



UDHËZUES

AMBJENTE TË PUNËS PËRFSHIRËSE PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA



U.S. EMBASSY
Tirana, Albania



UDHËZUES

AMBJENTE TË PUNËS PËRFSHIRËSE PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA



U.S. EMBASSY
Tirana, Albania

2021

Botim I Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Rr. Bogdani, Nr 1, Tiranë

Tel: + 355 4 2269426

e-mail: info@adrf.al

www.adrf.al

Ky manual është realizuar si pjesë e projektit “Shanse të barabarta për punësimin e personave me aftësi të kufizuara”, të mbështetur financiarisht nga Programi i Granteve të Vogla të Komisionit për Demokraci të Ambasadës së SHBA në Tiranë. Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura janë të autor-it/ve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht ato të Departamentit të Shtetit.

Përmbajtja e Lëndës

I.	Hyrje	5
I.1	Qëllimi i Udhëzuesit	5
II.	Qasja gjithëpërfshirëse dhe punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara	6
II.1	Çfarë është qasja gjithëpërfshirëse dhe cilët përfitojnë?	6
II.2	Parime kryesore të gjithëpërfshirjes së personave me aftësi të kufizuara.....	8
III.	Kuadri Ligjor që garanton gjithëpërfshirjen në ambientet e punës përmes realizimit të përshtatjes së arsyeshme për Personat me Aftësi të Kufizuara	11
IV.	Realizimi i përshtatjes së arsyeshme dhe punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara	14
IV.1	Qëllimi i akomodimit/ përshtatjes së arsyeshme	14
IV.2	Përshtatja e arsyeshme- përkufizime.....	15
IV.2.1	Kush është person me aftësi të kufizuara?	15
IV.2.2	Çfarë është akomodimi/përshtatja e arsyeshme?	16
IV.3	Rastet kur mund të mohohet përshtatja e arsyeshme.....	17
IV.4	Procesi i përshtatjes së arsyeshme	17
IV.4.1	Kërkesa për përshtatjen e arsyeshme	17
IV.4.2	Procesi interaktiv	19
IV.4.3	Dokumentacioni mjekësor dhe konfidencialiteti	20
IV.4.4	Vendimi i bazuar në Legjislacion	21
IV.4.5	Plani për realizimin e përshtatjes së arsyeshme.....	21

IV.5	Forma të përshtatjes së arsyeshme	21
IV.5.1	Shembuj të mundshëm të përshtatjes së arsyeshme	22
i.	Ristrukturimi i procesit të punës	22
ii.	Modifikimi i orareve të punës dhe fleksibilitet në ofrimin e lejeve ose pushimeve	23
iii.	Modifikim ose blerje e mjeteve dhe pajisjeve.....	24
iv.	Trainimi.....	26
v.	Modifikim i politikave.....	26
vi.	Modifikimi i vendit ose infrastrukturës së objektit të punës	27
vii.	Ofrimi i lexuesve, ofrues të shërbimit të komunikimit ose asistenti personal	30
viii.	Rivendosja në një pozicion vakant apo në një punë të lehtë	31
ix.	Përshtatje të tjera të arsyeshme	31
x.	Rishikimi i përshtatjes së arsyeshme për të garantuar efektshmëri	33
IV.6	Mohimi i përshtatjes së arsyeshme të kërkuar	34
V.	Lista e kontrollit për të vlerësuar nivelin e përfshirjes së çështjeve të personave/punëmarrësve me Aftësi të Kufizuara në subjektet publike dhe private përfshirë organizatat.....	36

HYRJE

1.1 Qëllimi i Udhëzuesit

Qëllimi i këtij udhëzuesi është të japë informacion dhe orientim se si mund të realizohet një qasje gjithëpërfshirëse në punësim për personat me aftësi të kufizuara. Një nga elementet kryesorë për ta garantuar këtë, është realizimi i përshtatjes së arsyeshme për një të punësuar apo për një aplikant për një pozicion pune në një subjekt publik dhe privat. Ky udhëzues përshkruan një qasje të unifikuar për sigurimin e ambjenteve të punës përfshirëse për personat me aftësi të kufizuara nga punëdhënës potencialë, subjekte publie apo private.

QASJA GJITHËPËRFSHIRËSE DHE PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

2.1 Cfarë është qasja gjithëpërfshirëse dhe cilët përfitojnë?

Gjithëpërfshirja është të vlerësosh çdo person me aftësi të kufizuara, ti sigurosh atij/asaj, akses dhe mundësi duke mënjanuar diskriminimin dhe barrierat që pengojnë përfshirjen.

Gjithëpërfshirja është;

- Të njohësh nevojat e të gjithë personave me aftësi të kufizuara
- Të vlerësosh diversitetin dhe individualitetin e çdo personi me aftësi të kufizuara
- Të sigurosh akses dhe ambiente të përshtatura për të gjithë personat me aftësi të kufizuara
- Të sigurosh të mundësi punësimi në përputhje me aftësitë e cdo personi me aftësi të kufizuara
- Të reflektosh në praktikën e punës tënde
- Të ndyshosh mënyrën se si gjërat janë të organizuara për të përmbushur nevojat e çdo personi me aftësi të kufizuara
- Përgjegjësia e gjithësecilit
- Më shumë se një politikë

Cilët përfitojnë nga gjithëpërfshirja?

Personat me aftësi të kufizuara

Gjithëpërfshirja:

- rrit mundësitë e personave me aftësi të kufizuara për të komunikuar, për të punuar sëbashku me pjesën tjetër të stafit;

- krijon mundësi për shoqërim të personave me aftësi të kufizuara dhe personave pa aftësi të kufizuara;
- ndikon në rritjen e vetëvlerësimit të personave me aftësi të kufizuara;

Personat pa aftësi të kufizuara

Gjithëpërfshirja;

- ndihmon që personat e tjerë pa aftësi të kufizuara të kuptojnë se të gjithë jemi më shumë të ngjashëm se sa të ndryshëm;
- rrit vetëvlerësimin tek të gjithë personat me dhe pa aftësi të kufizuara;
- krijon mundësi që personat me dhe pa aftësi të kufizuara të mësojnë nga njëri –tjetri dhe të ndajnë me njëri tjetrin;
- ndihmon personat pa aftësi të kufizuara të njohin dobësitë dhe aftësitë e secilit bashkëmoshatar;

Familjet e personave me dhe pa aftësi të kufizuara

Gjithëpërfshirja;

- bashkon familjet e personave me dhe pa aftësi të kufizuara;
- rrit pjesëmarrjen e familjeve në komunitet;

Profesionistët

Gjithëpërfshirja ndihmon profesionistët, hartuesit e politikave, zbatuesit e programeve të pasurojnë të eksperiencën dhe aftësitë me qëllim që nga puna e tyre të përfitojnë të gjithë me dhe pa aftësi të kufizuara.

Subjekte publike dhe private/organizata ofrues të shërbimeve

Gjithëpërfshirja bën të mundur që burimet materiale dhe financiare të ofruara nga institucione/organizata planifikohen dhe manaxhohen në mënyrë që prej tyre të përfitojnë të gjithë personat me dhe pa aftësi të kufizuara

Gjithëpërfshirja bën që profesionistët të punojnë sëbashku me gjithë pjesën tjetër të stafit në ambientin ku punojnë personat me aftësi të kufizuara.

Komuniteti

Gjithëpërfshirja e personave me aftësi të kufizuara, l jep mesazh komunitetit duke i treguar se të gjithë personat, me dhe pa aftësi të kufizuara, duhet të vlerësohen dhe pranohen në komunitet.

2.2 Parime kryesore të gjithëpërfshirjes së personave me aftësi të kufizuara

Gjithëpërfshirja zhvillohet mbi disa parime bazë të cilat shënojnë rrugën për të mundësuar që personat me aftësi të kufizuara të jenë të mirëpritur në komunitetin ku jetojnë, të gëzojnë të drejtat si bashkëmoshatarët e tyre, të përfitojnë shërbime, edukim, rehabilitim, arsim e formim profesional dhe punësim në përputhje me nevojat, aftësitë dhe talentet e tyre. Të gjitha këto të drejta personave me aftësi të kufizuara duhet tu garantohen nga institucionet përgjegjëse në nivel qendror dhe lokal, përfshirë subjektet punëdhënëse, përmes garantimit të gjithëpërfshirjes.

i. Gjithëpërfshirja është më së pari një mirëseardhje, marrëdhënie të sigurtat si dhe mbështetje për familjet kur ata kanë nevojë për të.

Përfshirja fillon në familje me një mirëseardhje për të gjithë fëmijët me dhe pa aftësi të kufizuara. Përmes marrëdhënies me prindin/kujdestarin e tyre që në fëmijërinë e hershme një fëmijë me aftësi të kufizuara, mëson për marrëdhëniet me të tjerët dhe përfshihet.

ii. Gjithëpërfshirja është të jesh i përfshirë dhe jo i përjashtuar

Personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë të kenë miq, të vlerësohen nga anëtarët e komunitetit të tyre, të njihen për atë që ata kontribuojnë në atë komunitet. Të mos etiketohen dhe të mos ndjehen të diskriminuar.

Shumë nga qasjet që kanë rezultuar efektive për të luftuar përjashtimin social dhe për të edukuar respektin për dallimet mbështetnë në “ndërtimin e qëllimshëm të marrëdhënieve”. Këto qasje përfshijnë vetë të rinjtë në gjetjen dhe realizimin e zgjidhjeve për një komunitet gjithëpërfshirës.

iii. Gjithëpërfshirja është të jesh atje ku ti do të jesh.

Barazi në mundësi për tu përfshirë në të gjitha aspektet e jetës.

Personat me aftësi të kufizuara duhet të gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mundësi si gjithë të tjerët dhe duhet të përfshihen plotësisht në çdo aspekt të shoqërisë.

Shërbimet duhet të jenë të tilla që tu mundësojnë atyre të përfshihen dhe të përfitojnë prej tyre.

iv. Gjithëpërfshirja është të jesh i përfshirë në mënyrë aktive.

Pjesëmarrje aktive e të rinjve me aftësi të kufizuara dhe familjarëve të tyre në marrjen e vendimeve.

Të gjitha institucionet/ profesionistët mund të të luajnë rolin e tyre dhe mund të funksionojnë në mënyrë më efektive nëse përfshijnë në vendimarrje personat me aftësi të kufizuara dhe familjarët e tyre.

Të gjitha shërbimet/ institucionet/ profesionistët/ subjektet punëdhënëse publike e private duhet të marrin në konsideratë kapacitetet në zhvillim e personave me aftësi të kufizuara me qëllim përfshirjen e tyre për të qënë qytetar aktiv në komunitet.

Pjesëmarrja e personave me aftësi të kufizuara dhe prindërve të tyre është një angazhim i vazhdueshëm dhe në zhvillim. Të gjitha shërbimet/ institucionet/ profesionistët duhet të kërkojnë në mënyrë të vazhdueshme mendimin e tyre rreth nevojave individuale, rreth ofrimit të mbështetjes, shërbimeve dhe çështjeve të lidhura me to në nivel vendor dhe kombëtar.

v. Gjithëpërfshirja është një qasje proaktive për të identifikuar dhe hequr barrierat.

Identifikimi i vazhdueshëm i pengesave sa më shpejt që të jetë e mundur dhe gjetja e zgjidhjeve, duke përdorur një qasje praktike për zgjidhjen e problemeve, çon në përfshirjen e më shumë të të rinjve e të rriturve me aftësi të kufizuara. Aty ku stafi është pozitiv dhe demonstroi një qasje “mund të bëhet” dhe një gatishmëri për të ndryshuar detyrën dhe ritmin, barrierat janë më lehtë të kapërcëhen. Kur drejtuesit kanë një vizion gjithëpërfshirës dhe kur ata e ndajnë atë dhe veprojnë bazuar tek ky vizion, institucionet, komuniteti në tërësi bëhet më gjithëpërfshirës.

vi. Gjithëpërfshirja është të marrësh ndihmë kur ke nevojë për të.

Kjo do të thotë qasje në kohë në marrjen në kohë në formën e duhur të informacionit të nevojshëm, si dhe komunikim dhe takime me njerëz me qëndrime pozitive, aftësi mbështetëse dhe ekspertizë.

Personat me aftësi të kufizuara dhe të rinjtë, familjet e tyre kanë të drejtë të marrin informacion në kohë dhe në formë të përshtatur. Mbështetja duhet të ofrohet në mënyrën se si personi me aftësi të kufizuara e preferon, duke; (1) promovuar zhvillimin e pavarësisë; (2) mospenguar zhvillimin e marrëdhënieve ndërmjet tyre dhe bashkëmoshatarëve të tyre si dhe duke u kujdesur që kjo mbështetje të (3) mos zëvendësojë marrëdhënien e personit me aftësi të kufizuara me mësuesin, instruktorin apo profesionistë të tjerë apo kolegët që punojnë me to apo sëbashku me to..

Për ti shërbyer këtij qëllimi trajnimi/ edukimi i vazhdueshëm është një element thelbësor në heqjen e pengesave të qëndrimeve dhe zhvillimin e aftësive të veçanta të stafit për mbështetjen që ata u japin personave me aftësi të kufizuara në një sërë mjedisesh (institucione shëndetësore, social-kulturore e sportive/ shkolla/qendra ofruese shërbimesh). Drejtuesit e institucioneve/ subjekteve punëdhënëse, krijojnë mjedisin ku të gjithë janë të mirëpritur dhe ndihen të përkrahur.



KUADRI LIGJOR QË GARANTON GJITHËPRSHIRJEN NË AMBJENTET E PUNËS PËRMES REALIZIMIT TË PËRSHTATJES SË ARSYESHME PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA

Legjislacioni kërkon të eliminojë diskriminimin ndaj personave me aftësi të kufizuara për t'u siguruar që fuqia punëtore është po aq diverse sa edhe shoqëria. Subjektet publike dhe private kanë një detyrim ligjor për të siguruar përshtatjen e arsyeshme sipas nevojave për të lehtësuar punësimin e punonjësve të kualifikuar dhe të kandidatëve potencialë - aplikantë me aftësi të kufizuara.

LIGJI Nr.10 221/2010 PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

„Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime të domosdoshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë, pa vendosur nje barrë të tepruar. Qëllimi është garantimi i gëzimit dhe ushtrimit në baza të barabarta të 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 (Neni 3/pika 7).

LIGJI Nr. 108/2012 PËR RATIFIKIMIN E KONVENTËS SË OKB-SË PËR TË DREJTAT E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

“Komunikim” përfshin gjuhët, shfaqje teksti, Braille, komunikimin me prekje, printim me gërmë të madhe, multimedian dixhitale, si dhe gjuhë të qartë, të dëgjuar dhe të shkruar, lexues dhe mënyra, mjete, forma komunikimi shtesë apo alternative duke përfshirë informacionin dixhital dhe teknologjinë e komunikimit.

“Gjuha” përfshin gjuhën e folur dhe gjuhën e shenjave, si dhe forma të tjera të gjuhës jo të folur.

“Diskriminim me bazë aftësinë e kufizuar” do të thotë çdo dallim, përjashtim apo kufizim me bazë aftësinë e kufizuar, që ka si qëllim dëmtimin apo anulimin e njohjes, gëzimit apo ushtrimit mbi baza të barabarta me të tjerët të të gjitha të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile apo në ndonjë fushë tjetër. Ky përkufizim përmban të gjitha format e diskriminimit duke përfshirë edhe mohimin e akomodimit të arsyeshëm.

“Akomodim i arsyeshëm” do të thotë modifikim dhe rregullim i nevojshëm, i përshtatshëm që nuk krijon një barrë disproporcionale, që është i domosdoshëm në raste të veçanta për t’u siguruar personave me aftësi të kufizuara gëzimin dhe ushtrimin e të gjitha të drejtave dhe lirive themelore të njeriut me baza të barabarta me të tjerët.

“Projektim universal” do të thotë projektim i mallrave, mjedisit, programeve dhe shërbimeve për t’i bërë të përdorshme për të gjithë njerëzit në masën më të madhe të mundshme, pa pasur nevojë për përshtatje apo projektim të veçantë. Projektimi universal nuk duhet të përfshijë pajisjet ndihmëse për grupe të veçanta të personave me aftësi të kufizuara në rastet kur është e nevojshme. (Neni 2, Përkufizime).

LIGJI Nr. 93/2014 PËR PËRFSHIRJEN DHE AKSESUESHMËRINË E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA.

“Mohim i përshtatjes së arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur mohohet ose kundërshtohet kryerja e rregullimeve ose ndryshimeve të domosdoshme dhe të përshtatshme që janë të nevojshme në një rast të veçantë pa vendosur një barrë të tepruar, me qëllim që personat me aftësi të kufizuara të mund të gëzojnë dhe të ushtrojnë në kushte të barabarta me të tjerët të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

“Përshtatje e arsyeshme” është modifikimi dhe rregullimet e nevojshme dhe të përshtatshme, atëherë kur është e nevojshme, pa vendosur barrë të tepruar, për t’u garantuar personave me aftësi të kufizuara gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të të gjitha të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. (Neni 2/ pika 6/ pika 11);

LIGJI Nr. 7961, datë 12.7.1995 KODI I PUNËS I REPUBLIKËS TË SHQIPËRISË. (ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015).

Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vëndit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera të përmendura në pikën 2 të këtij neni. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t’u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme

që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim.

LIGJ Nr. 15/2019 PËR NXITJEN E PUNËSIMIT

Neni 3 “Përkufizime” pika 8 specifikon se “Përshtatje e arsyeshme” ka të njëjtin kuptim me atë që parashikohet në legjislacionin në fuqi për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara.

IV REALIZIMI I PËRSHTATJES SË ARSYESHME DHE PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

4.1 Qëllimi i përshtatjes së arsyeshme.

Qëllimi i përshtatjes së arsyeshme është të ofrojë mundësi punësimi për personat me aftësi të kufizuara, të cilët përndryshe nuk janë në gjendje për të kryer funksionet themelore të punës së tyre dhe për t'i lejuar punonjësit me aftësi të kufizuara të kryejnë punën ose të jenë më produktiv. Akomodimi i arsyeshëm mund të përfshijë, por nuk kufizohet vetëm në:

- garantimin që objektet/ndërtesat të jenë lehtësisht të arritshme dhe të përdorshme për personat me aftësi të kufizuara,
- ristrukturimin e punës,
- ndryshimin e orareve të punës ose të vëndit të punës,
- zgjatjen e lejes,
- përdorimin e teknologjisë, internetit, telefonit si mjete pune dhe komunikimi,
- ricaktimin në një pozicion tjetër të lirë,
- blerjen ose ndryshimin e pajisjeve, mjeteve, përfshirë kompjuterin softëare dhe hardëare;
- rregullimet e duhura ose modifikime të prodhimeve, materialeve të trajnimit, rregullime të politikave në një ndërrmarje;
- sigurimin e mjeteve dhe formave të leximit ose përkthyesve të gjuhës së shenjave dhe përshtatjeve të tjera të ngjashme, përfshirë Braille, komunikimin me prekje, printim me gërmë të madhe, multimedia dixhitale, si dhe gjuhë të qartë, të dëgjuar dhe të shkruar. Mënyra, mjete dhe forma komunikimi shtesë apo alternative, përfshirë informacionin dixhital dhe teknologjinë e komunikimit.

Akomodimi i arsyeshëm duhet të sigurohet në kohën e duhur. Procesi i shqyrtimit të kërkesave për akomodimin e arsyeshëm dhe sigurimi i tij duhet të jetë gjithmonë një „proces interaktiv“ i komunikimit dhe konsultimit të ndërsjelltë ndërmjet individit të

kualifikuar me aftësi të kufizuar dhe punëdhënësit me qëllim garantimin e tij. Vendimet e akomodimit ose përshtatjes së arsyeshme duhet të bazohen kryesisht në faktin se sa ato do të ndihmojnë aplikantin ose punonjësin të jetë një anëtar i suksesshëm dhe produktiv i fuqisë punëtore.

Në pjesën më të madhe të rasteve përshtatja ose akomodimi i arsyeshëm kërkon pak ose aspak kosto financiare. Shpesh, punëdhënësit realizojnë dhe përbushin nevoja ose kërkesa më të kushtueshme të akomodimit, të tilla si: sigurimi i lexuesit, përkthyesin e gjuhës së shënjave, apo asistentin personal për të udhëtuar, për punonjësit që kanë nevojë për këto shërbime për të kryer punët e tyre. Kostoja duhet të vlerësohet në bazë të burimeve të përgjithshme financiare në dispozicion të punëdhënësit. Për punëdhënësin nuk është e nevojshme të sigurojë një përshtatje, në qoftë se kjo do të shkaktojë një vështirësi të panevojshme financiare apo administrative (parë kjo nën këndvështrimin e burimeve të përgjithshme financiare dhe administrative në dispozicion). Përveç kësaj, nuk është e nevojshme që punëdhënësi të sigurojë një përshtatje nëse kjo përbën një kërcënim të drejtpërdrejtë për shëndetin ose sigurinë.

4.2. Përshtatja e arsyeshme - përkufizime

4.2.1. Kush është person me aftësi të kufizuara?

Termi “*Person me aftësi të kufizuara*” përfshin të gjithë ata që kanë dëmtime afatgjata fizike, mendore, intelektuale ose ndijore, dëmtime, të cilat në bashkëveprim me barrierat e ndryshme, përfshirë ato mjedisore dhe të qëndrimit, mund të pengojnë pjesëmarrjen e plotë dhe efikase të këtyre personave në shoqëri, në kushte të barabarta me të tjerët.

Për t'u kthyer tek koncepti i *përshtatjes së arsyeshme* - koncepti i *akomodimit/përshtatjes së arsyeshme* i cili bazohet në modelin social të aftësisë së kufizuar. Modeli social i aftësisë së kufizuar tregon se ndërveprimi mes një dëmtimi dhe ambientit ose shoqërisë, mund të rezultojë në një disavantazh për një person me aftësi të kufizuara, dhe qëllimi i përshtatjes së arsyeshme është të eliminojë apo të zvogëlojë këtë disavantazh që është pasojë e këtij ndërveprimi.

Një *person i kualifikuar me aftësi të kufizuara* është ai individ me aftësi të kufizuara që ka aftësitë e nevojshme, ka eksperiencën, arsimimin, edukimin si edhe i përgjigjet kërkesave të tjera të nevojshme për një vend pune, dhe që me apo pa përshtatjen e arsyeshme, mund të kryejë proceset dhe të përbushë kërkesat ose funksionet thelbësore të një pozicioni pune.

4.2.2. Çfarë është përshtatja e arsyeshme?

Një akomodim i arsyeshëm mund të përshkruhet si çdo ndryshim apo rregullim në procesin e punës, mjedisin e punës apo mënyrën se si zakonisht kryhet një punë, e cila i lejon një aplikanti ose punonjësi të kualifikuar me aftësi të kufizuara, që të kryj funksionet thelbësore të një pune ose të gëzojë në mënyrë të barabartë përfitimet dhe privilegjet e punësimit, që janë në dispozicion për një punonjës pa aftësi të kufizuara që punon në kushte të ngjashme.

Përshtatja e arsyeshme mund të ndodhë në tri fazat e punësimit:

- *Në procesin e aplikimit.* Akomodim i arsyeshëm duhet të sigurohet në procesin e aplikimit për t'i ofruar një aplikanti të kualifikuar me aftësi të kufizuara mundësi të barabarta për t'u konsideruar për pozicionin e shpallur të punës.
- *Në kryerjen e funksioneve thelbësore të një pune.* Akomodim i arsyeshëm duhet të sigurohet për t'i mundësuar një personi të kualifikuar me aftësi të kufizuara të kryejë funksionet themelore të punës. Kjo mund të përfshijë ndryshime ose rregullime në mjedisin e punës, apo rrethanat në të cilat kjo punë është kryer zakonisht ose ndryshime të politikave të punësimit;
- *Në marrjen e të gjitha përfitimeve të punësimit.* Përshtatja e arsyeshme duhet të sigurohet për t'i mundësuar një punonjësi me aftësi të kufizuara, që të gëzojë përfitimet dhe privilegjet e punësimit, mbi baza të barabarta me ato që gëzojnë punonjësit e vendosur në të njëjtat pozicione apo kushte, por që janë pa aftësi të kufizuara. Kjo përfshin qasje të barabartë në mençat ose në vendet ku punonjësit hanë drekën, vendet ku organizohen takime, shërbime të sponsorizuara nga punëdhënësi, në përfitimet si të gjithë punonjësit e tjerë, në aktivitetet shoqërore etj.

Për të përcaktuar nëse një përshtatje e kërkuar është e arsyeshme, agjencitë duhet të marrin parasysh disa faktorë, përfshirë:

- natyrën dhe koston e ndryshimit;
- numrin e njerëzve të cilët mund të përfitojnë nga ndryshimi (përfshirë publikun);
- përfitimet shtesë ose dëmtimet që do të rezultojnë nga ndryshimi.

4.3. Rastet kur mund të mohohet përshtatja e arsyeshme

Kur ajo krijon vështirësi të panevojshme/barrë të tepruar. Për të vlerësuar këtë merren në konsideratë faktorë të tillë si:

- kostot financiare që lidhen me realizimin e akomodimit të arsyeshëm;
- burimet financiare të subjektit punëdhënës publik apo privat;
- efektet që mund të japin shpenzimet apo burimet financiare ose
- impakti që mund të ketë kjo përshtatje në funksionimin e ndërmarrjes;
- numri i punonjese dhe numri i përfituesve;(punonjësit apo konsumatorët e shërbimit)
- mundësitë për të marrë fonde publike për të siguruar këtë përshtatje apo cdo asistencë të një lloji tjetër.

Kur krijohet një kërcënim i drejtëpërdrejtë. Një kompani mund të mos bjerë dakort të ofrojë akomodimin/përshtatjen e arsyeshme, pasi ajo mund të përbëjë një rrezik të drejtëpërdrejtë për sigurinë dhe shëndetin. Që të konsiderohet një kërcënim i drejtëpërdrejtë, duhet të përbëjë një rrezik të dukshëm për një dëm të konsiderueshëm. Përcaktimi i një kërcënimi të drejtëpërdrejtë duhet të bazohet në një vlerësim individual të aplikantit ose punonjësit me aftësi të kufizuara, duhet të mbështetet në informacionin mjekësor dhe nuk duhet të bazohet në supozime të përgjithësuara apo në stereotipe.

4.4 Procesi i përshtatjes së arsyeshme

Akomodimi ose përshtatja e arsyeshme duhet përcaktuar (a) rast pas rasti; (b) në bazë procedurash që udhëheqin vendimarrjen; (c) në vazhdim të deklarimit të aftësisë së kufizuar apo të kërkesës për akomodim; (d) përmes një dialogu mes aplikantit ose punëkërkuarit me aftësi të kufizuara dhe punëdhënësit.

4.4.1 Kërkesa për përshtatjen e arsyeshme

Punonjësit apo aplikantët me aftësi të kufizuara mund të kërkojnë akomodim të arsyeshëm nga punëdhënësi, pavarësisht nga titulli, paga, statusi i punësimit (i përhershëm, i përkohshëm, emergjent). Kjo kërkesë nuk duhet të jetë me shkrim,

të jetë formale apo të përdoret ndonjë gjuhë e veçantë. Një individ mund të përdorë një gjuhë të thjeshtë, pra nuk ka nevojë të përdorë termin “përshtatje e arsyeshme”, të përmend ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi ose kodin e punës.

Ja disa shembuj:

Shembull A: Një punonjës i thotë mbikëqyrësit të tij: “Unë e kam problem të paraqitem në punë në kohën e planifikuar për fillim, për shkak të trajtimeve mjekësore që unë marr.” Kjo është një kërkesë për një përshtatje të arsyeshme.

Shembull B: Një punonjës i thotë mbikëqyrësit të tij: “Unë kam nevojë për gjashtë javë pushim për të marrë trajtim për një problem me shpinën.” Kjo është një kërkesë për një përshtatje të arsyeshme.

Shembull C: Një punonjëse e re, e cila përdor një karrige me rrota, informon punëdhënësin që karrigia e saj me rrota nuk përshtatet me tavolinën në zyrën e saj. Kjo është një kërkesë për një përshtatje të arsyeshme.

Shembull D: Një punonjës i tregon eprorit të tij se ai do të donte një karrige të re, sepse ajo aktualja është e paretshme. Edhe pse kjo është një kërkesë për një ndryshim në punë, ajo është e pamjaftueshme për t'i lënë punëdhënësit të kuptojë se ai po kërkon akomodim të arsyeshëm. Ai nuk e lidh nevojën e tij për një karrige të re me një gjendje shëndetësore.

Në shumicën e rrethanave është detyrim i të punësuarit të kërkojë akomodimin e arsyeshëm. Megjithatë, mund të ketë situata ku aftësia e kufizuar e të punësuarit dëmton aftësinë e po atij të punësuarit për të komunikuar efektivisht nevojën për një akomodim që është i dukshëm për supervizorin. Në rrethana të tjera, nevoja për një akomodim duhet të nisë si një proces interaktiv dhe fleksibël komunikimi ndërmjet të punësuarit dhe supervizorit në mënyrë që të identifikohet një akomodim efektiv. Akomodimi nuk ka nevojë të jetë më i kushtueshmi, as nuk duhet të jetë ekzaktësisht sipas kërkesave të të punësuarit, por duhet të jetë efektiv.

Kërkesa për akomodim mund të bëhet nga një pjesëtar i familjes, gjithashtu nga profesionistë të shëndetit ose përfaqësues të tjerë, që veprojnë në emër të individit me miratimin e tij. Një mbikëqyrës mund të kërkojë një dokument mjekësor vetëm atëherë, kur nevoja për akomodimin e të punësuarit nuk është e qartë dhe tashmë nuk ka asnjë informacion tjetër tek të dhënat e të punësuarit që demonstroi këtë nevojë. Në disa raste aftësia e kufizuar dhe nevoja për akomodim janë të dukshme. Në këto raste,

punëdhënësi nuk e ka të nevojshme të kërkojë informacion mjekësor të mëtejshëm. Megjithatë, kur një aftësi e kufizuar dhe nevoja për akomodim të arsyeshëm nuk janë të dukshme ose ndryshe janë të panjohura për marrësin e vendimeve, atëhere mund të kërkohej që individi të sigurojë dokumentacion të arsyeshëm për aftësinë e kufizuar dhe kufizimet funksionale. Institucioni ka të drejtë të kërkojë informacion mjekësor plotësues, nëse informacioni i dorëzuar nuk e shpjegon qartësisht natyrën e aftësisë së kufizuar ose nevojën për akomodim të arsyeshëm, ose nuk qartëson se si akomodimi i kërkuar do ta ndihmojë të punësuarin të kryejë funksionet thelbësore të punës. Një kërkesë e tillë për dokumentacion shtesë duhet të jetë specifike që i punësuarit të dijë se çfarë të ofrojë. Nuk është e përshtatshme të kërkojë informacion mjekësor që nuk ka lidhje me kërkesën e individit për akomodim. Për shembull, një individ mund të kërkojë një tastierë ergonomike. Megjithatë mbikqyrësi mund të sigurojë informacion mjekësor dhe nevojën për një tastierë. Agjencia gjithashtu ka të drejtën të ketë informacionin mjekësor të shqyrtuar nga një ekspert mjekësor i agjencisë, i zgjedhur me kërkesë të agjencisë dhe me shpenzimet e agjencisë.

Të gjitha kërkesat për akomodime, përfshirë çdo dokumentacion mjekësor, do të ruhen në dosje të distancuara nga dosja personale e të punësuarit. Në qoftë se një kërkesë për akomodim të arsyeshëm refuzohet, duhet të jetë me shkrim dhe të përcaktohen edhe arsyt e refuzimit. Refuzimi zyrtar i kërkesës duhet të informojë gjithashtu të punësuarin për të drejtën që ka për të paraqitur një ankesë.

4.4.2 *Proces interaktiv*

Ligji kërkon që punëdhënësi të angazhohet në një dialog interaktiv me individin me aftësi të kufizuara në lidhje me akomodimin e arsyeshëm. Duhet një qasje metodike në trajtimin e kërkesave për akomodim të arsyeshëm nga punonjësit. Menjëherë pas marrjes së kërkesës për akomodim të arsyeshëm, punëdhënësi duhet të planifikojë një takim me punonjësin sa më shpejt që të jetë e mundur. Njëkohësisht asistenti i punonjësit mund të ndihmojë punëmarrësin gjatë këtij takimi.

Punëdhënësi duhet të kryejë një diskutim interaktiv, joformal me punonjësin.

Diskusioni duhet të përfshijë hapat e mëposhtëm:

- 1) Një rishikim të detajuar të përshkrimit të pozicionit të punës të shpallur si vend vakant nga kompania duke përcaktuar caqet e “funksioneve anësore” nga ato të “funksioneve thelbësore”.

- 2) Një përcaktim se si aftësia e kufizuar e punëmarrësit e kufizon atë të kryejë funksione kryesore të punës së tijose të saj në mënyrë që të identifikojë punëmarrësin si një individ të kualifikuar me aftësi të kufizuara.
- 3) Një identifikim të akomodimeve potenciale dhe një vlerësim i efektshmërisë së këtyre akomodimeve në performancën e punës së punëmarrësit.
- 4) Identifikim të tipit të akomodimit që është i nevojshëm.
- 5) Marrjen në konsideratë të preferencave të punëmarrësit; megjithatë, agjencia ka të drejtën për të zgjedhur midis alternativave të vlefshme ose ekzistuese për sa kohë ato janë efektive.
- 6) Përzgjedhjen dhe zbatimin e akomodimit efektiv të arsyeshëm nga ana e punëdhënësit sa më shpejt të jetë e mundur.

Është e domosdoshme që të mbahet një dialog i hapur me punonjësit për të diskutuar afatet për marrjen e akomodimit dhe ndjekjen me ta të vonesave të papritura.

Punëdhënësi mund ta ketë të vështirë për të akomoduar një person me aftësi të kufizuara, për shkak se nuk kuptohet si duhet, ose për faktin se punonjësi nuk mund të dijë se çfarë pajisjesh, modifikim ose përshtatje mund t'i mundësohet atij që të kryejë funksionet themelore të punës. Punëdhënësi mund t'i kërkojë organizatave që ofrojnë shërbime në fushën e aftësisë së kufizuar që të ndihmojnë në identifikimin e akomodimit të përshtatshëm dhe të arsyeshëm.

4.4.3 Dokumentacioni mjekësor dhe konfidencialiteti

Në qoftë se aftësia e kufizuar nuk është e qartësisht e dukshme dhe nuk ka asnjë informacion tjetër mjekësor në të dhënat e të punësuarit, agjencia mund t'i kërkojë atij të paraqisë dokumentacion nga një mjek ose personel tjetër shëndetësor në lidhje me ekzistencën dhe masën e aftësisë së kufizuar. Para konsultimit me mjekun, është e nevojshme që të merret pëlqimi me shkrim i individit për ofrimin e informacionit mjekësor tek punëdhënësi.

Informacioni mjekësor i të punësuarit duhet të mbahet në një dosje konfidenciale, e veçuar nga dosja personale apo të dhënat e tjera të të punësuarit dhe nuk duhet t'i jepet askujt që nuk ka nevojë të dijë gjë, por të shërbejë vetëm për të ofruar akomodimin e arsyeshëm. Në disa raste, mbikqyrësi i të punësuarit nuk ka nevojë

të dijë në lidhje me aftësinë e kufizuar apo akomodimin e arsyeshëm të personit. Në këto situata informacioni nuk duhet të ndahet me mbikëqyrësin. Informacioni në lidhje me aftësinë e kufizuar të punonjësit ose me akomodimin e arsyeshëm, nuk duhet t'u tregohet punonjësve të tjerë, klientëve ose publikut.

4.4.4 Marrja e vendimit për përshtatjen e arsyeshme

Pas takimit fillestar dhe shqyrtimit të dokumentacionit mjekësor (nëse është paraqitur një i tillë i lëshuar nga profesionistët e kujdesit shëndetësor të punëmarrësit), agjencia do të marrë vendim nëse punonjësi është një individ i klasifikuar me aftësi të kufizuara dhe më tej të zhvillojë një plan për akomodimin e arsyeshëm.

4.4.5 Plani për përshtatjen e arsyeshme

Plani për përshtatjen e arsyeshme do të:

- tregojë nëse punonjësi klasifikohet si „ person me aftësi të kufizuara“;
- skicojë funksionet themelore të punës së punonjësit për realizimin e të cilave punëmarrësi ka nevojë për përshtatje të arsyeshme;
- rekomandojë llojet e akomodimit duke marrë në konsideratë preferencat e punonjësit, megjithatë agjencia ka të drejtën që të zgjedh mes alternativave të vlefshme;
- përcaktojë nëse ndonjë akomodim shkakton apo jo një barrë të tepruar apo përbën një kërcënim të drejtpërdrejtë.

4.5 *Format e përshtatjes së arsyeshme*

- Një akomodim ose përshtatje „no-tech ose pa teknologji“ që kushton jo shumë para, i duhet vetëm kohë, mbështetje dhe kreativitet (psh., kohë shtesë për përgatitje për një individ për punë...etj).
- Një akomodim ose përshtatje „ loë-tech ose me teknologji të ulët“ është çdo akomodim ose përshtatje e arsyeshme, që është e thjeshtë teknologjikisht dhe është në dispozicion të shumicës(p.sh: zëvendësimi i një doreze në derë me një dorezë të arritshme, sigurimi i një zmadhuesi për lexim etj.).

- Një akomodim ose përshtatje „ hight – tech ose e teknologjisë së lartë“ është çdo akomodim ose përshtatje e arsyeshme që përdor pajisje të avancuara ose të sofistikuara

4.5.1 Shembuj të përshtatjeve të arsyeshme.

i. Ristrukturimi i punës.

Ristrukturimi i punës, si një formë e përshtatjes së arsyeshme, mund të përfshijë rishpërndarjen e funksioneve anësore të një pune. Ristrukturimi i punës shpesh arrihet me anë të shkëmbimit ose shpërndarjes së funksioneve anësore të një pune që nuk mund të kryhen nga një person me aftësi të kufizuara. Një punëmarrës duhet të jetë i aftë të kryejë funksionet kryesore të një pune, por aty ku është e mundur t'i hiqen disa detyra jo kryesore.

Shembull: Një agjenci ka dy nëpunës për procesimin e të dhënave. Shkrimi në kompjuter është funksioni kryesor, përdorimi i telefonit është një funksion anësor. Në qoftë se një nëpunës i kualifikuar procesimi nuk ka aftësi për të folur, do të ishte e arsyeshme t'ia linin përdorimin e telefonit nëpunësit me aftësinë e të folurit.

Agjencisë nuk i kërkohet të rialokoj funksionet kryesore të punës.

Mund të ishte një akomodim i arsyeshëm ndryshimi i kohës dhe mënyrës së bërjes së funksioneve kryesore. Këtu përfshihen:

- Shpërndarja e punës ndërmjet kolegëve.

Shembull: Në qoftë se një sekretare do të kishte aftësi të kufizuara të shikimit që do ta ndalonte atë të shkruante brenda hapësirave të vogla në kompjuter, atëhere kjo gjë mund t'i caktohet një personi tjetër si detyrë. Në këmbim të kësaj sekretarja me aftësi të kufizuar mund të bëjë një nga detyrat e kolegut.

- Eliminimi i detyrave jokryesore.

Shembull: Nëse një pjesë e një pune nuk është e domosdoshme, mund të eliminohet totalisht. Një nëpunës që merret me postën, në vend që të shkojë tek posta herët në mëngjes, mund t'i lejohet që ai ose ajo të prese për një dërgesë normale postare në ambientet e zyrës.

- Rishikimi dhe caktimi i detyrave në vende të arritshme.

Shembull: Një riparues, (mekanik, hidraulik etj.), i cili përdor një karrige me rrota mund ta ofrojë shërbimin e tij në vende të arritshme për të, ndërsa vendet e tjera mund t'i caktohen dikujt tjetër pa aftësi të kufizuara lëvizëse.

- Lejimi i ushtrimit të profesionit në vendndodhje tjetër veç asaj tradicionale ose zyrave.

Shembull: Një anketuesi mund t'i lejohej që t'i bëjë telefonatat përmes një linjë të caktuar nga shtëpia, në vend që t'i kërkohet që të vij rregullisht në një zyrë të papërshtatur/ të paaksesueshme për të realizuar këto thirrje.

ii. Modifikim të orareve të punës dhe politika fleksibël për pushimet

Ndryshimi i një orari të zakonshëm të punës ose krijimi i një politike për të qënë fleksibël në ofrimin e lejes për largim nga puna, mund të përbëjë një akomodim të arsyeshëm, nëse kjo gjë nuk do të shkaktonte një vështirësi të panevojshme apo një barrë të tepruar. Oraret e modifikuara të punës mund të përfshijnë fleksibilitet në orët e punës ose në javën e punës, ose punë me kohë të pjesshme.

Njerëzit me aftësi të kufizuara të cilët mund të kenë nevojë për modifikim të orarit të punës përfshijnë individët:

- të cilët kanë nevojë për trajtim të veçantë mjekësor për aftësinë e tyre të kufizuar (siç janë njerëzit me kancer, HIV/AIDS, ose me probleme të shëndetit mendor);
- të cilët kanë nevojë për periudha pushimi (përfshirë disa njerëz të cilët kanë sklerozë të shumëfishtë, kancer, diabet, probleme me frymëmarrjen, ose shëndet mendor);
- të cilëve aftësia e kufizuar (si psh. diabeti) u ndikohet nga oraret e gjumit apo të ngrënit.

Politikat e të qënurit fleksibël për dhënien e lejes apo pushimeve ose largimeve nga puna, duhet të konsiderohen si një përshtatje e arsyeshme, kur njerëzit me aftësi të kufizuara kërkojnë largim nga puna për shkak të aftësisë së kufizuar të tyre. Agjencia në përgjithësi nuk është e nevojshme të ofrojë pushim shtesë ose ekstra me pagesë në kuadrin e përshtatjes së arsyeshme, por duhet të marrë në konsideratë e të lejojë

përdorimin e pushimit të përlogaritur mbi bazë të punës shtesë, ose dhënies së lejes pa pagesë, në rastet kur kjo nuk do të shkaktojë një vështirësi të panevojshme ose barrë të tepruar.

Njerëzit me aftësi të kufizuara mund të kërkojnë fleksibilitet në marrjen e lejes për shkak të:

- trajtimit mjekësor në lidhje me aftësinë e kufizuar;
- riparimit të një proteze ose të një pajisjeje;
- kushteve të përkohshme negative në mjedisin e punës (psh prishja e kondicionimit mund të dëmtojë rëndë gjendjen e një personi me sklerozën multiple);
- trajnimit në përdorimin e një pajisjeje ndihmëse. (Në qoftë se një pajisje ndihmëse është përdorur në vendin e punës dhe ofrohet si një përshtatje e arsyeshme dhe në qoftë se punonjësit e tjerë trajnohen gjatë orarit të punës, atëherë edhe punonjësi me aftësi të kufizuara duhet të trajnohet për këtë pajisje gjatë orarit të punës, pa qenë e nevojshme për të marrë leje.)

Disa njerëz të kualifikuar me aftësi të kufizuara nuk janë në gjendje për të punuar gjatë kohës ose orarit standard të një dite pune, 9:00 paradite deri në 5:00 të darkës, ose në një javë standarte nga e hëna në të premte. Në varësi të natyrës së punës dhe kërkesave të procesit të punës, ndryshimet në oraret dhe orët e punës mund të jenë një akomodim i arsyeshëm për sa kohë që ato nuk të çojnë në një vështirësi të panevojshme.

Shembull: Një punonjës, i cili ka nevojë për trajtim dializë të veshkave, nuk është në gjendje për të punuar në dy ditë, sepse trajtimi është i mundur vetëm gjatë orarit të punës, gjatë ditëve të javës. Në varësi të natyrës së punës dhe operacioneve të punës, mund të jetë e mundur që të kryhen disa detyra të punës në shtëpi, në fundjavë apo të punohet tre ditë në javë si një punonjës me kohë të pjeshme.

iii. Modifikimi ose blerja e mjeteve dhe pajisjeve

Blerja e pajisjeve ose ndryshimet në pajisjet ekzistuese mund të jenë përshtatje të arsyeshme efektive për njerëzit me aftësi të kufizuara komplekse. Ka shumë pajisje që e bëjnë të mundur që njerëzit të kapërcejnë pengesat ekzistuese në kryerjen e

funksioneve të një pune. Këto pajisje ofrojnë nga zgjidhje shumë të thjeshta (të tilla si psh. një fashë elastike ose plastike që mund t'i mundësojë një personi me paralizë cerebrale, që të mbajë një laps dhe të shkruajë) deri tek ato të “teknologjisë së lartë”, pajisje elektronike që mund të operojnë përmes lëvizjes së kokës apo të gojës, nga njerëz që nuk mund të përdorin duart e tyre.

Llojet e pajisjeve dhe mjeteve që mund të jenë të përshtatshme përfshijnë:

- teletypeëriters (TTYs), pajisjet e telekomunikacionit për personat që nuk dëgjojnë (TDDs). Telefonat me tekst (TTS), ose telefonat me Video për t'iu mundësuar komunikim përmes telefonit njerëzve me probleme në dëgjim ose në folur;
- amplifikator telefonik për personat me dëmtime dëgjimi;
- software special për kompjutera standarte dhe pajisje të tjera për të zmadhuar shkrimin ose për të kthyer tekstin e shkruar në fjalë me zë për njerëzit me shikim të dëmtuar apo që kanë vështirësi në të lexuar apo në përdorimin e duarve;
- shenjat e ngritura ose shkrimi në Braille për personat me shikim të dëmtuar;
- kufje telefoni, autoparlant dhe çelësa të adoptuar për përdorim të lehtë nga persona me dëmtim të duarve ose krahëve;
- makina llogaritëse me zë për personat me aftësi të kufizuara në shikim ose në lexim;
- tavolina të cilave u rregullohet ose u përshtatet lartësia për punonjësit që janë përdorues të karrigeve me rrota;
- pajisje të modifikuara për kontroll për duart dhe funksionimin e këmbëve për një person me funksion të kufizuar të duarve apo këmbëve;
- mbështetës për bërrylat dhe orientues për gishtat të montuar në tastierë për të parandaluar shtypjen e tasteve të gabuara nga personat me dëmtime të kontrollit motorik;
- klipboards për punonjësit me dëmtime të duarve;
- shkrim me relief dhe printera Braille për të punësuarit e verbër.

Agjencia është e detyruar të sigurojë pajisje që janë të nevojshme për të kryer një punë, por nuk ka asnjë detyrim për të siguruar pajisje, të cilat individ i përdor rregullisht në jetën e përditshme, të tilla si: syze, një aparat dëgjimi apo një karrige me rrota. Agjencia mund të jetë e detyruar të sigurojë sende të kësaj natyre, nëse përshtatje të veçanta janë të nevojshme për të kryer një punë.

Shembull: Një punonjës me një dëmtim të lëvizshmërisë zotëron dhe përdor një karrige me rrota manuale. Megjithatë, në qoftë se puna i kërkon punonjësit të lëvizë mes të ndërtesave që janë të ndara dhe dëmtimi në lëvizshmëri e pengon punonjës të përdorë një karrige me rrota manuale për atë distancë, ose nëse qilimat ose tapetet e shtruar, e pengojnë lëvizjen dhe përdorimin e një karrigeje me rrota manuale, atëherë mund të jetë e arsyeshme realizimi i përshtatjes së arsyeshme, përmes garantimit të një karrigeje me rrota elektrike ose me bateri për punë.

iv. Trajnimi

Përshtatja e arsyeshme duhet të ofrohet kur është e nevojshme për t'i dhënë punonjësit me aftësi të kufizuara mundësi të barabarta për të përfituar nga trajnimi, për të kryer punën e tij në mënyrë efektive dhe për të avancuar në punësim. Përshtatja e arsyeshme mund të përfshijë sigurimin e:

- faqeve ose materialeve të trajnimit të aksesueshme;
- materialeve të trajnimit në formate alternative (p.sh: të shtypura me shkrim të madh, Braille, audio ose në kasetë, ose format elektronik) të përshtatura për një aftësi të kufizuar;
- përkthyesit të gjuhës së shenjave etj.

v. Modifikimi i Politikave

Modifikimi i politikave mund të përfshijë:

- ndryshimin e një politike në vendin e punës, e cila ndalon diçka që një punonjës me aftësi të kufizuara e ka ndërkohë të nevojshme për ta bërë në punën e tij (p.sh: të lejojë një person me aftësi të kufizuara që të shoqërohet me një kafshë të shërbimit ose qen guidë, të lejojë ushqimin në vendin e punës për një person me diabet, të lejojë sende personale në tavolinën e një personi me aftësi të kufizuara psikiatrike ose probleme të shëndetit mendor);

- zhvillimin e një procedure të evakuimit emergjent për të siguruar dalje efektive për punonjësit me vështirësi në lëvizshmëri në rast emergjence;
- sigurimin e parkimit të arritshëm për një punonjës me aftësi të kufizuara me një leje parkimi.

vi. Modifikimi i ambientit të ndërtuar (ndërtesa dhe ambiente)

Aktivitetet e punësimit duhet të zhvillohen në një mjedis të integruar. Punonjësit me aftësi të kufizuara nuk mund të ndahen në objekte të veçanta ose pjesë të vecuara të objekteve. Kjo do të thotë se barrierat arkitektonike duhet të hiqen ose të përshtaten për të siguruar qasje në vendin e punës. Megjithatë, agjencisë nuk i kërkohet të bëjë ndryshime strukturore që janë të paarsyeshme dhe që mund ta vendosin atë në një vështirësi të panevojshme.

Në objektet ekzistuese ndryshimet strukturore janë të domosdoshme në masën që ato do të lejojnë që një punonjës me aftësi të kufizuara të kryejë funksionet themelore të punës, përfshirë aksesin në vendet e punës dhe në facilitetet mbështetëse, të tilla si: tualeti, uji dhe mençat e ushqimit.

Shembuj të realizimit të përshtatshmërisë së vendit të punës

Hyrja e ndërtesës

Pranë hyrjes së ndërtesës a ka hapësira parkimi për njerëzit me aftësi të kufizuara dhe a janë lehtësisht të dallueshme?

A janë rrugë-kalimet për këmbësorë të bllokuara me pengesa?

A ka plan të pjerrët ose ramp për të shmangur shkallët në hyrje të ndërtesës?

A është rampi rezistent ndaj rrëshqitjes?

A ka shenja drejtimi të qarta për në hyrje të ndërtesës?

A është dera kryesore mjaftueshëm e gjerë për karrigen me rrota?

A është vendndodhja e zileve apo mjeteve të tjera të komunikimit në lartësi të arritshme nga përdoruesit e karrigeve me rrota?

A ka tregues pamor apo zanorë për njerëzit që nuk dëgjojnë apo nuk shikojnë?

A ka tinguj paralajmërues audio apo të formave të tjera që të tregojnë hapjen dhe mbylljen e dyerve?

Zona ose salla e pritjes

Lartësia e banakëve dhe tavolinave, niveli i lartësisë së telefonave publike, i çelësave të dritave, butonave të kontrollit, i shinave të dyerve, mund të pengojë komunikimin apo të shkaktojë vështirësi për përdoruesit e karrigeve me rrota. Banakët e pritjes të ndarë me xham, mund të pengojnë komunikimin me një person me dëmtime në të folur apo në të dëgjuar.

A kanë marrë anëtarët e stafit trainime ndërgjegjësuese për aftësinë e kufizuar dhe a janë recepsionistët dhe anëtarët e tjerë të stafit të vetëdijshëm se si t'u shërbejnë më së miri njerëzve me aftësi të kufizuara?

A është zona e pritjes me hapësirë të mjaftueshme për të kaluar një përdorues i karriges me rrota edhe kur ka njerëz në pritje?

Dhomat e takimeve, mbledhjeve, pushimeve

A janë hyrjet, hapësirat e pritjes, korridorët, mencat dhe të gjitha hapësirat e tjera me madhësi të mjaftueshme dhe pa pengesa për të lejuar këdo që të lëviz lirisht dhe rehat?

A është i mirë niveli i ndriçimit në sallat e takimeve, në korridore dhe në hapësirën e pritjes?

A janë lartësitë në mencë të tilla që të shmangen incidentet apo derdhjet?

A janë bërë parashikime për nevoja dietike të veçanta?

Hapësira dhe vendi i punës

Karriget duhet të jenë në lartësinë e duhur me mbështetje për shpinën. Futja e karriges me rrota poshtë tavolinës së punës mund të jetë e vështirë, kështu që duhet marrë parasysh lartësia e saj.

Sigurohuni që raftet e dosjeve apo kutitë postare të brendshme të jenë në nivel jo të lartë.

Ofroni teknologji ndihmëse që personi të përdorë kompjuterin, programe që lexojnë ekranin apo që aktivizojnë zërin, apo kufje, mikrofonë, zmadhues ekrani.

Ndryshimi i niveleve, ngjitja e shkallëve

A ka ashensor dhe a gjendet në një zonë ku mund të përdoret lehtë?

A ka shkallë sado të vogla që gjenden në zonat ku hyhet më lehtë?

A ka shenja lajmëruese në fillim dhe në fund të shkallëve të lexueshme dhe të ndriçuara mirë?

A ka paralajmërime apo zona të rrezikshme të shkallët për njerëzit që nuk shikojnë?

A ka kangjella mbajtëse në të gjitha shkallët?

Tualetet

A janë tualetet të arritshëm me rampa apo ashensorë nëse ndodhen në kate të tjerë?

A ka hapësirë të mjaftueshme në tualete që përdoruesit e karrigeve me rrota të lëvizin lehtë?

A janë lavamanët, tharëset e duarve, çelësat e dritave, pasqyrat në lartësi të përshtatshme për të gjithë përdoruesit?

Shëndeti dhe siguria në punë

Përshtatja e arsyeshme për PAK kërkon rregullime të procedurave dhe politikave të sigurisë dhe shëndetit. Udhëzimet duhet të ofrohen në formate të përshtatshëm, duhet të ofrohen drejtime për ndërtesat, duhet të planifikohet paraprakisht, të krijohen rrugë evakuimi, të përcaktohen persona për ata që mund të duan ndihmë gjatë evakuimeve në emergjenca.

Në vend të ndryshimeve strukturore, në disa raste lejohen ndryshimet jo-strukturore në qoftë se ato ndihmojnë për të arritur të njëjtin rezultat.

Shembull: Një trajnim ofrohet në një vend pa një tualet ose banjë të arritshme/ të përshtatur. Në vend që të modifikojmë banjën, trajnimi mund të zhvendoset në një vend me tualet/banjë të arritshme.

vii. Sigurimi i lexuesit, ofruesit të aksesit në komunikim ose asistentit personal.

Individët me aftësi të kufizuara të komunikimit (aftësi të kufizuara p.sh. në shikim, dëgjim dhe të folur) duhet të jenë në gjendje të komunikojnë në mënyrë efektive me të tjerët për të kryer detyrat e tyre të punës dhe duhet të kenë qasje në informacionin e nevojshëm për punë. Identifikimi i nevojave të punonjësit në lidhje me detyra të veçanta të punës do të përcaktojë nëse mund të jetë i nevojshëm një përkthyes, lexues, apo alternativa të tjera që ofrojnë qasje në komunikim.

Mund të jetë një akomodim i arsyeshëm sigurimi i një lexuesi për një individ të kualifikuar me aftësi të kufizuara në shikim, në qoftë se kjo nuk do të imponojë një vështirësi të panevojshme. Në disa situata të punës një lexues mund të ofrojë një akomodim më efektiv dhe efikas, por në situata të tjera një pajisje mund t'i mundësojë një individ me aftësi të kufizuara në shikim të kryenë në mënyrë më të saktë detyrat e punës.

Shembull A: Një punonjës social që është i verbër, ka nevojë për një lexues për shkresa, intervista dhe për të përgatitur raporte. Një lexues mund të sigurohet për disa orë në ditë. Nëse materialet e leximit përbëhen nga materiale komplekse apo teknike, atëherë fjalori i lexuesit dhe niveli i leximit duhet të jenë në përputhje me dokumentet që janë për t'u lexuar.

Ofruesit e qasjes në komunikim (p.sh. përkthyesit e gjuhës së shenjave), kur është e nevojshme, mund të përbëjnë një akomodim të arsyeshëm për një person që është me probleme në dëgjim, në qoftë se kjo nuk imponon një vështirësi të panevojshme.

Shembull B: Një person që nuk dëgjon aplikon për një punë si nëpunës për të shtypur materiale. Personi mund të ketë nevojë për një përkthyes të kualifikuar, për një intervistë për punë, për shkak se aplikuesi dhe intervistuesi duhet të komunikojnë plotësisht në mënyrë efektive për të vlerësuar nëse aplikanti është i kualifikuar për të bërë punën. Pasi të jetë punësuar, në qoftë se punonjësi është duke bërë punë zyre ose sekretarie, punë në kompjuter, ose detyra të tjera pune që nuk kërkojnë shumë komunikim verbal, një përkthyes mund të jetë i nevojshëm vetëm herë pas here. Interpreti mund të jetë i nevojshëm për situatat e trajnimit, takimet e stafit, në mënyrë që ky person të mund të marrë pjesë plotësisht në këto funksione. Komunikimi në punë mund të realizohet me anë të mjeteve të ndryshme, në varësi të situatës, si shënime me shkrim, gjuha e shenjave e përdorur nga punonjësit e tjerë që kanë marrë trajnimin bazik të gjuhës së shenjave ose duke shtypur mesazhe në kompjuter.

Sigurimi i një asistenti sipas nevojës mund të jetë akomodimi i arsyeshëm për një person me aftësi të kufizuara, në qoftë se kjo nuk imponon një vështirësi të panevojshme.

Shembull C: Një ndihmës mund të jetë i nevojshëm për të terhequr apo për të marrë artikuj në raftete, dosje, ose me raste të ndihmë një person me paraplegji për detyra të tjera zyre.

Shembull D: Një ndihmës mund të jetë i nevojshëm për të shoqëruar një person të verbër, i cili duhet të udhëtojë për arsye pune.

viii. Ripozicionimi në një pozicion tjetër vakant dhe në një punë më të lehtë.

Nëse një punonjës fiton aftësinë e kufizuar të tij ose të saj, pasi ka qenë në punë dhe nuk mund të kryejë më funksionet themelore të punës së tij/saj, punëdhënësit mund t'i duhet ta ripërcaktojë ose ripozicionojë punonjësin në një vend të lirë pune brenda agjencisë, nëse ky veprim nuk përbën një vështirësi të madhe. Pozicioni i ri duhet të jetë në përputhje me kualifikimin e punonjësit dhe me një pagë të krahasueshme. Ricaktimi nuk i kërkon të punësuarit që të konkurojë për pozicionin e ri. Ricaktimi duhet të konsiderohet vetëm nëse nuk ka asnjë mundësi për përshtatje të arsyeshme në dispozicion që do t'i lejojë punonjësit për të kryer funksionet themelore të punës aktuale të tij ose të saj.

Ricaktimi i një punonjësi me aftësi të kufizuara në një punë të lehtë, mund të jetë i nevojshëm si një përshtatje e arsyeshme. Nëse një punëdhënësi rezervon pozicione të lehta pune dhe nuk krijon enkas pozicione të tilla, atëherë ai duhet të ripozicionojë një punonjës në një detyrë të lehtë në kuadrin e një përshtatjeje të arsyeshme nëse: (1) I punësuarit nuk mund të kryejë punën aktuale/të tanishme për shkak të aftësisë së tij/saj të kufizuar, me ose pa një përshtatje të arsyeshme; (2) I punësuarit mund të kryejë një punë të lehtë, me ose pa një përshtatje të arsyeshme; (3) Ricaktimi nuk do të imponojë një vështirësi të panevojshme. Kjo është e mundur pasi ndërrimi dhe ripozicionimi në një vend tjetër të lirë pune dhe ndryshime në politika dhe rregullore janë forma të akomodimit të arsyeshëm, mbi të gjitha të parashikuara në ligj.

ix. Përshtatje të tjera të arsyeshme.

Ka shumë përshtatje të tjera që mund të jenë të efektshme për njerëzit me aftësi të kufizuara të ndryshme, në punë të ndryshme. Disa modele të tjera të akomodimit të arsyeshëm që mund të jenë të përshtatshme përfshijnë:

Shembull A: Një punonjës bën vizita sporadike në një shtëpi për inspektim. Për këtë atij i paguhet nafta në bazë të kilometrave, si pjesë e pagës. Ndërsa një personi me aftësi të kufizuara që nuk e përdor makinën, mund t'i paguhet taksia.

Shembull B: Një person me aftësi të kufizuara intelektuale është i punësuar në një pozicion për mirëmbajtje. Punëdhënësi mund t'i ofrojë përdorimin e një këshilltari apo trajneri në vendin e punës për të ofruar shërbimin e një trajnimit të individualizuar.

Shembull C: Një person me aftësi të kufizuara në të mësuar mund të ketë nevojë për udhëzime që mund t'i komunikohen përmes e-mail-it, në vend që t'i komunikohen me gojë.

Shembull D: Nëse aftësia e kufizuar e një personi e bën të vështirë ardhjen e tij në zyrë dhe puna mund të bëhet edhe larg ambjentit të zyrës, atëherë në kuadrin e përshtatjes së arsyeshme, personit mund t'i lejohet që të punojë nga shtëpia.

Përshtatje të arsyeshme bazuar në llojin e aftësisë së kufizuar

Në vijim jepen udhëzime mbi llojet e akomodimeve që agjencia duhet të sigurojë për aftësi të kufizuara specifike, për ti bërë të mundur individit të kryejë funksionet thelbësore të punës.

Nëse individi nuk mund të kryejë më funksionet bazë të punës aktuale të tij ose të saj, duhet të konsiderohet rirregjistrimi i individit në një pozicion tjetër.

Akomodime për njerëz që nuk dëgjojnë, që kanë vështirësi në dëgjim, ose që kanë kufizime në komunikim.

Agjencia do të akomodojë të punësuarit dhe aplikantët që nuk dëgjojnë, që kanë vështirësi në dëgjim, probleme në të folur, të cilat ndikojnë në komunikim, duke ofruar pajisjet ndihmëse si aparate dëgjimi dhe shërbime të tjera të përshtatshme për të lehtësuar efektisht komunikimin. Pajisjet e përshtatshme ndihmëse për dëgjim mund të përfshijnë: pajisjet e telekomunikacionit për individët që nuk dëgjojnë, gjuha e shenjave dhe interpreti i gjuhës së shenjave, shërbime transkriptimi në kohë reale me aparate kompjuterike, mbajtës shënimesh (për kurse trajnimit dhe mbledhjes), kaseta trajnimit me titra, dhe aparaturo e sisteme ndihmëse për dëgjimin.

Akomodime për njerëz të verbër ose që kanë dëmtime në shikim.

Agjencia do të akomodojë të punësuarit dhe aplikantët për punë me dëmtime në shikim duke ofruar lexues dhe pajisjet të tjera kompjuterike (softëare). Të gjitha publikimet dhe materialet e trajnimit duhet të bëhen të disponueshme në formate të arritshme të tipit printim me gërma të mëdha, disk kompjuteri ose Braille.

Akomodime për njerëz me dëmtime të duarve dhe në lëvizje.

Për individët me dëmtime në lëvizshmëri, departamenti duhet të ofrojë pajisje zyre (për shembull: tavolina të ngritura) për të lehtësuar aftësinë e punëmarrësit për të punuar efektivisht dhe pa dëmtime. Zyrat mund të bëhen të aksesueshme duke shtuar platforma ose plane të pjerrët (rampa), hapës dyersh automatike, tualete të aksesueshme ose të përshtatura dhe pastrim të korridoreve nga pengesat. Për persona që kanë dëmtime të krahëve ose duarve, shembuj të akomodimeve mund të përfshijnë, por nuk janë të limituar në përdorimin e asistentit personal për udhëtim, sistemin njohës të zërit/komanda të ekzekutueshme përmes zërit dhe tastiera alternative.

Akomodime për individët me probleme të shëndetit mendor, sëmundje psikike ose kufizime që ndikojnë në qëndrueshmëri.

Alternativa për strukturën tradicionale të ambjentit të punës lejon shumë njerëz me aftësi të kufizuara të tipit HIV, kancer, dhe sëmundje mendore ose psikike të tipit depresion madhor ose ç'rregullime të atakeve panike, që të punojnë me kohë të plotë pa çënuar cilësinë dhe sasinë e punës së tyre, shëndetin, dhe aftësinë që të planifikojnë trajtime të shpeshta e të rregullta mjekësore, sa herë të jetë e nevojshme. Kur i punësuarit dorëzon dokumentin e nevojshëm mjekësor, punëdhënësi duhet të konsiderojë orare pune fleksibël, aftësinë për të punuar nga shtëpia dhe pushim të zgjatur si mundësi akomodimi të arsyeshëm. Departamenti gjithashtu do të akomodojë të punësuarit me aftësi të kufizuara intelektuale.

Shërbimi i Kafshëve:

Shërbimi i kafshëve përfshin çdo qen guidë, qen sinjalizues, ose çdo kafshë të trajnuar që t'u ofrojë ndihmë personave me aftësi të kufizuara, dhe të udhëheqin personat që kanë dëmtime në dëgjim ose shikim.

x. Koha dhe rishikimi i akomodimit për të siguruar efektivitetin

Akomodimi i arsyeshëm duhet të zbatohet sapo të aprovohet, sa më shpejt që të jetë e mundur. Brenda 4-6 javëve pas ofrimit të akomodimit të arsyeshëm, agjencia duhet të vlerësojë efektivitetin e akomodimit në ofrimin e mundësive për punonjësin për të kryer funksionet themelore të punës. Nëse ka nevojë për akomodim shtesë apo

ndryshime në akomodimin ose përshtatjen ekzistuese, agjencia duhet të rivlerësojë përshtatjen e ofruar.

Nëse akomodimi i arsyeshëm nuk është efektiv dhe nuk ka metoda të tjera të akomodimit që mund të ndihmojnë të punësuarin në kryerjen e funksioneve themelore të punës, atëherë akomodimi më i mundshëm dhe efektiv do të jetë ai që ka të bëjë me ndryshimin, gjetjen e ripozionimit në një vend të lirë pune brenda agjencisë.

4.6 Mohimi i një kërkesë për një akomodim të arsyeshëm

Agjencia mund të refuzojë kërkesën e një punonjësi për një përshtatje të arsyeshme për arsyet e mëposhtme:

1. Punonjësi nuk është një individ me aftësi të kufizuara:
 - a) kur ka një dëmtim të përkohshëm, p.sh një krah i thyer, nuk konsiderohet një aftësi e kufizuar, duke marrë parasysh kohëzgjatjen dhe nivelin e kufizimit të një aktiviteti të rëndësishëm të jetës,
 - b) kur punëmarrësi nuk është në gjendje të ofrojë dokumentacionin e kërkuar nga një profesionist mjekësor që tregon se ai ose ajo ka një aftësi të kufizuar që e kualifikon individin si të tillë.
2. Punonjësi është i aftë pa akomodimin e arsyeshëm që:
 - a) të kryej funksionet themelore të punës,
 - b) të marrë pjesë ose të përfitojnë nga shërbimi apo aktiviteti në mënyrë po aq të efektshme si punonjësit pa aftësi të kufizuara.
3. Akomodimi i kërkuar nuk do t'i mundësojë të punësuarit që të kryejë funksionet themelore të punës.
4. Kërkesa e punonjësit për një akomodim të arsyeshëm është kryesisht jo për arsye që lidhen me aftësinë e kufizuar.
5. Kërkesa e punonjësit për një akomodim të arsyeshëm do të imponojë një vështirësi të panevojshme ose barrë të tepruar për veprimtarinë e agjencisë ose kompanisë dhe ndërkohë nuk ka asnjë alternativë tjetër për akomodim të arsyeshëm.
6. Akomodimi i arsyeshëm i kërkuar nga punonjësi do të përbëjë një kërcënim të drejtpërdrejtë për shëndetin ose sigurinë.

Kur mohon një akomodim të arsyeshëm të kërkuar, agjencia duhet të marrë parasysh alternativa të tjera të vlefshme të akomodimit të arsyeshëm, të cilat mund të jenë më të arsyeshme dhe efektive dhe që nuk do të përbëjnë një vështirësi të madhe ose barrë të tepruar ose kërcënim të drejtpërdrejtë. Një punonjës, i cili beson se atij ose asaj i është mohuar me të padrejtë apo gabimisht një akomodim i arsyeshëm, mundet:

- të kërkojë që kërkesa e tij ose e saj të rikonsiderohet;
- të bëjë ankesë pranë komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi.

V LISTA E KONTROLLIT PËR TË VLERËSUAR NIVELIN E PËRFSHIRJES SË ÇËSHTJEVE TË PERSONAVE/PUNËMARRËSVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA NË SUBJEKTET PUBLIKE DHE PRIVATE PËRFSHIRË ORGANIZATAT.

Në vijim është një listë kontrolli e cila u vjen në ndihmë institucioneve/ organizatave për të vlerësuar qasjen që ato kanë përkundrejt përfshirjes së çështjeve të lidhura me personat me aftësi të kufizuara.

Kjo listë kontrolli do ti shërbejë atyre jo vetëm për të vlerësuar situatën aktuale por dhe si udhëzues për tu orientuar në të ardhmen në kuadër të zhvillimit të politikave, strukturave, ambjentëve, me qëllim që ato të jenë gjithëpërfshirëse, të promovojnë e garantojnë gjithëpërfshirjen dhe diversitetin.

I. Struktura

- I.1 Sa e mundëson përbërja aktuale e strukturës që ju keni (organograma) angazhimin në kohë dhe kapacitete të stafit të institucionit/organizatës suaj, për tu fokusuar në çështje të lidhura me personat me aftësi të kufizuara/ diversitetin?
- I.2 A keni të punësuar në institucionin/organizatën tuaj person me aftësi të kufizuara ose prindër që kanë fëmijë me aftësi të kufizuara?
- I.3 A është planifikuar në buxhetin e institucionit vendosja në strukturë e specialistëve që të punojnë për çështje të lidhura specifikisht me aftësinë e kufizuar?

II. Politikat

- II.1 A përfshijnë politikat ekzistuese të institucionit/organizatës suaj çështje të lidhura me personat, punëmarrësit me aftësi të kufizuara?
- II.2 A janë personat me aftësi të kufizuara përfitues të cdo programi që ju zbatoni?
- II.3 A parashikohen në politika çështje që kanë të bëjnë me aksesueshmërinë dhe përshtatjen e arsyeshme, me qëllim që ata të përfshihen dhe të përfitojnë cilësisht dhe në të gjitha aspektet që lidhen me punësimin e tyre?
- II.4 A ka zë të veçantë në buxhet/plan biznesi, të parashikuar për realizimin e aksesueshmërisë / përshtatjes së arsyeshmë?

III. Ndërgjegjësimi

- III.1 A ka marrë pjesë stafi juaj në trajnime të cilat kanë patur në fokus çështje të lidhura me personat me aftësi të kufizuara?
- III.2 A keni marrë pjesë në trajnime se si mund ti bën politikat, ambiente dhe proceset e punës gjithëpërfshirëse edhe për personat me aftësi të kufizuara?
- III.3 A i konsideroni të mjaftueshme trajnimet në të cilat keni marrë pjesë deri tani për çështje të lidhura me aftësinë e kufizuar?
- III.4 A bashkëpunoni me organizata/ institucione të specializuara në fushën e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara për të marrë informacion dhe njohuri për çështje të lidhura me to?
- III.5 A keni një plan për trajnime të stafit për çështje të lidhura me personat me aftësi të kufizuara?
- III.6 A keni planifikuar në buxhet zë të veçantë për trajnim të stafit për çështje të lidhura me personat me aftësi të kufizuara?

IV. Aksesueshmëria dhe përshtatja e arsyeshme

- IV.1 A siguron institucioni/organizata juaj akses pa barriera për personat me aftësi të kufizuara? (akses i vlerësuar si në aspektin e infrastrukturës fizike (ambientet e brendshme dhe të jashtme të ndërtesës) /informacion (në formate të përshtatura për tu përdorur nga të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara (aftësi të kufizuara në shikim/ të folur/intelektuale)?
- IV.2 A keni planifikuar në buxhet zë të veçantë për të siguruar akses pa barriera për personat me aftësi të kufizuara, sipas llojit të aftësisë së kufizuar (akses fizik dhe akses në informacion) në subjektin tuaj ?
- IV.3 A mundëson subjekti/organizata që aktivitetet që ju organizoni për stafin tuaj të jenë të aksesueshme (të arritshme) edhe nga personat me aftësi të kufizuara?
- IV.4 A ka zëra të veçantë në buxhet për të realizuar aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara në shërbimet/aktivitetet që ju realizoni?

V. Përfshirja

- V.1 A përfshihen personat me aftësi të kufizuara në aktivitete që ju zhvillonin?
- V.2 A i bëni pjesë të tryezave të diskutimit personat me aftësi të kufizuara kur merrni vendime/ planifikoni programe prej të cilave ata do të jenë përfitues në të ardhmen?
- V.3 A u mundëson subjekti/ organizata akses fizik dhe në informacion me qëllim që të sigurojë përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në takime ku diskutohet për çështje të lidhura me to?

