kërkesë e arsyeshme. Fakti nëse një person, kishte mundësi të paguante apo jo për shërbime të tilla nuk kishte asnjë domethënie në kontekstin e çështjes në fjalë. Më pas Gjykata e Apelit, shpalli dhe aeroportin Stansted si njësoj fajtor në mogaçantimin e shërbimeve.

Në rastin Jackcon kundër Debenhams, Z. Jackson, një dyzetëe tre vjeçar, përdorues i karrocës më rrota akuzoi një shitës pakice për mossigurim të hyrjes së karrocës më rrota në seksionin e rrobave për meshkuj. Z. Jackson kishte bërë disa herë kërkesa dhe për 18 muaj me rradhë. Rregullimet në fjalë, ishin të një natyre të thjeshtë dhe nuk përbënin kosto të madhe financiare. Debenhams, do të paguajë më shumë shpenzime për procesin gjyqësor të hapur.

Gjykata e Lartë në Bullgari vendosi kundër Bashkisë Plovdiv, në një çështje diskriminimi ndaj një gruaje me aftësi të kufizuar. Gruaja në fjalë kishte akuzuar për diskriminim Bashkinë e Plodviv, duke pretenduar që asaj i është mohuar e drejta për të pasur një jetë shoqërore për shkak të aftësisë kufizuar. Ajo nuk iu referua një rasti konkret të ndodhur por në tërësi mungesës së përshtatshmërisë në ndërtesat e qytetit dhe mungesës së infrastrukturës për persona me aftësi të kufiuara në lëvizje. Paditësja e dëmshpërblua në shumën 5 250 Euro për shkak se ishte izoluar edhe më shumë dhe i ishte mohuar e drejta për t'u realizuar profesionalisht dhe në jetën e saj personale. Gjithashtu gjykata urdhëroi që qyteti të merrte masa për krijimin e ambjenteve të përshtatshme dhe të parandalojë situata të tjera të ngjashme. Këtu gjykata ka shkuar përtej përshtatjes së arsyeshme dhe Direktivës Europiane mbi Punësimin, duke vendosur mbi autoritetet publike detyra absolute në lidhje me sigurimin e infrastrukturës për personat me aftësi të kufizuar.

Në çështjen Price kundër Britanisë së Bashkuar, GJEDNj vendosi që Britania e Bashkuar kishte trajtuar në mënyrë degraduese, duke shkelur nenin 3 të KEDNj për shkak të mossigurimit të përshtatjes për kushtet e saj specifike që lidheshin me aftësinë e kufizuar. Si rezultat i talidomidit,

Price kishte gjymtyrë të shkurtuara dhe problem të shumta shëndetësorë të cilat shkaktonin mes të tjerash problem të funksionimit të veshkave. Ajo ishte e detyruar të kalonte tre netë në burg për shkak të refuzimi të dhënies së përgjigjeve sipas proceurave në gjykatë për mosshlyerje të disa huave.

Asaj iu mohua e drejta për të marrë kariekuesin e baterive të karrocës me rrota në burg; qelia në të cilën u vendos ishte e ftohtë dhe shtrati që ishte në të ishte i paarritshëm nga ajo. Ndërkohë, nuk i ishte siguruar asistenca në tualet nga femra por vetëm nga meshkuj, çka kishte vështirësuar shkuarjen dhe qëndrimin në tualet. Dhe në fund të vuajtjes së dënimit, ajo kishte kërkuar katerizim për shkak të mospërdorimit të tualetit dhe mbajtjes së urinës për një kohë të gjatë.

Gjatë arsytimit në marrjen e vendimit, gjyqtari Greve dha një opinion të veçantë: "Një vend i civilizuar si Britania e Madhe, shoqëria mendon që nuk është vetëm e përshtatshme por është edhe një shqetësim elementar njerëzor, përmirësimi dhe kompensimi për personat me aftësi të kufizuara si aplikuesja në fjalë". Aftësitë e kufizuara të aplikantes nuk janë të fshehura apo që nga neglizhenca mund të mos vihen re. Nuk ka nevojë për kualifikime të caktuara për të trajtuar rastin e saj, mjafton vetëm empati minimale njerëzore për të kuptuar situatën e saj dhe për të evituar vuajtjet e saj dhe për ta trajtuar atë ndryshe pasi situatë e saj është në mënyrë domethënëse e ndryshme nga të burgosurit e tjerë. Ky vendim tregon më së miri që Shtetet duhet të marrin masa të përshtatshme për të akomoduar persona me aftësi të kufizuara.

Rasti Glor kundër Zvicrës

Glor vuante nga një formë diabeti të rëndë. Ai u përjashtua nga kryerja e nga Shërbimi Civil i Mbrojtjes. Megjithatë në vitin 2001, ai mori një urdhërim për të paguar taksën për përjashtim nga detyrimi ushtarak në shumën 447 Euro.

Sipas ligjit Zvicerian, që një person të ketë aftësi të kufizuara, dëmtimi duhet të jetë në pragun 40%. Glor rezultoi nën këtë prag, rrjedhimisht ai nuk u konsiderua person me aftësi të kufizuara por ë të njëjtën kohë, specifikat e tij shëndetësorë nuk lejonin kryerjen e shërbimit ushtarak, prandaj ai nuk u përjashtua nga detyrimi për të paguar taksën.

GjEDNj arriti në përfundimin që Glor ishte diskriminuar dhe shteti zvicerian kishte dështuar në dy drejtime: së pari aplikuesi ishte përgjegjës për përjashtimin nga taksë, ndryshe nga persona të tjerë me aftësi të kufizuara më të rënuara dhe së dyti, ishte e pamundur që të kryente një shërbim tjetër alternative, shërbim ky që i lejohet vetëm personave që për shkak të bindjeve dhe ndërgjegjes nuk mund të veshin uniformë ushtarake apo kryejnë shërbimin ushtarak. Gjykata konkludoi që ky ishte një rast diskriminimi, pasi personit nuk i ishte siguruar përshtatja e arsyeshme, duke mos u marrë parasysh kushtet personale. Aplikuesi kishte qënë viktimë e diskriminimi, pasi nuk ishin dhënë nga autoritetet zviceriane justifikime të arsyeshme, në bërjen e një dallimi midis personave që nuk i përshtaten shërbimit ushtarak dhe nuk janë përgjegjës për pagimin e taksës në fjalë dhe personave që nuk i përshtaten shërbimit ushtarak dhe megjithatë ishin të detyruar të paguanin këtë taksë.

Një skuadër pastrimi pastron në një qendër. Një nga punonjësit ka një proteze në këmbë. Me anë të protezës ai lëviz shumë mirë por për shkak të kësaj gjëndjeje ai nuk mund të pastrojë shkallat. Edhe pse ai kryen të gjitha funksionet thelbësore të punës, ai nuk mund të fshijë shkallat e ndërtesës. Shkallat mund t'i caktohen një personi tjetër që për shembull pastron kuzhinën dhe kuzhina mund t'i caktohet personit me aftësi të kufizuara.

Një shitës merr 5 muaj leje për t'u kuruar apo mjekuar, si përshtatje e arsyeshme. Firma në politikat dhe rregulloret ka si rregull të përgjithshëm që personave të cilët iu bien shitjet nën 25% nën mesataren e përcaktuar të shitjeve për një periudhë kohore prej një viti, pushohen në mënyrë automatike me justifikimin që performance në shitje ka rënë nën standartet e kërkuara. Kompania në rastin e personit me leje, nuk merr parasysh periudhën e lejes së lejuar ose nuk e vlerëson atë në bazë të performancës gjatë periudhës që ka punuar pra nuk vlerëson produktivitetin e saj. Ky është një mohim i përshtatjes së arsyeshme.

Një punonjës kërkon leje për t'u trajtuar dhe rehabilituar për shkak të aftësisë së kufizuara. Punëdhënësi i jep lejen e kërkuar por pas 4 muajsh e njofton që nuk mund të mbajë më pozicionin e punës për të pasi kjo do të përbënte një barrë të tepruar. Në këtë rast, punëdhënësi duhet të konsiderojë gjetjen e një pozicioni tjetër të ri pune ku mund të caktohet punonjësi në fund të periudhës së lejes. Nëqoftëse pozicioni nuk është i përafërt ose i të njëjtit nivel me të mëparshmin, atëhere punëdhënësi duhet të konsiderojë një pozicion të një niveli më të ulët. Nëqoftësi nuk ka një pozicion të një niveli më të ulët, vazhdimi i lejes, nuk do të kosndierohet si përshtatje e arsyeshme.

Një kompani pastrimi punon në një qendër biznesi. Njëri nga punonjësit ka aftësi të kufizuara të natyrës psikike. Ai shfaq vështirësi kur ndryshohen katet e pastrimit nga turni në turn. Një përshtatje e arsyeshme në këtë rast, do të ishte caktimi i tij për një kohë të gjatë në një kat, për shembull për dy muaj rresht, pa ia ndryshuar katin edhe pse rregulli i përgjithshëm është që për të gjithë katet ndryshohen. Këto do të ishin ndryshime të arsyeshme dhe njëkohësisht do të

ndihmonin punonjësmin most ë përjetonte ankth shqetësim për t'u mësuar me ndryshimin e kateve, duke e ndihmuar atë që të përformojë punën e tij.

Një avokate me aftësi të kufizuar të rëndë në shikim kërkon nga punëdhënësi i saj që t'i sigurojë një person që lexon materialet e nevojshme për punën në firmën ku ajo punon. Punëdhënësi duke menduar që një lexues është i kushtueshëm, i propozon një pajisje e cila zmadhon materialet që duhetn printuar për t'u lexuaj nga ana e saj. Ky process është i vështirë për avokaten dhe i merr shumë kohë. Në këtë rast pajisja e sigruaar nuk është efektive pasi nuk e lejon avokaten që të kryejë punën njësoj sit ë tjerët në punë. Dhe duke arsyetuar në këtë mënyrë, avokatja duke mos pasur mundësi për të kryer punën njësoj si të tjerët, nuk do të ketë një performancë të mirë dhe nuk do mund të avancojë në punë njësoj si të tjerët.

Një person me aftësi të kufizuar në dëgjim aplikon për një pozicion pune të shpallur dhe i kërkon punëdhësit që të sigurojë një përkthyes të gjuhës së shenjave për të kryer intervistën. Punëdhënësi edhe pse i impresionuar nga Curriculum Vitae e refuzon duke supozuar që personi me aftësi të kufizuar do të kishte nevojë të përhershme për një përkthyes. Kjo do të ishte një mohim i përshtatjes së arsyeshme. Punëdhënësi në këto kushte duhet ta kishte intervistuar aplikuesin dhe të pyeste në lidhje em nevojat e mtëjshme për përkthyes që mund të kishte ai.

Një punonjëse e kishte vendin e punës dy kate më lart. Ishte rënë dakort që vendi nuk mund të ndryshohej. Punonjësja ishte detyruar që të tërhiqej në shkallë me një person që e asistonte në rast se mund të rrëzohej. Një program

për Aksesin në Punë, vlerësoi që punonjësja kishte nevojë për karrocë më rrota dhe platform lëvizëse për shkallët. Ky program, pranoi të paguane 9975 stërlina dhe punëdhënësi duhet të paguantë 2240 stërlina. Pas një viti asnjë nga këto ndryshime nuk kishin ndodhur. Rasti përfundoi në Komisionin për të Drejtat e personave me aftësi të kufizuar i cili vendsoi që punëdhënësi të paguante platformën, karrocën me rrota dhe 4000 stërlina punonjësës.

Në rastin A Motor kundër A. Eorckerm në Irlandë, punonjësi kishte nevojë për kufje të veçanta për shkak të aftësisë së kufizuar në dëgjim. Punëdhënësi i siguroi kufjet por ato ishin të papërshtatshme. Gjykata e Punës pranoi që firma kishte ndërmarrë disa hapa por përfundimisht nuk kishte siguruar përshtatjen e nevojshme dhe nuk kishte marrë opinionin e ekspertëve.

Një grua që kishte pësuar aksident në dorë dhe rrjedhimisht nuk e lëvizte atë në mënyrë të plotë dhe nuk kishte fuqinë për të mbajtur sendet e kërkuara, u ankuar për mohim të përshtatjes së arsyeshme para Gjykatës së Punës në hritaninë e Madhe. Gjatë muajve të parë, pas rikthimit në punë asaj iu dhanë detyra më të "lehta" për të kryer por direkt pas tyre iu kërkuar që të kryente plotësisht detyrat e caktuara. Për dy muaj me rradhe ajo i kreu detyart e caktuara, para se të caktohej në pozicione të ndryshme të përkohshme, pa iur krijuar nga ana e punëdhënësit mundësia për t'iu rikthyer pozicionit të saj të përhershmë duke i krijuar kushtet e përshtatjes së arsyeshme. Asaj nuk iu ofruar pozicione të lira, të cilat shpallehin herë pas here në kompani. Punonjësja në fjalë, kreu një operacion në dorë dhe pasi u kthye në punë, u njoftua që pozicioni i saj tashmë kishte ndryshuar dhe kërkonte ngritjen e peshave dhe më të rënda dhe për këtë arsye nuk u lejua më të punonte në

këtë pozion. Punonjësja dëshironte të ktheheshe në pozionin e saj fillestar (me sigurimin e përshtatjeve të arsyeshme) ose të caktohej në një pozicion tjetër të ngjashme me mundësi të ngjashme për t'u zhvilluar. Pozionet që iu ofruan asaj ishin të një statusi më të ulët, me punë vullnetare ose mundësinë për të dalë në pension të parakohshme për shkaqë të shëndetit të përqësuar. Ajo pranoi të dilte në pension dhe njëkohësisht akuzoi para Gjykatës së Punës punëdhënësin për diskriminim ndaj saj për shkak të aftësisë së kufizuar. Mes palëve u arrit një marrëveshje në bazë të së cilës punonjësja përfitoi një kompensim prej 18 000 pound.

Një punonjës në pozicionin e asistentit në magazinë, ku niste një makineri vinç dhe detyra në kompjuter. Punëdhënësi vendosi që t'i shtonte detyrat dhe përgjegjësitë, duke l dhënë detyra drejtuese, si lider i grupit dhe detyra të mbikqyrjes. Si pasojë e shtimit të përgjegjësisë, detyrave të shumta, punonjësi pësoi sëmundje që shkaktohen nga stresi l tepërt dhe u detyrua që të merrte leje nga puna. Punëdhënësi i kërkoi një raport mjekësor por ndërkohë e pushoi nga puna me arsyetimin që kishte nevojë urgjente për të kryer aktivitetet në lidhje me punën. Çështja u mbyll me me një shumë të panjohur që u pagua nga punëdhënësi punëmarrësit.

Një punonjës me aftësi të kufizuara në dëgjim jepte mësim në një organizatë lokale gjuhën e shenjave. Pas një lejeje që mori nga puna, për shkaqe që nuk lidheshin me aftësinë e tij të kufizuar, punëmarrësi konsideroi periudhën e lejes së marrë si shkelje të kontratës së punës dhe filloi procedurat për pushim nga puna. Por ai nuk siguroi përkthyes të pavarur e të paanshëm gjuhës së shenjave dhe nuk e pajisi punonjësin me process verbale apo transkripte të procedimeve të shkruara e të sqaruara në mënyrë të qartë. Kjo bëri që punonjësi të mos mbrohej në në mnyrë të plotë dhe të duhur dhe procedura

e nisur rezultoi me heqjen e tij nga puna. Kjo çështje u mbyll në favor të punonjësit, me një shumë të papublikuar dëmshpërblimi.

Një 22-vjeçar me vështirësi në të nxënë punonte si portier dhe si kujdestar në një kompani qe siguron shërbime shëndetësire. Ai u njoftua për një pozicion vakant por vetëm verbalisht për ditën dhe orën. Atij nuk iu dha asnjë njoftim me shkrim. Ai harroi datën dhe orën e intervistës por iu dha një shans l dytë në një ditë tjetër. Por intervistimi u krye vetëm nga menaxheri duke mos i siguruar asnjë mbështetje për të cilën ai kishte nevojë. Ai nuk u kualifikua për në fazat e mëvonshme. Çështja përfundoi para seancës në gjykatë dhe ankuesit iu pagua një kompensim prej 2500 stërlinash.

Në punonjës prej 30 vitesh në një kompani bastes zhvilloi një aftësia të kufizuar në lëvizje, çka bëri që të përdorte karrocën me rrota pas disa kohësh. Pasi u kthye në punë nga një periudhë pushimi, atij iu sugjerua nga punëdhënësi që përdorimi i karrocës më rrota nuk do të ishte një publicitet i mirë për vendin e punës, i cili nuk ishte i përshtatur për përdoruesit e karrocave me rrota. Punëdhënësi filloi me procedurat e heqjes nga puna. Një ekspert i fushës i punësuar nga Shërbimi i Punësimit, shkruajti një raport me disa zgjidhje për përshtatshmërinë e ambjenteve në vendin e punës dhe vlerësoi kostot financiare me 7500 stërlina. Gjithsesi punëdhënësi vazhdoi me procedurat e heqjes nga puna. Gjykata vendosi në favor të punëmarrësit një kompensim prej 100 000 stërlinash.

Në rastin Harrington kundër East Cost Area Health Board, u konstatua mohimi l përshtatjes së arsyeshme ndaj një përdorueseje të karrocës me rrota e cila do të zhvillonte një intervistë pune. Ajo kishte njoftuar më parë intervistuesin që ishte përdoruese e karrocës me rrota dhe e kishin siguruar që

kishte akses të garantuar. Ndërkohë, ditën e intervistës, hyrja parë ishte e përshtatur por nuk çonte në sallën ku zhvillohej intervista ndërsa hyrja e dytë e përshtatur e çonte në një kat nga ai ku duhet të ishte dhe për më tepër platforma për ngritjen e karrocës ishte e prishur. Mbledhja u zhvillua në një ambient tjetër. Por oficeri I çështjes arriti në përfundimin që nuk ishte siguruar përshtatje e arsyeshme.

Në rastin e një personi me diagnozë skizofreni, u ankua që ishte diskriminuar në krahasim me persona me aftësi të kufizuara të tjera. Gjatë konkursit që zhvillohej për punësimi të disa specialistëve (I drejtohej vetëm personave me aftësi të kufizuara), ai argumentoi që formati i intervistës diskriminonte personat me skizofreni. Pasi u shqyrtua çështja, u arrit në përfundimin që të dhënat statistikore nuk mbështesnin pretendimin e kandidatit dhe që konkursi, procedurat e intervistimit ishin plotësisht të përshtura, duke qënë edhe se I drejtohehin personave me aftësi të kufizuara të ndryshme.

Në rastin Motor Co. pushoi nga puna një punonjës që kishte aftësi të kufizuara në dëgjim dhe përdorte aparat të posaçëm për dëgjimin. Ai punonte si recepcionist. Ata argumentuan që problem që ai kishte me dëgjimin interferonte me punën duke mos e lejuar të perfromonte në nivelet e dëshiruara. Punëdhënësi I kishte blerë pajisje punëmarrësit pas marrjes së kërkesës por klientët vazhdonin të ankoheshin. Gjykata vendosi që pajisja e blerë nuk ishte ajo e duhura, nuk ishte blerë pajisja që kishte rekomanduar punëmarrësi dhe do të zgjidhte problemin dhe që punëdhënësi përveç kësaj duhet të kishte siguruar dhe trajnimin e duhur.

Në një rast kundër një institucioni të pushteti local, një punonjës me dëmtin në tru u ankua për shkak të vlerësimit jo të duhur. Pasi u punësua nga institucioni ai vlerësua nga një komision vlerësimi që e konsideroi të përshtatshëm për

pozicionin e punës së një specialist por shoti që do t'i duhej më shumë kohë për t'u përshtatur me proceset e punës. U arrit në përfundimin që nuk ishte siguruar përshtatje të arsyeshme pasi nuk ishte marrë në konsideratë marrja e një trajneri për të paktën tre muaj, I cili do të lehtësonte punën.

PERSHTATJA E ARSYESHME PARIME DHE PRAKTIKA



PERSHTATJA E ARSYESHME PARIME DHE PRAKTIKA