

Primjeri razumne prilagodbe u području obrazovanja, zapošljavanja i rada

Na primjeru obrazovnog sustava nailazimo na primjere diskriminacije u kojima ravnatelj objašnjava da dijete s teškoćama ne može pohađati nastavu. To je odraz medicinskog shvaćanja invaliditeta prema kojem se smatralo da je oštećenje prirodno ograničenje ljudskih prava. Ravnatelj zapravo kaže kako nije on/ona taj koji zabranjuje djetetu pohađanje nastave nego je problem u djetetu odnosno u njegovim teškoćama. Upoznavanjem aktera u takvim situacijama sa zaokretom u shvaćanju invaliditeta koji je unijela Konvencija, educiramo ih da invaliditet odnosno nemogućnost sudjelovanja nije u osobi odnosno u njezinom oštećenju nego da dijete ne može sudjelovati zbog međudnosa svog oštećenja i prepreka u okolini. Okolina je ta koja oštećenje neke osobe pretvara u invaliditet što znači da se prilagodbom okoline osobi može omogućiti sudjelovanje u aktivnostima na ravnopravnoj osnovi s drugima. Zakon o suzbijanju diskriminacije uvijek koristimo u paru s Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom kako bismo pojasnili razumnu prilagodbu. Ravnatelja u ovom izmišljenom, ali u praksi vrlo tipičnom primjeru, pitat ćemo koje je mjere razumne prilagodbe škola poduzela kako bi djetetu omogućila pohađanje škole: jesu li iskorišteni resursi kako bi se educirali nastavnici, je li se napravila procjena o potpornoj tehnologiji koja će možda trebati slijepom djetetu, je li razmotrena mogućnost da se djetetu osigura asistent u nastavi, što se može učiniti kako bi se zaobišla arhitektonska ograničenja?

Razumna prilagodba kao temeljno načelo ostvarivanja ravnopravnosti za osobe s invaliditetom

Razumna prilagodba uvedena je u pravo Europske unije **Direktivom 2000/78/EZ** od 27. studenog 2000. godine o uspostavi okvira za jednako postupanje u području zapošljavanja i odabira zvanja. Članak 5. *Razumna prilagodba za osobe s invaliditetom* kaže: „kako bi se zajamčilo poštivanje načela jednakog postupanja u odnosu na osobe s invaliditetom, osigurati će se razumna prilagodba. To znači da su poslodavci dužni poduzeti odgovarajuće mjere, tamo gdje je to potrebno, kako bi omogućili osobi s invaliditetom pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje u poslu ili pohađanje izobrazbe ukoliko takve mjere ne bi za poslodavca predstavljale nerazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ukoliko se u dovoljnoj mjeri podupre mjerama koje postoje u okviru politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.“

Ta direktiva je u procesu usklađivanja Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije transponirana u nacionalno zakonodavstvo stupanjem na snagu Zakona u suzbijanju diskriminacije 1. siječnja 2009. godine. Hrvatski zakonodavac išao je i šire od Direktive 2000/78/EZ pa su svi oblici diskriminaciju uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe zabranjeni u svim područjima, a ne samo u području rada i zapošljavanja.

Zakon u suzbijanju diskriminacije u Članku 4., stav. 2. navodi da će se:

(2) *Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatrati i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:*

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,(...)

prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Kriteriji koji se uzimaju u obzir kod procjene da li je tražena prilagodba u granicama pravnog standarda **razumne prilagodbe** definirani su u Preambuli Direktive 2000/78/EZ u alineji 21, članak 5:

- financijski i ostali troškovi koji nastaju prilagodbom,
- veličina i raspoloživa sredstva organizacije, te
- mogućnost pokrivanja troškova prilagodbe iz javnih fondova ili raspoloživost nekih drugih sredstava pomoći

U slučajevima kao što je gore spomenuti primjer uključivanja u redovni obrazovni sustav nakon što smo postavili pitanje o mjerama razumne prilagodbe koju su poduzete, upućujemo na resurse koji postoje u zajednici, a koji vrlo često ne iziskuju dodatna financijska sredstva. U slučaju visokoškolskog

obrazovanja razumna prilagodba odnosi se na osiguravanje *digitalizirane nastavne literature, mogućnost prilagodbe nastavnog procesa (dopuštanje audio-snimanja predavanja, osiguravanje proširenog i prilagođenog tiskanog nastavnog materijala, alternativnih sadržaja za npr. terensku nastavu, pristupačnosti e-sadržaja koji se koriste u nastavi, mogućnost prilagodbe načina ispitivanja, osiguranje pomoći asistenta u nastavi, vršnjačke podrške, osiguravanje potporne tehnologije i ostalo*. Čak se i arhitektonske barijere mogu prevladati kako bi se osobi s invaliditetom ili djetetu s teškoćama u razvoju trenutno, kad im to treba, omogućilo sudjelovanje na nastavi ili nekom događanju koje se organizira. Ukoliko školska zgrada ili druga obrazovna ustanova nema lift, prilagodbu je moguće izvesti organiziranjem nastave u prizemlju. Kod organizacije različitih skupova i manifestacija moguće je kao mjesto događanja odabrati ono koje ima osigurane elementi pristupačnosti za osobe s invaliditetom.

Obveza razumne prilagodbe primjenjuje se i pri zapošljavanju kako bi se osobi s invaliditetom kao potencijalnom zaposleniku omogućilo da se za radno mjesto natječe ravnopravno s ostalim kandidatima. Fizičke značajke prostorija u kojima se održavaju testiranja za posao mogu predstavljati arhitektonske barijere za osobu s invaliditetom i onemogućavati je da se ravnopravno natječe za radno mjesto. Međutim, česte su situacije kada osobe s invaliditetom, zbog takvih prepreka, uopće ni ne pristupe testiranju. Primjer iz prakse Ureda pravobraniteljice to potvrđuje: *Pritužila nam se osoba s invaliditetom, koja boluje od multiple skleroze i kreće se pomoću invalidskih kolica. Stranka se javila na oglas za radno mjesto administratora u jednoj srednjoj školi u Zagrebu. Škola je stranku pozvala na razgovor, ali su naglasili da nemaju niti pristup za osobe s invaliditetom niti dizalo, a da je ured u kojem bi stranka, ukoliko dobije posao, radila na drugom katu. Nakon što je čula o kojim se preprekama radi, stranka se premišlja oko odlaska na razgovor za posao.*

Stranci je preporučeno otići na razgovor za posao, posebno zbog toga što je stranka nezaposlena. Savjetovano joj je obratiti se mogućem poslodavcu i predložiti mu razumnu prilagodbu koja joj je potrebna kako bi se ravnopravno u odnosu na ostale kandidate predstavila na razgovoru za posao npr. predložiti održavanje razgovora za posao u nekoj drugoj pristupačnoj prostoriji poslodavca. Također joj je ukazano da je prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i Direktivi Vijeća 2000/78/EZ od 27.11.2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju poslodavac dužan osigurati razumnu prilagodbu odnosno poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju. Nastavno, poslodavac je dužan osobi s invaliditetom osigurati i prilagodbu radnog mjesta. Stranka je povratno obavijestila pravobraniteljicu da je dogovoreno da joj se omogući razumna prilagodba kako bi pristupila na razgovor za posao. Da je u opisanom primjeru stranci uskraćena razumna prilagodba, radilo bi se o diskriminaciji sukladno Zakonu o suzbijanje diskriminacije.

U postupcima zapošljavanja ne radi se uvijek o uklanjanju arhitektonskih barijera. Dužnost razumne prilagodbe odnosi se i na testove znanja i druge testove u procesu zapošljavanja, uključujući i psihološke testove. Rutinsko testiranje svih kandidata na jednak način još uvijek može diskriminirati osobu s invaliditetom i staviti je u nepovoljniji položaj. U tim slučajevima, potrebno je prilagoditi ispitivanje i način na koji se ocjenjuju rezultati npr. dopuštanje dodatnog vremena osobama s invaliditetom za rješavanje testa, uvećani font, dopuštanje osobi s invaliditetom pomoć pri čitanju ili pisanju i slično. To se, međutim, neće moći primijeniti gdje su priroda i oblik testova potrebni za ocjenu građe koja je bitna za određeni posao. Važno je napomenuti da činjenica omogućavanje razumne prilagodbe tijekom testiranja ne smije biti razlogom nižeg ocjenjivanja kandidata koji je osoba s invaliditetom. Bilo bi korisno kada bi poslodavci pozvali kandidate koji su osobe s invaliditetom da unaprijed predlože prilagodbu koja im je potrebna kako bi se prevladale prepreke pri testiranju znanja i vještina za određeno radno mjesto. Nakon što poslodavac odluči zaposliti osobu s invaliditetom, dobra praksa je unaprijed odnosno prije početka rada razgovarati s osobom s invaliditetom o potrebnoj razumnoj prilagodbi.

Razumna prilagodba obuhvaća i prilagodbu radnog mjesta, uvjeta rada i organizaciju rada. Ovisit će o specifičnostima koje proizlaze iz invaliditeta konkretne osobe s invaliditetom poput prilagodbe radnog prostora, prebacivanje nekih dužnosti osobe s invaliditetom na druge osobe, fleksibilno radno vrijeme, rad od kuće, korištenje asistivne tehnologije, rad uz radnog asistenta osiguranje nadzora ili mentorstva i slično.