



Saprātīgs pielāgojums – tiesību ievērošana sākas ar DIALOGU

Regulējuma un prakses vadlīnijas
Lietuvā, Latvijā un Zviedrijā

Lietuvas Invaliditātes forums
Neatkarīgas dzīves institūts
SUSTENTO

Indrė Širvinskaitė
Mari Siilsalu
Gunta Anča

2025

Šī publikācija ir sagatavota ar Ziemeļvalstu Ministru padomes atbalstu.
Par šīs publikācijas saturu atbild tikai šā projekta koordinatori, un tas ne
vienmēr atspoguļo Ziemeļvalstu Ministru padomes uzskatus vai politiku.

Ievads	4
---------------	----------



01	Saprātīgi pielāgojumi un nediskriminācijas princips UNCRPD judikatūrā	7
	Vienlīdzības jēdziena evolūcija cilvēktiesību jomā	7
	Saprātīgs pielāgojums kā diskriminācijas nepieļaušanas princips	9
	Saprātīgs pielāgojums kā pienākums nodrošināt piekļūstamību	12
	Saprātīgu pielāgojumu īstenošana	14



02	Saprātīgu pielāgojumu princips praksē	17
	Invaliditātes atzīšana	17
	Prasību noteikšana	18
	Kā pieprasīt saprātīgu pielāgojumu. Reāls piemērs	20
	Dialoga uzsākšana	21
	Novērtēšanas kritēriji	21
	Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?	21
	Kas ir nesamērīgs un nepamatots?	22
	Nesamērīgs un nepamatots slogs. Reāls piemērs	24
	KontROLSaraksts ar galvenajām darbībām, nodrošinot saprātīgus pielāgojumus	25



03	Vadlīnijas par saprātīgu pielāgojumu īstenošanu	26
	Saprātīgu pielāgojumu īstenošana dažādās nozarēs	26
	Darbvietā	26
	Izglītības iestādes	26
	Veselības aprūpe	27
	Tieslietas	27
	Iespējamie saprātīgu pielāgojumu pasākumi	28
	1. Elastība	28
	2. Fiziskā piekļūstamība	28
	3. Palīgtechnoloģijas	29

4. Atbalsts saziņai	29
5. Iekļaujoša politika un apmācība	29
6. Darbs un plānu izmaiņas	30
7. Gatavība ārkārtas situācijām	30

04 **Saprātīgu pielāgojumu piemēri** 31

Preces un pakalpojumi 31

Pārtikas patēriņa aizliegums skolas ēdnīcās skolēkiem ar celiakiju (2017. g.)	31
Tīmekļvietne, kas nav saderīga ar ekrānlasītāju (2017. g.)	32
Ratiņkrēsliem paredzētās vietas izmantošanas politika autobusā (2015. g.)	32
Ratiņkrēsla lietotājs nevar iekāpt autobusā, un viņa netiek piedāvāts alternatīvs transporta līdzeklis (2018. g.)	33
Bibliotēka atsaka piekļuvi elektroskūtera lietotājam (2019. g.)	33
Taksometru pakalpojumu uzņēmums atteicās pārvadāt klientu kopā ar suni-pavadoni (2010. g.)	34
Prasība pret lielveikalu, pamatojoties uz diskriminējošu piekļuves liegšanu tā telpām (2010. g.)	34

Izglītība 35

Pasākumu neveikšana deviņus gadus vecam skolēnam ar Aspergera sindromu (2018. g.)	35
Skola laikus neveica piemērotus pasākumu skolēnam, kas lietoja ratiņkrēslu (2017. g.)	35
Jaunas sievietes diskriminācija invaliditātes dēļ (2021. g.)	35
Turcija, Eiropas Cilvēktiesību tiesa (2016. g.)	36
Turcija, Eiropas Cilvēktiesību tiesa (2018. g.)	36
Prasība pret skolu par pielāgojumu neveikšanu skolēnam ar diabētu (2016. g.)	37

Nodarbinātība 37

Saprātīgu pielāgojumu atteikums un līgums izbeigšana ar darbinieku, kurš atgūstas pēc saslimšanas ar vēzi (2018. g.)	37
Diskriminācija saprātīgu pielāgojumu liegšanas dēļ (2016. g.)	38
Atbrīvošana no darba, diskriminējot darbinieku ar HIV (2013. g.)	39
Noraidīts lūgums nestrādāt pēcpusdienas un nakts maiņās diabēta terapijas dēļ (2018. g.)	39
Universitāte noraidīja kurla kandidāta darba pieteikumu finansiālu atbalstu dēļ (2017. g.)	40
Ieteikumi veikt saprātīgus pielāgojumus amata kandidātam ar intelektuālu invaliditāti (2020. g.)	40
Darba ņēmēja ar depresiju iespējamā diskriminējošā atbrīvošana no darba (2008. g.)	41
Darba ņēmēja ar UDHS atbrīvošana no darba pārkāpuma dēļ (2013. g.)	41

Ievads

Šo vadlīniju mērķis ir padziļināt izpratni par saprātīgiem pielāgojumiem un sekmēt to praktisku piemērošanu kā būtisku vienlīdzības un nediskriminācijas elementu personām ar invaliditāti Lietuvā, Latvijā un Zviedrijā. Šīs vadlīnijas pamatojas uz ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (UNCRPD), uzsverot, ka saprātīgi pielāgojumi ir ne tikai juridisks pienākums, bet arī praktisks rīks, kas nodrošina personu ar invaliditāti jēgpilnu iesaisti un iekļaušanu visās dzīves jomās. Saprātīgi pielāgojumi ir būtiski, lai panāktu vienlīdzību, novērstu sistemātiskus šķēršļus, apmierinātu individuālās vajadzības un sekmētu iekļaušanu. Lai gan pakāpeniskai pieejamības standartu ieviešanai var būt vajadzīgs laiks, saprātīgi pielāgojumi var paātrināt progresu, nodrošinot tūlītējus vienlīdzības un pieejamības risinājumus. Kad tie tiek liegti, tā kļūst par īpašu diskriminācijas formu invaliditātes dēļ.

Saprātīgu pielāgojumu jēdziens ir viens no galvenajiem *UNCRPD* horizontālajiem principiem. Tomēr Lietuvā un Latvijā šie aspekti ir tikai daļēji iekļauti tiesību aktos — galvenokārt nodarbinātības jomā, kā noteikts ES Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā. Abās valstīs ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (turpmāk — komiteja) ir ieteikusi atzīt saprātīgu pielāgojumu liegšanu par diskrimināciju (Lietuvai 2016. gadā un Latvijai 2017. gadā). Lai gan abām valstīm ir monistiskas juridiskās sistēmas, kas padara *UNCRPD* tieši piemērojamu pēc ratifikācijas, to reti piemēro praksē, kā arī trūkst visaptverošu tiesību aktu tādās jomās kā izglītība, veselības aprūpe un tiesiskums.

Savukārt Zviedrijā ir panākts atpazīstamāks progress, realizējot tiesības uz saprātīgiem pielāgojumiem. Zviedrijas Neatkarīgas dzīves institūts — viens no šā projekta galvenajiem partneriem — ir izstrādājis nozīmīgus resursus, tostarp ziņojumu, kas balstīts uz lietu *Sahlin v. Sweden*¹. Tomēr Zviedrijas duālās tiesību sistēmas dēļ tādi starptautiski nolīgumi kā *UNCRPD* jāiekļauj valsts tiesību aktos, pirms tie stājas spēkā. Neskatoties uz panākto

¹ Ola Linder, Reasonable accommodation, interpreting services and Independent Living — An investigation concerning paths to participation in parity for the deaf and hearing impaired, and for those with deafblindness, in working life and beyond, 2021. gada 8. marts https://www.independentliving.org/files/Independent-Living-med-tolkjanst-i-arbetslivet-och-bortom-english_0.pdf.

progresu, Zviedrijas Diskriminācijas novēršanas aktā (2008:567) iekļautais jēdziens “pienācīga piekļūstamība” nav pilnībā saskaņots ar *UNCRPD*. ANO komiteja 2024. gadā publicēja ieteikumus, aicinot Zviedriju ieviest tiešas saprātīga pielāgojuma garantijas, kas piemērojamas visās tiesību jomās, izceļot vajadzību nodrošināt saskaņošanu ar *UNCRPD*.

Lietuvā, Latvijā un Zviedrijā, ko īstenoja ciešā sadarbības ar Latvijas organizāciju “SUSTENTO” un Neatkarīgas dzīves institūtu no Zviedrijas, īpašu uzsvāru liekot uz darba vietām, izglītību un veselības aprūpi. Par šīs analīzes rezultātiem tika sniegta informācija publiskā forumā, kura organizēšanu iniciēja Komisija personu ar invaliditāti tiesību uzraudzībai Lietuvas Vienlīdzīgu iespēju ombuda birojā un kuru organizēja kopā ar Lietuvas Invaliditātes forumu. Forums notika 2024. gada 12. decembrī Lietuvas prezidenta pilī, un tā mērķis bija padziļināt izpratni par saprātīgu pielāgojumu un iedrošināt to praktiski piemērot. Pēc foruma vadlīnijas tika precizētas, iekļaujot papildu informāciju no tieslietu sistēmas un preču un pakalpojumu sektora — jomām, kas tika atzītas par būtiskām saprātīga pielāgojuma īstenošanai.

Šī publikācija pamatojas uz Vispārējām piezīmēm Nr. 6 par vienlīdzību un diskriminācijas novēršanu² un Nr. 2 par piekļūstamību³ ko publicējusi ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, kā arī uz citu *UNCRPD* jurisprudenci. Šo vadlīniju izstrādes laikā tika ņemtas vērā arī Eiropas Komisijas vadlīnijas “Saprātīgi pielāgojumi darbā. Vadlīnijas un paraugprakse”⁴ un *EQUINET* publikācija “Saprātīgi pielāgojumi personām ar invaliditāti. To praktiskas īstenošanas problēmu izpēte”⁵, no kurām autori ir smēlušies daudzus piemērus, kā arī citas vadlīnijas⁶.

² Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.) par vienlīdzību un nediskrimināciju, CRPD/C/GC/6, <https://docs.un.org/en/CRPD/C/GC/6>.

³ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), CRPD/C/GC/2.

⁴ Eiropas Komisija. Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (2024. g.), “Saprātīgi pielāgojumi darbā. Vadlīnijas un paraugprakse”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs <https://data.europa.eu/doi/10.2767/359088>.

⁵ Equinet, European Network of Equality Bodies (2021), *Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities: Exploring challenges concerning its practical implementation*, ISBN 978-92-95112-46-9 (tiešsaistē), Equinet sekretariāts, Brisele, Beļģija.

⁶ Ugnė Grigaitė (2020), *Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia — kaip tai įgyvendinti darbovietėje*, https://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/11/SalyguPritaikymas_A53mm-zalias-WEB-2.pdf; European Commission (2020) „How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices“ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>.

Neskatoties uz sniegtajiem norādījumiem, joprojām pastāv ievērojama nenoteiktība par saprātīga pielāgojuma pasākumu darbības jomu, to atšķirībām no piekļūstamības prasībām un saistību ar tām, kritērijiem, kā noteikt pasākumu “saprātīgumu”, un kā šādi pasākumi būtu aktīvi jāiniciē vai jāīsteno, atbildot uz pieprasījumu⁷. Turklāt nav norādījumu par principa piemērošanu dažādās jomās (ne tikai nodarbinātības jomā). Apvienojot juridiskas atziņas ar praktiski īstenojamiem norādījumiem, šīs publikācijas mērķis ir sekmēt dziļāku un konsekvētāku saprātīga pielāgojuma piemērošanu, nodrošinot, ka personas ar invaliditāti spēj izmantot savas tiesības tieši tāpat kā citas personas. Šis dokuments ir paredzēts plašai sabiedrībai, tostarp politikas veidotājiem, juridiskās jomas speciālistiem, pakalpojumu sniedzējiem, izglītotājiem, personām ar invaliditāti un to aizstāvjiem Lietuvā, Latvijā, Zviedrijā un citviet.

Šīs vadlīnijas ir sadalītas četrās nodaļās. Pirmajā nodaļā “*Saprātīgi pielāgojumi un nediskriminācijas princips UNCRPD judikatūrā*” ir sniegts pārskats par saprātīgu pielāgojumu juridisko pamatu, īpašu uzsvāru liekot uz diskriminācijas novēršanu, kā izklāstīts ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (UNCRPD), un ņemot vērā Vispārējās piezīmes Nr. 6 un Nr. 2, kā arī attiecīgo UNCRPD judikatūru. Otrā nodaļa “*Saprātīgu pielāgojumu princips praksē*” piedāvā sīkus norādījumus par šā principa praktisku piemērošanu, sākot no invaliditātes atzišanas un atsevišķu prasību noteikšanas un beidzot ar dialoga uzsākšanu un iespējamā nesamērīgā un nepamatotā sloga noteikšanu. Tajā ir iekļauts arī kontrolsaraksts, kurā apkopotas galvenās darbības efektīvas īstenošanas nodrošināšanai. Trešajā nodaļā “*Vadlīnijas par saprātīgu pielāgojumu īstenošanu*” ir sniegtas vispārējās norādes un ieteikumi par saprātīgu pielāgojumu īstenošanu dažādās jomās, kā arī atziņas par pasākumiem, ko parasti vajadzētu īstenot. 4. nodaļa “*Saprātīgu pielāgojumu piemēri*” pamatojas uz EQUINET publikāciju “*Saprātīgi pielāgojumi personām ar invaliditāti. To praktiskas īstenošanas problēmu izpēte*”, kurā ir iekļautas lietas no Judikatūras apkopojuma. Šajās lietās ir ilustrēti galvenie saprātīgu pielāgojumu aspekti, un daži no tiem ir pārfrāzēti skaidrības labad.

Mēs ceram, ka šīs vadlīnijas kļūs par nepieciešamu stimulu saprātīgu pielāgojumu integrēšanai tiesību sistēmās un to aktīvai piemērošanai praksē visās trijās partnervalstīs.

Šīs vadlīnijas tiek publicētas trīs valodās — angļu, lietuviešu un latviešu.

⁷ Equinet, 2021. g., 8. lpp.

1. nodaļa

Saprātīgi pielāgojumi un nediskriminācijas princips UNCRPD judikatūrā

Šīs nodaļas mērķis ir skaidrot saprātīgu pielāgojumu jēdzienu — tas ir vienlīdzības un diskriminācijas nepieļaušanas pamatprincips saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (UNCRPD). Šajā nodaļā ir izklāstīti galvenie juridiskie principi un apsvērumi, ko sniegusi ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (“komiteja”). Tā lielākoties pamatojas uz Vispārējo piezīmi Nr. 6 un Vispārējo piezīmi Nr. 2 (VP 6 un VP 2), kā arī citu UNCRPD judikatūru.

Šī nodaļa galvenokārt ir paredzēta lasītājiem, kuri vēlas izprast saprātīga pielāgojuma jēdzienu juridisko aspektu un starptautisko cilvēktiesību griezumā. Ja lasītāju vairāk interesē praktiski saprātīga pielāgojuma aspekti vai ja lasītājs jau ļoti labi pārzina Vispārējo piezīmi Nr. 6 un tās juridiskās sekas, izlaidiet šo nodaļu un pārejiet tieši pie vadlīniju praktiskās daļas.

2., 3. un 4. nodaļās ir sniegti praktiskāki ieteikumi par saprātīga pielāgojuma piemērošanu, tostarp reāli piemēri, lai ilustrētu šo procesu.



Vienlīdzības jēdziena evolūcija cilvēktiesību jomā

Vienlīdzības un nediskriminācijas principi nozīmē, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi savā individuālajā brīvībā un tiesībās, kas ir cilvēktiesību pamatprincips. Invaliditātes tiesību kontekstā vienlīdzība ir cieši saistīta ar cilvēka cieņu — jēdzienu, kas iestrādāts *UNCRPD*.

Šī konvencija (2006. g.) īsti nerada jaunas cilvēktiesības tieši personām ar invaliditāti, bet gan sniedz skaidrus norādījumus par konkrētām sekām, kādas rodas, īstenojot dažādas cilvēktiesības personu ar invaliditāti gadījumā. Konvencijā ir izklāstīti nepieciešamie pielāgojumi un izmaiņas, lai personas ar invaliditāti varētu pilnībā izmantot savas tiesības. Tajā ir arī noteikti gadījumi, kuros šīs tiesības tiek pārkāptas, un uzsvērtā vajadzība stiprināt pasākumus to aizsardzībai. Tā rezultātā *UNCRPD* ir kļuvusi par vispārpieņemtu invaliditātes tiesību pamatakmeni, ko šo tiesību aizstāvji bieži dēvē par invaliditātes tiesību “konstitūciju”.

UNCRPD nostiprinātie vienlīdzības un nediskriminācijas principi atspoguļo diskriminācijas novēršanas tiesību evolūciju. UNCRPD vienlīdzības un nediskriminācijas princips ir balstīts uz “**vienlīdzību iespēju**” jēdzienu, kas ir invaliditātes tiesību būtisks princips. Tas atspoguļo nozīmīgu paradigmas maiņu no **formālas vienlīdzības** uz **substantīvu vienlīdzību**⁸.

- **Formāla vienlīdzība** ietver tiešas diskriminācijas novēršanu, līdzīgi attiecoties pret personām līdzīgās situācijās. Tā var palīdzēt apkarot negatīvus stereotipus un aizspriedumus, bet nevar piedāvāt risinājumus “atšķirību dilemmai”, jo tajā netiek ņemtas vērā un atbalstītas cilvēku atšķirības.
- Savukārt **substantīvā vienlīdzība** novērš arī strukturālu un netiešu diskrimināciju, ņemot vērā varas attiecības. Tiek atzīts, ka “atšķirību dilemma” nozīmē gan cilvēku atšķirību ignorēšanu, gan atzīšanu, lai panāktu vienlīdzību.

Šīs pārmaiņas ir atspoguļotas UNCRPD formulējumā salīdzinājumā ar citiem cilvēktiesību dokumentiem. Piemēram, Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un vairākās citos starptautiskos nolīgumos tiek uzsvērtā “vienlīdzība likuma priekšā”, apgalvojot, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi cieņas un tiesību ziņā, kā arī diskriminācija tiek nosodīta daudzu un dažādu pamatu dēļ⁹. Tomēr šo principu piemērošana formālā modeļa ietvaros negarantē cilvēku ar invaliditāti efektīvu aizsardzību un līdzdalību.

Attieksšanās pret cilvēkiem ar invaliditāti tāpat kā pret citiem cilvēkiem nenodrošinās viņu iekļaušanu. Lai gan vienlīdzīga attieksme var palīdzēt apkarot negatīvus stereotipus, formālajā vienlīdzības modelī bieži ir tikušas ignorētas cilvēku ar invaliditāti unikālās prasības un atšķirības, kas izraisa izslēgšanu, nevienlīdzību un sistemātisku diskrimināciju. Lai persona ar invaliditāti pilnībā varētu izmantot tos pašus pakalpojumus kā persona bez invaliditātes, var būt nepieciešami pielāgojumi vai izmaiņas, piemēram, fizisku šķēršļu nojaukšana vai izmaiņas noteikumos, procedūrās vai formātos. Šie pielāgojumi palīdz veidot apstākļus personu ar invaliditāti jēgpilnai līdzdalībai vienlīdzīgi ar citiem. Daudzos gadījumos to uzskata par saprātīgu pielāgojumu.

Kā skaidrojusi komiteja, frāze “**vienlīdzība likuma ziņā**” ir unikāla UNCRPD¹⁰. Tā attiecas uz personu tiesībām iesaistīties juridiskās attiecībās un izmantot tiesību aktus sev par labu. Tas nozīmē, ka personām ar invaliditāti ir tiesības uz efektīvu aizsardzību un iespēja pilnībā mīļiedarboties ar likuma varu. Tiesību aktiem jānodrošina substantīva visu to personu

⁸ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.), 10. punkts.

⁹ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.) 14. punkts.

¹⁰ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.), 14. pants.

vienlīdzība, kas ir to jurisdikcijā. Tāpēc, atzīstot, ka visas personas ar invaliditāti ir vienlīdzīgas likuma ziņā, nozīmē, ka nedrīkst būt tiesību aktu, kas liedz, ierobežo vai neļauj pilnībā izmantot to tiesības. Turklāt invaliditātei jābūt integrētai visos tiesību aktos un politikas dokumentos.



Saprātīgs pielāgojums kā diskriminācijas nepieļaušanas princips

Saprātīga pielāgojuma jēdziens ir viens no galvenajiem *UNCRPD* principiem. Tas ir definēts *UNCRPD* 2. pantā kā viens no diviem galvenajiem jēdzieniem.

“Saprātīgs pielāgojums” nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas - ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu -, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.



Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. pants



Saprātīgs pielāgojums ir minēts arī definīcijā “diskriminācija invaliditātes dēļ”, tā to tieši sasaistot ar diskriminācijas novēršanas principu.

“Diskriminācija invaliditātes dēļ” nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem, vai kurai ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas, **tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.**



Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. pants



Saprātīgs pielāgojums ir arī iekļauts 5. pantā kā diskriminācijas nepieļaušanas princips, un to horizontāli piemēro visā konvencijā. To uzskata par vienu no galvenajiem līdzekļiem noteiktu tiesību īstenošanai: personas brīvība un neaizskaramība (14. pants), izglītība (24. pants) un darbs un nodarbinātība (27. pants). Tiesas pieejamība ir vēl viena nozīmīga joma, kas ļauj nodrošināt saprātīgu pielāgojumu, tomēr komiteja

ir norādījusi, ka “procesuāli pielāgojumi”, kas minēti *UNCRPD* 13. pantā, “ir nodalāmi no saprātīga pielāgojuma tādā ziņā, ka uz procesuāliem pielāgojumiem neattiecas samērīguma princips”¹¹. Šis apsvērums vēl vairāk uzsver, cik svarīgs saprātīgs pielāgojums ir tiesu sistēmā.

Liegšana vienmēr attiecas uz konkrētu personu ar invaliditāti konkrētā situācijā. Saprātīga pielāgojuma liegšanu uzskata par *sui generis* diskriminācijas formu invaliditātes dēļ. Situāciju, kad tiek **liegtas vajadzīgas un atbilstošas** izmaiņas un pielāgojumi, kas **nerada nesamērīgu un nepamatotu slogu**, vajadzētu uzskatīt par šāda pielāgojuma liegšanu. Šajā gadījumā saprātīgs pielāgojums ir vajadzīgs, lai nodrošinātu, ka visas personas vienlīdz var izmantot cilvēktiesības un pamatbrīvības.

UNCRPD nav noteikts konkrēts atskaides punkts, pēc kura slogu uzskatītu par nesamērīgu vai nepamatotu. Katra situācija ir jāizvērtē individuāli, novērtējot attiecību samērīgumu starp attiecīgo tiesību izmantošanu un līdzekļiem, kas nepieciešami šo tiesību izmantošanas nodrošināšanai. Izmaksas ir arī jānovērtē, salīdzinot ar visiem pieejamajiem resursiem, tostarp publisko finansējumu, pielāgojumu īstenojošās puses lielumu (kopumā) un citiem faktoriem (sk. “Saprātīgu pielāgojumu īstenošana”, 14. lpp.).

Kopumā komiteja ir identificējusi četras dažādas diskriminācijas formas invaliditātes dēļ, kā arī ir sniegusi skaidrojumu par katru no tām.

- a) **Tiešā diskriminācija** notiek, kad līdzīgās situācijās attieksme pret personām ar invaliditāti ir mazāk labvēlīga nekā citām personām, jo tām līdzīgā situācijā ir citāda personīgā situācija ar aizliegtu pamatu saistīta iemesla dēļ. Tiešā diskriminācija ietver kaitīgu rīcību vai bezdarbību aizliegta pamata dēļ, ja nav salīdzināmas situācijas. Diskrimināciju īstenojošās personas motīvs vai nolūks nav būtisks, nosakot, vai ir notikusi diskriminācija. Piemēram, valsts skola atsakās uzņemt bērnu ar invaliditāti, lai nemainītu mācību programmu, darot to šā bērna invaliditātes dēļ, un tāpēc šis ir tiešas diskriminācijas piemērs.
- b) **Netiešā diskriminācija** nozīmē, ka tiesību akti, politikas dokumenti un prakse šķiet neitrāli, bet tiem ir nesamērīga negatīva ietekme uz personu ar invaliditāti. Tā notiek tad, kad iespēja, kas šķietami ir pieejama, patiesībā izslēdz noteiktas personas to statusa dēļ, kas neļauj šīm personām izmantot šo iespēju. Piemēram, ja skola nenodrošina grāmatas viegli lasāmā formātā, tas neizbēgami rada personu ar intelektuālu invaliditāti

¹¹ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.), 51. punkts.

diskrimināciju, un, lai gan šīs personas tehniski šo skolu varētu apmeklēt, tam faktiski ir jādodas uz citu skolu. Līdzīgi, ja kandidātam ar ierobežotu mobilitāti ir darba intervija otrajā stāvā birojā bez pacelāja, viņš ir nevienlīdzīgā stāvoklī pat tad, ja interviju viņam neviens neatsaka.

- c) Saskaņā ar konvencijas 2. pantu **atteikšanās veikt saprātīgu pielāgojumu** ir uzskatāma par diskrimināciju, ja tiek saņemts atteikums veikt vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un pielāgojumus (kas nerada nesamērīgu un nepamatotu slogu), lai gan šādas izmaiņas ir vajadzīgas, lai nodrošinātu vienlīdzīgu iespēju izmantot cilvēktiesības un pamatbrīvības. Pavadoņa nepieņemšana vai citāds atteikums veikt pielāgojumu personai ar invaliditāti ir atteikuma veikt saprātīgu pielāgojumu piemēri.
- d) **Uzmākšanās** ir diskriminācijas forma, kad nevēlama uzvedība, kas saistīta ar invaliditāti vai citiem aizliegtiem pamatiem, tiek īstenota ar nolūku vai mērķi pazemot personu un radīt iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizvainojošu vidi. To var īstenot ar rīcību vai vārdiem, kas izceļ personu ar invaliditāti atšķirības un apspiež tās. Īpaša uzmanība jāpievērš personām ar invaliditāti, kas dzīvo segregētās vietās, piemēram, aprūpes mājās, īpašās skolās vai psihiatriskajās slimnīcās, kur ir lielāka šādas diskriminācijas iespēja un kur tā pēc būtības ir “neredzama”, un kur tāpēc ir maza iespēja, ka par to sodīs. “Iebiedēšana” un tās tiešsaistes forma kiberiebiedēšana un kibernaids arī ir īpaši vardarbīga un kaitīga naida noziegumu forma. Citi piemēri ietver jebkāda veida vardarbību (invaliditātes dēļ), piemēram, izvarošanu, vardarbīgu izturēšanos un ļaunprātīgu izmantošanu, naida noziegumus un piekaušanu.

Personu ar invaliditāti tiesību komiteja,
Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.) par vienlīdzību un nediskrimināciju,
CRPD/C/GC/6, <https://docs.un.org/en/CRPD/C/GC/6>, 18. punkts.

Tiesības uz vienlīdzību un nediskrimināciju ir arī būtiskas, lai nodrošinātu *UNCRPD* paredzēto starptautisko aizsardzību. Lai gan dažas *UNCRPD* noteiktās personu ar invaliditāti tiesības, piemēram, infrastruktūras vispārēja pieejamība, īsteno pakāpeniski, **tiesības uz vienlīdzību un nediskrimināciju ir jārealizē nekavējoties**¹². Tas nozīmē, ka valstīm ir tūlītējs pienākums realizēt substantīvas un transversālas tiesības, piemēram, vienlīdzība un diskriminācijas nepieļaušana. Šīs vispārpiemērojamās tiesības nav īstenojamas pakāpeniski. Tā kā *UNCRPD* aizliedz *de jure*

¹² Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.), 12. punkts.

un *de facto* diskrimināciju jebkurā regulētā jomā, ko aizsargā publiskas iestādes, šis pienākums ir arī privātajam sektoram (sk. 4. panta 1. punkta e) apakšpunktu).



Saprātīgs pielāgojums kā pienākums nodrošināt piekļūstamību

Saprātīgs pielāgojums nozīmē ne tikai diskriminācijas nepieļaušanas principu, bet tas ir arī viens no diviem galvenajiem pienākumiem nodrošināt piekļūstamību. Komisija izvērtēja piekļūstamību piekļuves tiesību un jo īpaši invaliditātes kontekstā, un tā būtu pakāpeniski jāīsteno, sistemātiski nojaucot šķēršļus ar nolūku panākt pilnīgu piekļūstamību¹³.

Personas ar invaliditāti saskaras ar tehniskiem un vides (galvenokārt, cilvēku izbūvētas vides) šķēršļiem, piemēram, sliekšņiem pie ēku ieejām, liftu trūkumu daudzstāvu ēkās un informācijas pieejamos formātos neesamību. Šādi mākslīgi šķēršļi bieži rodas informācijas un tehniskās zinātnes trūkuma dēļ, nevis apzinātas vēlmes neļaut personām ar invaliditāti piekļūt vietām vai pakalpojumiem, kas paredzēti vispārējai izmantošanai, dēļ.



Personu ar invaliditāti tiesību komiteja,
Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), CRPD/C/GC/2, 3. punkts.

Komiteja ir noteikusi divas situācijas, kad piekļūstamības trūkums nav ļāvis personai ar invaliditāti piekļūt pakalpojumam vai telpām, kas pieejamas sabiedrībai. Šāda nespēja piekļūstamības tiesību aktos būtu jāatzīst par aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ:

1. kad pakalpojums vai telpas tika izveidotas pēc tam, kad tika ieviesti attiecīgie piekļūstamības standarti;
2. kad piekļuvi pakalpojumam vai telpām varēja nodrošināt, pateicoties saprātīgam pielāgojumam¹⁴.

Saskaņā ar *UNCPRD* Vispārējo piezīmi Nr. 2 piekļūstamībai ir divas pieejas — piekļūstamība un saprātīgs pielāgojums. Abas pieejas ir kā vienas monētas divas puses. Šie elementi ir cieši saistīti viens ar otru — kad

¹³ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), 14. pants.

¹⁴ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), 31. punkts.

personai ar invaliditāti ar attiecīgajiem piekļūstamības elementiem nepietiek, jāizpilda pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu. Abi šie pienākumi ir absolūti izpildāmi, lai efektīvi nodrošinātu piekļūstamību.

Piekļūstamība (*ex ante* pienākums), iekaitot universāla dizaina principu, ir saistīta ar grupām. Piekļūstamības regulējums parasti ir paredzēts sabiedrībai kopumā un iekļauj standartizētas piekļūstamības prasības, kas paredzētas noteiktām personu ar invaliditāti grupām. Valstīm ir pienākums veikt atbilstošus pasākumus piekļūstamības īstenošanai, kas ietver noteikumus, konsekvētu plānošanu un progresīvu īstenošanu praksē.

Saprātīgs pielāgojums ir *ex nunc* (no šā brīža) piekļūstamības pienākums, to īsteno no brīža, kad persona ar invaliditāti to attiecīgā situācijā pieprasa, piemēram, darbā vai skolā, lai uz vienlīdzības pamata izmantotu savas tiesības īpašā kontekstā.

Kā komiteja skaidroja VP 6, pienākumu nodrošināt saprātīgu pielāgojumu var sadalīt divos to veidojošos elementos¹⁵:

1. Pozitīvs juridisks pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu, kas ietver vajadzīgas un atbilstošas izmaiņas un pielāgojumus, ja tie nepieciešami konkrētā gadījumā, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti var izmantot savas tiesības.
2. Šie nepieciešamie pielāgojumi nedrīkst radīt nesamērīgu un nepamatotu slogu personai, kurai ir šāds pienākums.

Abi pienākumi nodrošināt piekļūstamību ir saistīti viens ar otru. Tā kā piekļūstamības pakāpeniska un progresīva ieviešana var prasīt laiku, saprātīgu pielāgojumu var izmantot kā līdzekli, lai pa šo laiku nodrošinātu personu piekļūstamību. Tas var arī paātrināt piekļūstamības nodrošināšanu, jo saprātīgs pielāgojums var kļūt par kolektīvu labumu.

“Universālais dizains” nozīmē tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizainu, kurus, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai īpaša dizaina nepieciešamības. “Universālais dizains” ietver arī noteiktām personu ar invaliditāti grupām paredzētas atbalsta ierīces, ja tās ir nepieciešamas.

“

Personu ar invaliditāti tiesību komiteja,
Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), CRPD/C/GC/2, 3. punkts.

¹⁵ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.), 25. punkts.

Pieejamība un universālā dizaina standarti var neiekļaut piekļūstamības prasības cilvēkiem ar retiem traucējumiem vai personām, kas neizmanto šādus rīkus. Šādu situāciju piemēri ir personas, kas nelasa Braila rakstā, neizmanto zīmju valodu un kam nav nepieciešamās tehnoloģiju prasības, lai izmantotu ekrānlasītāju vai citu lietotni. Lai gan piekļūstamības standarti var neiekļaut visas šādu personu prasības, saprātīga pielāgojuma princips ir piemērojams, un tam būtu jānovērš šis trūkums, kas pastāv starp prasību un piekļūstamības trūkumu.

Tomēr saprātīga pielāgojuma galvenais princips ir dialogs starp personu, kurai ir pienākums, un personu, kura vēlas saņemt šādu pielāgojumu, lai gan vispārējo piekļūstamību būtu jāregulē ar standartizāciju.



Saprātīgu pielāgojumu īstenošana

UNCRPD komiteja vienmēr ir aicinājusi valstis savos vienlīdzības un diskriminācijas novēršanas tiesību aktos atzīt, ka saprātīga pielāgojuma liegšana ir diskriminācijas forma. Tas, ka valstis nav atzinušas, ka saprātīga pielāgojuma liegšana ir diskriminācija, ir vienas no galvenajām bažām, ko komiteja paudusi savā judikatūrā.

UNCRPD 2016. gadā ieteica Lietuvai atzīt, ka saprātīga pielāgojuma liegšana ir diskriminācija invaliditātes dēļ¹⁶. Tāds pats ieteikums tika sniegts Latvijai 2017. gadā¹⁷. Līdzīgas norādes tika sniegtas Zviedrijai 2014. un 2024. gadā — komiteja ieteica Zviedrijai “tieši garantēt saprātīgu pielāgojumu, kas atbilst konvencijas 2. pantam un ir piemērojams visās tiesību jomās”¹⁸. Neviena no trīs valstīm nav pietiekami saskaņojusi savus tiesību aktus ar UNCRPD attiecībā uz saprātīga pielāgojuma principu. Lietuvā un Latvijā, kuru monistiskās tiesību sistēmās starptautiskie nolīgumi tiek integrēti pēc ratifikācijas, UNCRPD ir tieši piemērojama de jure, bet tiek reti piemērota de facto. Savukārt Zviedrijā, kur ir duālistiska tiesību sistēma, UNCRPD principi no sākuma ir jāiekļauj valsts tiesību aktos, pirms tie stājas spēkā. Tā kā Zviedrijas jēdziens “pienācīga piekļūstamība” (Diskriminācijas

¹⁶ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2016. g.), Noslēguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Lietuvu, [CRPD/C/LTU/CO/1](#).

¹⁷ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2017. g.), Noslēguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Latviju, [CRPD/C/LVA/CO/1](#).

¹⁸ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2024. g.), Noslēguma atzinums par kombinētajiem otro un trešo periodisko ziņojumu par Zviedriju, [CRPD/C/SWE/CO/2-3](#); Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2014. g.), Noslēguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Zviedriju, [CRPD/C/SWE/CO/1](#).

novēršanas aktā (Diskrimineringslagen), 2008:567) nav pienācīgi saskaņots ar UNCRP, tā piemērošana ir ierobežota, aizsargājot personu ar invaliditāti tiesības no diskriminēšanas, par ko liecina lieta Richard Sahlin v. Sweden, kas komitejai iesniegta 2018. gadā¹⁹ (sk. Nesamērīgs un nepamatots slogs. Reāls piemērs).

Tā kā saprātīga pielāgojuma princips tiek piemērots katrā gadījumā atsevišķi un to dara saskaņā ar dažādiem individuāliem kritērijiem, novērtējot vajadzīgos un atbilstošus pasākumus, kā arī samērīgu un nepamatotu slogu, skaidru un pamatotu noteikumu noteikšana ir svarīga īstenošanas nodrošināšanai.

UNCRPD komiteja norādīja galvenos elementus, kuri nosaka šā pienākuma nodrošināt saprātīgu pielāgojumu iestrādi pašvaldību tiesību aktos, savā Vispārējā piezīmē Nr. 6 (2018. g.).

- a) Tādu šķēršļu noteikšana un novēršana, kas ietekmē personu ar invaliditāti spēju izmantot viņu cilvēktiesības, dialogā ar attiecīgo personu ar invaliditāti;
- b) pielāgojuma īstenojamības (juridiski vai praktiski) novērtēšana — juridiski vai materiāli neiespējams pielāgojums nav īstenojams;
- c) pielāgojuma būtiskuma (t. i., vajadzības un atbilstības) vai spējas efektīvi nodrošināt attiecīgo tiesību realizēšanu novērtēšana;
- d) novērtējums par to, vai izmaiņas rada nesamērīgu un nepamatotu slogu personai, kam ir pienākums īstenot pielāgojumu; lai noteiktu, vai saprātīgs pielāgojums rada nesamērīgu un nepamatotu slogu, ir jānovērtē attiecība starp izmantotajiem līdzekļiem un paredzamo mērķi, kas ir attiecīgo tiesību izmantošana;
- e) pārliccināšanās, ka saprātīgs pielāgojums ir piemērots, lai sasniegtu galīgo mērķi sekmēt vienlīdzību un novērst diskrimināciju pret personām ar invaliditāti. Katrs gadījums ir jāizvērtē atsevišķi, un tāpēc ir jāapspriežas ar attiecīgo organizāciju, kam jāveic saprātīgs pielāgojums, un attiecīgo personu. Iespējamie faktori, kas jāņem vērā, ir šādi: finanšu izmaksas; pieejamie resursi (ieskatot valsts dotācijas);

¹⁹ *Richard Sahlin v. Sweden*, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2018. g.), komitejas viedoklis, kas pieņemts saskaņā ar Fakultatīvā protokola 5. pantu par Paziņojumu Nr. 45/2018, CRPD/C/23/D/45/2018.

●
●
●

pielāgojumu nodrošinošās puses izmērs (kopumā); izmaiņu ietekme uz iestādi vai uzņēmumu; ieguvumi trešām personām; negatīva ietekme uz citām personām; samērīgas veselības un drošības prasības. Gan valstij, kas parakstījusi konvenciju, gan privātā sektora struktūrām ir jāņem vērā visi aktīvi, nevis tikai nodaļas vai departamenta resursi organizatoriskajā struktūrā;

- f) pārliecināšanās, ka personām ar invaliditāti kopā nerodas izmaksas;
- g) pārliecināšanās, ka pierādīšanas pienākums ir personai, kam ir pienākums veikt pielāgojumu un kura apgalvo, kas šis pienākums ir nesamērīgs un neatbilstošs.

Personu ar invaliditāti tiesību komiteja,
Vispārēja piezīme Nr. 6 (2018. g.) par vienlīdzību un nediskrimināciju,
CRPD/C/GC/6, <https://docs.un.org/en/CRPD/C/GC/6>, 26. punkts.6

2. nodaļa

Saprātīgu pielāgojumu princips praksē

Šajā nodaļā tiek sniegti norādījumi par saprātīgu pielāgojumu principa piemērošanu praksē. Tajā tiek sīki un detalizēti stāstīts, kā notiek saprātīgu pielāgojumu process, sākot no invaliditātes atzīšanas, prasību noteikšanas, dialoga uzsākšanas un beidzot ar nepieciešamo kritēriju novērtēšanu un iespējamo nesamērīgo vai nepamatoto slogu. Katras nodaļas beigās ir iekļauts kontrolsaraksts ar galvenajām darbībām, kas tiek rosinātas saprātīgu pielāgojumu īstenošanai.



Invaliditātes atzīšana

UNCRPD invaliditātes definīcija ir diezgan plaša un ietver dažādus **ilgtermiņa traucējumus**, kas **mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem** var apgrūtināt pilnīgu iesaisti sabiedrības dzīvē. Lai kvalificētos saprātīga pielāgojuma saņemšanai, personai ir jābūt invaliditātei.

Tas nozīmē, ka:

- personai ir jābūt fiziskiem, garīgiem, intelektuāliem vai sensoriem traucējumiem;
- traucējumiem jābūt ilgtermiņa.

Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.



Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 1. pants

Tā kā **saprātīgs pielāgojums** ir *ex nunc* (no šā brīža) piekļūstamības pienākums, to īsteno no brīža, kad persona ar invaliditāti to attiecīgā situācijā pieprasa.

Lai nodrošinātu saprātīgu pielāgojumu, jābūt skaidri definētam procesam.

Kā jau minēts, gan publiskām iestādēm, kas atbildīgas par sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu, gan privātā sektora pakalpojumu sniedzējiem ir pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu, lai nodrošinātu, ka persona ar invaliditāti var izmantot savas tiesības visās dzīves jomās.

Visām struktūrām, kam ir šāds pienākums (publiskām iestādēm, organizācijās, institūcijām, privātiem uzņēmumiem utt.), būtu jābūt skaidriem noteikumiem, lai ārējie pakalpojumi un iekšēji noteikumi saturētu skaidras procedūras un definētu atbildības jomas, kas saistītas ar saprātīga pielāgojuma nodrošināšanu.

Tam būtu jāiekļauj procedūras par to, kā šādu pielāgojumu pieprasīt, kā uzsākt dialogu un apspriest nepieciešamās izmaiņas. Jānosaka arī šo pasākumu samērīguma novērtēšanas kritēriji un process, kā arī alternatīvu risinājumu izpēti process. Visu šo procedūru mērķim jābūt personas tiesību aizsargāšanai visās šajās situācijās.

Saprātīgi pielāgojumi var attiekties gan uz sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu (ārēji), gan uz darbu / studijām vai citām ilgtermiņa attiecībām starp personu un organizāciju.

Tiks apspriesti visi šā procesa posmi.



Prasību noteikšana

Organizācijām ir jābūt skaidrām procedūrām par to, kā personas ar invaliditāti pieprasīt saprātīgu pielāgojumu. Par šīm procedūrām jāpaziņo pieejamā veidā un formātā.

Vajadzība pēc saprātīga pielāgojuma var būt a) **acīmredzama** vai b) **zināma tikai personai** ar invaliditāti. Abos gadījumos jāuzsāk saprātīgu pielāgojumu process.

Kad vajadzība pēc pielāgojuma organizācijai ir acīmredzama, atbildīgajām personām vajadzētu šādus pielāgojumus piedāvāt attiecīgajai personai. Vajadzība pēc pielāgojuma var būt vizuāli redzama rakstveida formā, piemēram, reģistrācijas veidlapā, pieteikumos, darba līgumos, studentu pierakstos un citos dokumentos vai informācijas sistēmās, kas satur sīkas ziņas par personas invaliditāti. Gadījumos, kad attiecības starp personu un organizāciju vai struktūru ir ilgtermiņa, vienošanos par konkrētu pielāgojumu vai izmaiņām vajadzētu apstiprināt rakstveidā, piemēram, sagatavojot saprātīga pielāgojuma plānu. Kad attiecības ir īslaicīgas, vienošanās nav nepieciešama (piemēram, veikali vai vienreizēji pakalpojumi).

Piemēram, ja persona, kas lieto ratiņkrēslu, mēģina iekļūt ēkā vai telpā, kas ir nepieklūstama, jāpiedāvā alternatīva pieejama ieeja vai pacelājs. Tāpat, ja akls students ir informējis universitāti par savu invaliditāti un reģistrējas izvēles kursam, universitātei lekciju slaidi un citi materiāli jānodrošina pieejamos formātos, piemēram, tādos, kas saderīgi ar ekrānlasītāja tehnoloģiju. Ja vēlāmais formāts nav skaidrs, piemēram, Braila raksts vai ekrānlasītāja tehnoloģija, universitātei vai pasniedzējam savlaicīgi jājautā par studenta vēlmēm.

Kad vajadzība pēc saprātīga pielāgojuma organizācijai nav acīmredzama, persona var lūgt uzsākt dialogu. Persona par vajadzību var paziņot dažādos atbilstošos veidos, tostarp neoficiāli un oficiāli, rakstveidā, mutiski vai citos veidos.

Dažkārt pieprasījumu var paust personas pārstāvji.

Šajā pieprasījumā būtu jāiekļauj šādi aspekti:

1. skaidrojums par invaliditāti;
2. skaidrojums par to, kāpēc pielāgojums ir vajadzīgs;
3. skaidrojums par to, kāds pielāgojums ir vajadzīgs.

Parasti dokumentācija nav jāiesniedz. Tomēr dažās situācijās, kad invaliditāte un/vai konkrētas prasības ir jāpierāda, attiecīgās procedūras ir skaidri jāregulē. Visām ar invaliditāti saistīto datu apstrādes procedūrām jāatbilst datu aizsardzības noteikumiem un principiem.

Kā pieprasīt saprātīgu pielāgojumu. **Reāls piemērs**

Ieteikumi par saprātīga pielāgojuma pieprasīšanu (Apvienotā Karaliste)

Lai pierādītu, ka esat persona ar invaliditāti saskaņā ar Vienlīdzības aktu, jums:

- jānorāda, kāda veida invaliditāte jums ir;
- jāapraksta, kā vide jums traucē, kā invaliditāte ietekmē jūsu uzvedību vai jūsu prasības, piemēram, kā tā ietekmē jūsu pārvietošanos vai nepieciešamību pēc papildu atbalsta;
- jāpaskaidro, ka jūsu invaliditātei ir ilgtermiņa sekas.

[...]

Savā pieprasījumā mēģiniet paskaidrot, ka bez pielāgojuma atrastos nelabvēlīgākā situācijā.

Jums jāamēģina:

- norādīt, kas rada problēmu, piemēram, organizācijas procesi, ēkas daļa vai aprīkojuma trūkums;
- paskaidrot, kā šī problēma apgrūtina jūsu dzīvi, piemēram, ir grūtāk piekļūt pakalpojumam vai jums ir sāpes.

Tiešā saite: [Citizens Advice](#). “Saprātīgu pielāgojumu lūgšana, ja esat persona ar invaliditāti”.

Piemērs

Cien. [..]!

Sporta negadījuma rezultātā esmu guvis ilgstošu ceļa traumā. Tāpēc man ir sāpīgi ilgi staigāt, un tas ir ietekmējis manu dzīvi jau vairāk nekā gadu. Tas nozīmē, ka netālu no vietas, kurs notiek nodarbības, ir nepieciešama autostāvvietā.

Universitātes autostāvvietu politika nozīmē, ka mans auto ir jānovieto tālu no nodarbību vietas. Šī politika nozīmē, ka es bieži kavēju nodarbību sākumu, jo man ir jāiet lēnām, mēģinot samazināt sāpes. Vai arī es neierodos uz nodarbību.

Vai ir iespēja mainīt autostāvvietu politiku? Ja nav iespējams, lūdzu, apsveriet citas izmaiņas, kā es varētu nonākt nodarbību vietā. Piemēram, es varētu piedalīties tiešsaistē, vai arī Jūs varētu izsniegt mobilitātes palīgīdzekli, lai es nonāktu nodarbību vietā.

Ar nepacietību gaidu Jūsu atbildi.

Cieņā,

Tiešā saite: [Citizens Advice](#). “Saprātīgu pielāgojumu lūgšana, ja esat persona ar invaliditāti”.



Dialoga uzsākšana

Dialogs ir nozīmīga saprātīgu pielāgojumu procesa daļa. Persona ar invaliditāti labi zina par savām specifiskajām prasībām. Tāpēc ar šo personu jēgpilni jāapspriežas visos posmos, sākot no prasību noteikšanas un beidzot ar konkrētu izmaiņu un pielāgojumu noteikšanu.

Kā uzsākt un veikt dialogu ar attiecīgo personu:

- pajautāji, ar kādiem šķēršļiem vai grūtībām persona saskaras saistībā ar savu invaliditāti. Dažkārt persona var nekavējoties izpildīt kādu konkrētu prasību, bet dažkārt abām pusēm var būt jāizdomā iespējamie risinājumi;
- ja vajadzības un risinājumi ir acīmredzami, vienojieties par pielāgojumu un attiecīgi informējiet personu;
- ja konkrēti pasākumi / prasības nav skaidras vai ja ir iespējami vairāki varianti, lūdziet personu norādīt, kāds pasākums vai risinājums būtu atbilstošs. Apspriediet variantus ar attiecīgo personu, lai atrastu vislabāko no tiem.



Novērtēšanas kritēriji

Lai novērtētu saprātīgu pielāgojumu, jāveic divi posmi:

- jāpārbauda, vai izmaiņas un pielāgojumi ir vajadzīgi un atbilstoši;
- jānovērtē vai pielāgojums nav nesamērīgs un nepamatots.

Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?

- Saprātīgs pielāgojums var būt nepieciešams un atbilstošs dažādos apstākļos.
- Kad nav vispārējas pieklūstamības (piemēram, vecās ēkās vai sistēmas vēl nav pielāgotas).
- Kad vispārējie pieklūstamības vai universālā dizaina standarti neiekļauj tās atsevišķās personas pieklūstamības prasības, kura plānot izmantot attiecīgo pakalpojumu vai vidi (piemēram, persona ar retiem traucējumiem vai persona, kam nepieciešams intensīvāks atbalsts).
- Ja vispārējie pieklūstamības vai universālā dizaina standarti nav aktuāli personai, jo tā neizmanto attiecīgos pieklūstamības līdzekļus (piemēram, nelasa Braila rakstu, neizmanto zīmju valodu un tai nav nepieciešamās tehnoloģiju prasības, lai izmantotu ekrānlasītāju vai citu lietotni).

“Universālais dizains” nozīmē tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizainu, kurus, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai īpaša dizaina nepieciešamības. “Universālais dizains” ietver arī noteiktām personu ar invaliditāti grupām paredzētas atbalsta ierīces, ja tās ir nepieciešamas.



Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. pants

Ja saprātīgi pielāgojumi ir nepieciešami vispārējās piekļūstamības trūkuma dēļ, **universālais dizains** var palīdzēt saprast, kādi saprātīgu pielāgojumu pasākumi ir vajadzīgi un atbilstoši.

Ja vispārējā piekļūstamība tiek nodrošināta, bet ir nepieciešamas papildu izmaiņas un pielāgojumi, jāatrod individuāls risinājums, lai attiecīgā persona varētu izmantot savas tiesības.

Risinājumam būtu jānodrošina pilnīga un vienlīdzīga cilvēktiesību un pamatbrīvību izmantošana.

Organizācija ir atbildīga par to, lai saprastu, kādi saprātīgi pielāgojumi ir nepieciešami. Attiecīgā persona būtu jāiesaista novērtējumā par to, vai pielāgojumi vai izmaiņas ir **vajadzīgas un atbilstošas**, kā arī atbilstošu risinājumu atrašanā.

Pēc dialoga jāīsteno konkrēti pasākumi vai pasākumu plāns, ko īsteno noteiktā laika periodā.

Dažādi ar invaliditāti saistīti faktori var noteikt rosināto pielāgojumu atbilstību. Personai ar invaliditāti būtu jānosaka, vai rosinātais risinājums ir atbilstošs.

Vienmēr jā saglabā personas cieņa. Piemēram, personas nešana ratiņkrēslā netiek uzskatīta par cieņpilnu risinājumu. Tāpēc to nevar uzskatīt par atbilstošu saprātīgu pielāgojumu.

Kas ir nesamērīgs un nepamatots?

Nesamērīgs un nepamatots slogs ir jēdziens, kas ierobežo īstenojamo saprātīgo pielāgojumu apjomu.

To pielāgojumu un izmaiņu mērķim, ko īsteno kā saprātīgu pielāgojumu, jābūt vienlīdzīgai visu cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanai. Novērtējot nesamērīgu un nepamatotu slogu, kā arī īstenotos pielāgojumus un izmaiņas, šis **tiesības nekādā ziņā nedrīkst liegt un nedrīkst tām nonākt pretrunā**.

Tas nozīmē, ka, lai gan kādu konkrētu **pasākumu** var atzīt par nesamērīgu un nepamatotu, šajā posmā saprātīgu pielāgojumu nevar liegt pilnībā.

Saprātīgu pielāgojumu pasākumu vajadzības kopumā nosaka, novērtējot, vai šādi pielāgojumi ir vajadzīgi un atbilstoši (sk. sadaļu “Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?”).

Nesamērīga un nepamatota sloga novērtējumam būtu jāattiecas uz konkrētiem **pasākumiem**, bet ne lēmumu kopumā nodrošināt pielāgojumu. Piemēram, pasākums izbūvēt liftu būtu jāapspriež, salīdzinot ar alternatīviem pasākumiem (piemēram, ārsta kabineta pagaidu pārcelšana uz 1. stāvu).

Katrā gadījumā jāņem vērā individuālie faktori.

Individuāla pieeja ir nepieciešama, pamatojoties uz apspriešanos ar attiecīgo personu un attiecīgo organizāciju / iestādi, kam jāveic saprātīgs pielāgojums.

Viens faktors ir attiecību starp personu un organizāciju **garums**.

Citi potenciālie faktori varētu būt:

- finanšu izmaksas;
- pieejamie resursi (ieskatot valsts dotācijas);
- pielāgojumu nodrošinošās puses izmērs (kopumā);
- izmaiņu ietekme uz iestādi vai uzņēmumu;
- ieguvumi trešām personām;
- negatīva ietekme uz citām personām;
- saprātīgas veselības un drošības prasības.

Apsverot **publiskas iestādes** izmaksas, jāņem vērā kopējais līdzekļu un resursu apjoms, kas pieejams sistēmā (ne tikai nodaļas / departamenta resursi).

Apsverot **privātu struktūru** izmaksas, jāņem vērā kopējie aktīvi, nevis tikai organizācijas nodaļas vai departamenta līdzekļi. Tas ietver arī ārēja finansējuma iespējas, ko nodrošina valsts vai reģions (piemēram, valsts subsīdiju programmas vai Eiropas Savienības finansēšanas iespējas).

Jebkāda nesamērīga un nepamatota sloga pamatojumam jābalstās uz objektīviem kritērijiem.

Tas jāanalizē un jāpaziņo savlaicīgi personai ar invaliditāti.

Gadījumos, kad konkrēto pasākumu atzīst par nesamērīgu vai nepamatotu, jārosina un ar attiecīgo personu jāapspriež alternatīvi pasākumi (sk. sadaļu “Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?”).

UNCRPD lēmums lietā *Richard Sahlin v. Sweden*

Ričards Sahlīns, kas izsakās zīmju valodā, iepriekš bija strādājis par publisko tiesību pasniedzēju. Viņš pieteicās pasniedzēja amatam *Södertörn University* un tika uzskatīts par viskvalificētāko kandidātu, bet universitāte atcēla rekrutēšanas procesu, apgalvojot, ka būtu pārāk dārgi apmaksāt surdotulku kā saprātīgu pielāgojuma pasākumu.

Nepamatota sloga novērtējums Zviedrijā

Tika ņemti vērā šādi faktori:

- surdotulkošanas izmaksas salīdzinājumā ar pieejamajiem resursiem;
- pasākumu ietekme;
- darba ilgums;
- pasākumu ietekme uz personu vai citām personām ar invaliditāti;
- darba devējam un darbiniekiem pieejamie valsts finansēšanas pasākumi.

Pēc šo jautājumu izpētes tika konstatēts, ka pielāgojumi būtu pārāk dārgi.

Nepamatota sloga novērtējums komitejā

2018. gada janvārī pēc tam, kad bija izsmeltas visas vietējās iespējas, Ričards Sahlīns iesniedza sūdzību UNCRPD komitejai saskaņā ar UNCRPD Fakultatīvo protokolu.

2020. gada oktobrī UNCRPD komiteja pieņēma lēmumu²⁰ par to, ka Zviedrija nav izpildījusi savus 5. pantā (Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums) un 27. pantā (Darbs un nodarbinātība) paredzētos pienākumus.

Komiteja secināja, ka universitāte nebija vaicājusi par citiem iespējamiem pielāgojumu pasākumiem.

Komiteja arī secināja, ka universitāte nebija brīdinājusi Rīčardu Sahlīnu par to, ka valsts finansētie pasākumi nebija pietiekami, pirms lemt par rekrutēšanas izbeigšanu.

Ričards Sahlīns vairākas reizes bija rosinājis saprātīgu pasākumu alternatīvas, ieskaitot pielāgotus darba uzdevumus, kuru gadījumā nebūtu vajadzīga surdotulkošana, piemēram, kā uzraudzīt un pārbaudīt studentu zināšanas, vai sniedzot tīmeklī izklāstītas instrukcijas. Dialoga neesamības dēļ šīs alternatīvas nekad netika izvērtētas. Tā vietā saprātīgus pielāgojumus liedza vispār, pamatojoties uz surdotulkošanas lielajām cenām.

Komitejas lēmums ļauj saprast, kā būtu jāveic nesamērīga un neatbilstoša sloga novērtējums. Šā lēmuma galvenās atziņas ir tādas, ka **novērtēšanas procesam ir jābūt interaktīvam un sadarbīgam**. Pat tad, ja kāds pasākums šķiet nesamērīgs un neatbilstošs, **dialogā jāizvērtē atšķirīgas efektīvu un īstenojamu pielāgojumu alternatīvas** kopā ar attiecīgo personu.

²⁰ ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2020. g.), Komitejas viedoklis saskaņā ar Fakultatīvā protokola 5. pantu par Paziņojumu Nr. 45/2018, [CRPD/C/23/D/45/2018](#).



KontROLSARAKSTS ar galvenajām darbībām, nodrošinot saprātīgus pielāgojumus

1. darbība. Prasību noteikšana

- ✓ Organizācija var noteikt personu, kam vajadzīgs pielāgojums
- ✓ Persona var informēt par nepieciešamo pielāgojumu

2. darbība. Dialoga uzsākšana

2.1. Kad prasības un pasākumi ir acīmredzami:

- ✓ informējiet personu;
- ✓ tālāk veiciet īstenošanu.

2.2. Kad prasības un pasākumi nav skaidri:

- ✓ apspriedieties ar personu;
- ✓ persona var iniciēt dialogu:
- ✓ skaidrojums par invaliditāti,
- ✓ skaidrojums par to, kāpēc pielāgojums ir vajadzīgs.

3. darbība. Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?

Norādījumi par to, kādi **pasākumi** ir vajadzīgi un atbilstoši:

- ✓ universālā dizaina standarti;
- ✓ individuālas ar invaliditāti saistītas prasības (var pārsniegt universālos standartus).

4. darbība. Vai pasākums ir samērīgs un pamatots?

4.1. Pārredzams un objektīvs izvērtēšanas process, kas ietver apspriešanos:

- ✓ ar attiecīgo personu;
- ✓ ar personu, kam jāīsteno saprātīgs pielāgojums.

4.2. Jānovērtē kritēriji, kas saistīti ar šādiem faktoriem:

- ✓ finanšu izmaksas;
- ✓ pieejamie resursi (ieskatot valsts dotācijas);
- ✓ pielāgojumu nodrošinošās puses izmērs (kopumā);
- ✓ izmaiņu ietekme uz iestādi vai uzņēmumu;
- ✓ ieguvumi trešām personām;
- ✓ negatīva ietekme uz citām personām;
- ✓ samērīgas veselības un drošības prasības.

5. darbība. Lēmums

Savlaicīgi paziņojiet par lēmumu personai ar invaliditāti.

5.1. Ja pasākums tiek atzīts par nesamērīgu:

- ✓ jārosina alternatīvi pasākumi, kas jāapspriež ar personu;
- ✓ atsāciet no 3. darbības. Kas ir vajadzīgs un atbilstošs?.

5.2. Ja pasākums tiek atzīts par samērīgu:

- ✓ konkrēti pasākumi jāīsteno norādītajā laika posmā;
- ✓ ja nepieciešami jauni pasākumi, sāciet ar 1. darbību.

Vadlīnijas par saprātīgu pielāgojumu īstenošanu



Saprātīgu pielāgojumu īstenošana dažādās nozarēs

Šajā nodaļā ir sniegti daži norādījumi par to, kā piemērot saprātīgus pielāgojumus dažādās nozarēs, un sniegti ieteikumi par to, kādi pasākumi parasti varētu būt nepieciešami.



Darbvieta²¹

Mērķis: nodrošināt darbiniekiem ar invaliditāti iespēju efektīvi un bez diskriminācijas veikt savu darbu.

- Ieviesiet elastīgu darba laiku, ieskaitot daļlaika darbu un teledarbu.
- Nodrošiniet piekļūstamu darba vidi ar ergonomisku un pielāgojumu aprīkojumu.
- Nodrošiniet palīgtechnoloģijas un saziņas atbalstu, kas pielāgots atsevišķu darbinieku prasībām.
- Mainiet profesionālās atbildības jomas, ja nepieciešams, un piedāvājiēt saprātīgus gaidu darbā pielāgojumus.
- Sekmējiet iekļaujošas politikas, tostarp informētības apmācību un nepārprotamus pasākumus diskriminācijas novēršanai.



Izglītības iestādes

Mērķis: sekmēt iekļaujošas mācīšanās vides.

- Piedāvājiēt elastīgu mācīšanās kārtību, tostarp kursus, kuru apguves ātrumu izvēlas apmācāmais, kā arī alternatīvas uzdevumu iesniegšanas metodes.

²¹ Vairāk piemēru ar saprātīgiem pielāgojumiem sk. dokumentā: Eiropas Komisija. Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (2024. g.), “*Saprātīgi pielāgojumi darbā. Vadlīnijas un paraugprakse*”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs <https://data.europa.eu/doi/10.2767/359088>.

- Nodrošiniet, ka klases ir fiziski piekļūstamas un sekmē visu apmācāmo mācīšanos.
- Izstrādājiēt individuālus mācību plānus, lai atbalstītu skolēnus / studentus ar dažādām mācīšanās prasībām.
- Nodrošiniet nepieciešamās palīgtechnoloģijas, piemēram, adaptīvās mācīšanās programmas un ekrānu palielinātājus.
- Apmāciet izglītības darbiniekus par to, kā efektīvi īstenot iekļaujošas mācīšanas metodikas.



Veselības aprūpe

Mērķis: nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi medicīnas pakalpojumiem.

- Nosakiet skaidras saziņas un piekļūstamības prakses, nodrošinot, ka medicīniskā informācija ir pieejama vairākos formātos.
- Īstenojiet elastīgu plānošanu, lai ņemtu vērā pacientu ar invaliditāti prasības, kas ietver prioritāras vizītes un garāku konsultācijas laiku.
- Izmantojiet palīgtechnoloģijas, piemēram, pieejamas veselības datu sistēmas, balss pārveides tekstā programmu konsultēšanai un telemedicīnas pakalpojumus.
- Nodrošiniet, ka gatavības ārkārtas situācijām plāni ir iekļaujoši, ar skaidrām novērtēšanas stratēģijām pacientiem ar mobilitātes vai kognitīviem traucējumiem.



Tieslietas

Mērķis: nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi juridiskajiem pakalpojumiem, kā arī taisnīgu attieksmi tiesu sistēmā personām ar invaliditāti²².

- Nodrošiniet viegli piekļūstamas tiesu zāles ar tādiem pielāgojumiem kā surdotulki, subtitru pakalpojumi vai citas metodes, kas paredzētas, lai procesā varētu piedalīties personas ar dzirdes vai runas invaliditāti.
- Dariet pieejamas palīgtechnoloģijas, piemēram, audio aprakstus, ekrānlasītājus vai alternatīvus dokumentu formātus pieejamus personām ar vizuāliem traucējumiem.
- Piedāvājiēt garāku termiņu juridisku iesniegumu iesniegšanai un garāku izskatīšanas ilgumu personām ar kognitīvu vai fizisku invaliditāti.

²² UNCRPD 13. pantā norādīts, jānodrošina procesuāli pielāgojumi personām ar invaliditāti, lai tās efektīvi varētu piedalīties tiesas procesā. Saskaņā ar komitejas norādīto Vispārīgajā piezīmē Nr. 6 “procesuāli pielāgojumi” ir nošķirami no saprātīgiem pielāgojumiem, jo procesuāliem pielāgojumiem nepiemēro samērīguma principu (VK 6, 2018. g., 51. punkts).

- Nodrošiniet, ka juridiskie dokumenti personām ar invaliditāti tiek nodrošināti pieejamos formātos (Braila raksts, lieli burti vai digitāls formāts).
- Apmāciet juridiskos speciālistus, tiesnešus un tiesu personālu par invaliditātes tiesībām un saprātīgu pielāgojumu principu.
- Izstrādājiet skaidru un konfidenciālu procesu, kā personas var pieprasīt pielāgojumus, laikus saņemot atbildi, bez bailēm par diskrimināciju vai represīviem pasākumiem.
- Nodrošiniet, ka personām ar invaliditāti ir vienlīdzīga piekļuve valsts aizstāvjiem un juridiskajai palīdzībai, īstenojot saprātīgus pielāgojumus, lai efektīvi sazinātos ar juridisko pārstāvi.



Iespējamie saprātīgu pielāgojumu pasākumi

1. Elastība

- **Darba vieta.** Mainiet darba laiku saistībā ar prasībām, kas saistītas ar invaliditāti, atļaujiet tāldarbu, piedāvājiēt daļlaika vai elastīgu darba grafiku, lai atbalstītu darbiniekus ar invaliditāti. Ja iespējams, iedrošiniet hibrīddarba modeļus.
- **Izglītības iestādes.** Nodrošiniet papildu laiku uzdevumu veikšanai un pārbaudījumiem, piedāvājiēt alternatīvus formātus, piemēram, audio un materiāli Braila rakstā, un atļaujiet elastīgu apmeklējumu, lai ņemtu vērā ar invaliditāti saistītas prasības.
- **Veselības aprūpe.** Atļaujiet garākas vizītes pacientiem ar invaliditāti, kam nepieciešama papildu palīdzība, nodrošiniet telemedicīnas iespējas un īstenojiēt mājas veselības aprūpes pakalpojumus personām ar mobilitātes invaliditāti.

2. Fiziskā piekļūstamība

- **Darba vieta.** Uzstādiēt rampas, pacēlājus, ergonomiskas mēbeles un piekļūstamas tualetes. Padariēt darbstacijas pielāgojamas un nodrošiniet īpašas autostāvvietas.
- **Izglītības iestādes.** Pielāgojiēt klases izkārtojumu, lai būtu iespējams izmantot mobilitātes palīgīdzekļus, uzstādiēt palīgītehnoloģijas, piemēram, dzirdes līnijas un pielāgojamus galdus, nodrošiniet, ka ejas un durvju ailes ir piekļūstamas.
- **Veselības aprūpe.** Aprīkojiēt telpas ar pietiekamu skaitu izmeklēšanas kušešu un diagnostikas aprīkojuma, nodrošiniet piekļūstamas uzgaidāmās telpas un reģistrācijas tehnoloģijas, nodrošiniet vieglu piekļuvi neatliekamās palīdzības telpām un konsultāciju kabinetiem.

3. Palīgtehnoloģijas

- **Darba vieta.** Nodrošiniet ekrānlasītājus, runas pārveides tekstā tehnoloģijas, pieejamus darbvietas rīkus, kā arī IT sistēmu saderību ar palīgtehnoloģijām.
- **Izglītības iestādes.** Izmantojiet ekrānlasītājus, pielāgošanās ierīces, piemēram, Braila displejus un alternatīvas tastatūras, kā arī pārliecinieties, ka mācību platformas atbilst piekļūstamības standartiem.
- **Veselības aprūpe.** Pārliecinieties, ka pacientu portāli ir pieejami, izmantojiet dzirdes palīgīdzekļus un saziņas tāfeles neverbāliem pacientiem, kā arī konsultācijām ieviesiet runas pārveides tekstā tehnoloģijas.

4. Atbalsts saziņai

- **Darba vieta.** Nodrošiniet surdotulkus sanāksmēm un apmācībām, video subtitrus un vieglās valodas materiālus visiem darbiniekiem.
- **Izglītības iestādes.** Piedāvājiet protokolētājus, surdotulkus un iekļaujošus mācību materiālus, kas ietver vairākus saziņas formātus.
- **Veselības aprūpe.** Izmantojiet tulkus medicīnisko konsultāciju laikā, nodrošiniet medicīniskus dokumentus pieejamos formātos, piemēram, Braila un lielajā rakstā, un pārliecinieties par skaidru saziņu starp pakalpojumu sniedzējiem un pacientiem ar runas invaliditāti.

5. Iekļaujoša politika un apmācība

- **Darba vieta.** Organizējiet regulāru apmācību par diskriminācijas novēršanu un invaliditāti, nodrošiniet anonīmas sūdzību iesniegšanas sistēmas un īstenojiet iekļaujošas pieņemšanas darbā prakses.
- **Izglītības iestādes.** Apmāciet izglītības darbiniekus par iekļaujošām mācīšanas praksēm, starp skolēniem / studentiem veidojiet iekļaušanas kultūru un pārliecinieties, ka uzņemšanas un mācību programmas izstrādes prakse nav diskriminējoša.
- **Veselības aprūpe.** Apmāciet medicīnas personālu par pareizu uzvedību pacienta invaliditātes gadījumā un par uz pacientu vērstu aprūpi, nodrošiniet atbilstību piekļūstamības standartiem un integrējiet invaliditātes tiesības veselības aprūpes programmās.

6. Darbs un plānu izmaiņas

- **Darba vieta.** Pārstrādājiēt darba pienākumus, ļaujot sadalīt tos, nodrošiniēt atbilstošu apmācību vai mentorēšanas programmas, kā arī piedāvājiēt karjeras attīstības iespējas darbiniekiem ar invaliditāti.
- **Izglītības iestādes.** Izstrādājiēt individuālus izglītības plānus, lai mācīšanās pieredzi pielāgotu apmācāmā prasībām, īstenojiēt universālā apmācības dizaina (*universal design for learning — UDL*) principus un piedāvājiēt alternatīvas apgūtā novērtēšanas metodes.

7. Gatavība ārkārtas situācijām

- **Darba vieta.** Nodrošiniēt, ka evakuācijas plānos ir ņemtas vērā personas ar mobilitātes, sensoro un kognitīvo invaliditāti, un veiciēt regulāras mācības, ievērojiēt iekļaujošas procedūras.
- **Izglītības iestādes.** Pielāgojiēt ārkārtas pasākumus, lai ņemtu vērā skolēnus / studentus ar invaliditāti, uzstādiēt vizuālas un skaņas trauksmes sistēmas un apmāciēt personālu, kā ārkārtas situācijās palīdzēt skolēniem / studentiem.
- **Veselības aprūpe.** Īstenojiēt pieejamas ārkārtas saziņas metodes, nodrošiniēt, ka ārkārtas izejas un patversmes var izmantot arī ratiņkrēslā, un sagatavojiēt ārkārtas reaģēšanas komandas un invaliditāti iekļaujošas stratēģijas.

4. nodaļa

Saprātīgu pielāgojumu piemēri

Šī nodaļa pamatojas uz *EQUINET* (Eiropas līdztiesības iestāžu tīkla) publikāciju “Saprātīgi pielāgojumi personām ar invaliditāti. To praktiskas īstenošanas problēmu izpēte”²³.

Vairums tālāk aprakstīto lietu ir izvēlētas no Judikatūras apkopojuma, kurš kā pielikums pievienots *EQUINET* publikācijai²⁴.

Šīs *EQUINET* apkopotās lietas izmantoja, lai ilustrētu noteiktus saprātīgu pielāgojumu aspektus (piezīmes uzceļ attiecīgo aspektu). Daži piemēri ir pārfrāzēti un/vai saīsināti labākas skaidrības nolūkos. Visas *EQUINET* norādītās lietas ir pieejamas [šeit](#). Mēs pateicamies *EQUINET* par nozīmīgo ieguldījumu Eiropas judikatūras par saprātīgiem pielāgojumiem izveidē.



Preces un pakalpojumi

Pārtikas patēriņa aizliegums skolas ēdnīcās skolēniem ar celiakiju (2017. g.) **Secinājums — diskriminācija.**

Piezīme — tādas pārtikas kā saprātīga pielāgojuma nenodrošināšana personām ar celiakiju, kas atbilst konkrētām diētas prasībām, ir diskriminācija invaliditātes dēļ.

ČEHIJA

Lieta bija saistīta ar pieteicēja meitu, kurai bija celiakija, un viņas skolu. Šajā gadījumā skola viņai nenodrošināja pārtiku saskaņā ar visas konkrētajām diētas prasībām, kā arī skolas ēdnīcā neļāva patērēt cita veida pārtiku.

²³ *Equinet, European Network of Equality Bodies (2021), Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities: Exploring challenges concerning its practical implementation, ISBN 978-92-95112-46-9 (tiešsaistē), Equinet sekretariāts, Brisele, Beļģija.*

²⁴ *Equinet, European Network of Equality Bodies (2021), Annex: Case law compendium on reasonable accommodation for persons with disabilities, Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities: Exploring challenges concerning its practical implementation, ISBN 978-92-95112-46-9 (tiešsaistē), Equinet sekretariāts | Rue Royale 138 | 1000 Brussels | Beļģija.*

Tiesību valsts aizstāvis norādīja, ka tas, vai pārtikas sagatavošana radītu skolai nesamērīgu slogu, ir jānovērtē, vairāk uzzinot par izmaksām un iespējām.

Tiesību valsts aizstāvis uzskatīja, ka aizliegums skolēnam patērēt tādu pārtiku skolas ēdnīcā, ko skolēns paņēmis līdzi, ir tieša diskriminācija invaliditātes dēļ. Nav iemesla neļaut šai meitenei doties uz skolas ēdnīcu, lai patērētu pārtiku, ko viņa paņēmusi līdzi.

Tīmekļvietne, kas nav saderīga ar ekrānlasītāju (2017. g.)

Secinājums — diskriminācija.

Piezīme — pakalpojumu sniedzējam ir jāuzsāk dialogs un jāveic nepieciešamās darbības, kad persona ar invaliditāti lūdz noteikt šķēršļus pakalpojuma izmantošanai. Ar personu ar invaliditāti vienmēr jāapspriežas, lemjot par to, kādi pielāgojumi / izmaiņas ir piemērotas.

SOMIJA

Pieteikuma iesniedzējs, kuram bija redzes invaliditāte, uzskatīja, ka viņš ir diskriminēts, jo Rovaniemi pilsētas transporta pakalpojumu centra tīmekļvietnē norādītās instrukcijas par transporta pakalpojumu lietošanu nebija izlasāmas ar ekrānlasītāju un pakalpojumu centra darbinieki viņam bija ieteikuši pasūtīt transporta pakalpojumus pa tālruni.

Somijas valsts diskriminācijas novēršanas un vienlīdzības tribunāls uzskatīja, ka pilsētas transporta pakalpojumu centrs bija netieši diskriminējis pieteikuma iesniedzēju invaliditātes dēļ, kad instrukcijas transporta lietotājiem pakalpojumu centra tīmekļvietnē nebija izlasāmas ar ekrānlasītāju. Tribunāls arī lēma, ka pilsēta nav izpildījusi savu pienākumu ņemt vērā vajadzību veikt saprātīgus pielāgojumus, zinot par pieteikuma iesniedzēja atsauksmēm transporta pakalpojumu centram.

Ratiņkrēsliem paredzētās vietas izmantošanas politika autobusā (2015. g.)

Secinājums — diskriminācija.

Piezīme — pakalpojumu sniedzējam jānodrošina, ka procedūras saprātīgu pielāgojumu veikšanai ir pareizi īstenotas.

LIELBRITĀNIJA

Paulija kungs lieto ratiņkrēslu. Viņš lūdza apturēt autobusu pieturā, bet ratiņkrēsliem paredzēto vietu bija aizņēmis bērns ratiņos. Vadītājs lūdz mātei pārvietot ratiņus. Viņa atteicās. Paulija kungs nevarēja iekāpt autobusā.

AK Augstākā tiesa norādīja, ka autobusu uzņēmuma politika, saskaņā ar kuru vadītājam bija vienkārši jālūdz personai, kas nelieto ratiņkrēslu, atbrīvot tiem paredzēto vietu, tālāk neveicot nekādas citas darbības, ir nepamatota. Ja vadītājs, kurš šādu lūgumu paudis, secina, ka atteikums ir nepamatots, tam atkarībā no apstākļiem jāapsver kādas papildu darbības, lai izdarītu spiedienu uz personu, kas nelieto ratiņkrēslu, atbrīvot tiem paredzēto vietu.

Ratiņkrēsla lietotājs nevar iekāpt autobusā, un viņam netiek piedāvāts alternatīvs transporta līdzeklis (2018. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — visiem pakalpojumu sniedzēja darbiniekiem būtu jābūt nepieciešamajām zināšanām un prasmēm, lai nodrošinātu saprātīgus pielāgojumus saskaņā ar attiecīgajiem valsts / reģionālajiem noteikumiem un procedūrām.

ZVIEDRIJA

Persona ratiņkrēslā nespēja iekāpt autobusā. Tam bija ratiņkrēslu pacēlājs, bet vadītājs nezināja, kā to darbināt. Pasažieris atsaucās uz reģiona garantiju par to, ka šādos gadījumos tiek nodrošināta alternatīva transporta iespēja. Autobusa vadītājs neveica nekādas darbības, lai nodrošinātu / pārliecinātos par šādu alternatīvu transporta veidu.

Gävle apgabaltiesa lēma, ka autobusa vadītāja zināšanu trūkums par pacēlāja darbināšanu jau bija nepietiekamas pieklūstamības aizlieguma pārkāpums. Tiesa arī norādīja, ka fakts, ka autobusa vadītājs nepasūtīja taksometru, bija vēl viens iepriekš minētā noteikuma pārkāpums.

Bibliotēka atsaka piekļuvi elektroskūtera lietotājam (2019. g.)

Secinājums — diskriminācija

Comment: The person with a disability should always be consulted when deciding which adjustments/modifications are appropriate. Some modifications may be inappropriate because of individual disability-related requirements.

NĪDERLANDE

Prasītāja bibliotēkā vēlējās izmantot elektroskūteri. Bibliotēka atteicās, baidoties, ka tiks bojāts tās īpašums, un ierosināja izmantot ratiņkrēslu, iespējams, ar bibliotēkas darbinieka palīdzību, ko nodrošinātu bez maksas. Tomēr šī nebija piemērota alternatīva, jo prasītājai būt jācieš lielas sāpes,

lai pārvietotos no skūtera uz ratiņkrēslu, un viņa arī pati nespētu brīvi pārvietoties. Bibliotēkas darbinieka izmantošana pārkāptu viņas tiesības uz autonomiju. Atļauja izmantot elektroskūteri tika atzīta par vienīgo piemēroto pielāgojumu.

Taksometru pakalpojumu uzņēmums atteicās pārvadāt klientu kopā ar suni-pavadoni (2010. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — gadījumos, kad invaliditāte nav acīmredzama, ir svarīgi paskaidrot, ka pielāgojums / izmaiņas ir saistītas ar invaliditāti. Pakalpojumu sniedzējam būtu jāprasa, vai noteikumu izmaiņas ir nepieciešamas saistībā ar invaliditāti, pirms atteikt pakalpojumu.

ĪRIJA

Sūdzības iesniedzēja, kam ir redzes invaliditāte un kam pieder suns-pavadonis, lūdza taksometru uzņēmumam nosūtīt taksometru viņas mātei un norādīja, ka viņa būtu jāpaņem un ka viņai līdzī būs suns. Tomēr sākotnēji viņa neminēja, ka suns ir suns-pavadonis. Iespējams, šī incidenta iznākums būtu bijis savādāks, ja viņa būtu norādījusi, ka suns ir suns-pavadonis. Taksometru uzņēmums arī neizņēmas iniciatīvu, lai uzdotu vairāk jautājumu par suni, pirms atteikt pakalpojuma sniegšanu.

Prasība pret lielveikalu, pamatojoties uz diskriminējošu piekļuves liegšanu tā telpām (2010. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — gadījumos, kad invaliditāte nav acīmredzama, ir svarīgi paskaidrot, ka pielāgojums / izmaiņas ir saistītas ar invaliditāti.

ĪRIJA

Strīds bija saistīts ar sūdzības iesniedzēja, kam bija uzstādīta klīniskas depresijas un klīniskās trauksmes diagnoze, apgalvojumu, ka viņš ir ticis diskriminēts invaliditātes dēļ kāda incidenta gaitā atbildētāja telpās. Prasītājs norādīja, ka atbildētājam lielveikalam būtu bijis jāzina par viņa invaliditāti, trauksmi un depresiju, jo viņš bija bijis klients aptuveni 20 gadus. Prasītājs arī norādīja, ka ir pastāstījis par savu invaliditāti personāla loceklim. Tomēr, tā kā šis personāla loceklis to nebija apspriedis ar citu personālu un nebija klātesošs tā incidenta laikā, pēc kura tika iesniegta sūdzība, šo faktu uzskatīja par nebūtisku.

Vienlīdzības amatpersona norādīja, ka apkalpošanas personālam nebija jāizdara secinājums, ka personai ir invaliditāte.



Izglītība

Pasākumu neveikšana deviņus gadus vecam skolēnam ar Aspergera sindromu (2018. g.) Secinājums — diskriminācija

Piezīme — ar personu ar invaliditāti vienmēr jāapspriežas, lemjot par to, kādi pielāgojumi / izmaiņas ir piemērotas. Saprātīgu pielāgojumu pasākumi autistam var ietvert personāla apmācību skolā vai tam paredzēto norāžu pārskatīšanu.

LIELBRITĀNIJA

Deviņus gadus vecu bērnu dažos gadījumos izslēdz no skolas dzīves tās uzvedības dēļ, kas saistīta ar Aspergera sindroma diagnozi. Saistībā ar šo invaliditāti viņa distress uzkrājās un skolas veiktie iejaukšanās pasākumi neveicināja deeskalāciju, kā rezultātā bērns skarbi izteicās un beigu beigās tika izslēgts. Skotijas veselības un izglītības kameras pirmās instances tribunāls norādīja, ka prasītie pasākumi būtu devuši ieguvumu riska novērtēšanas laikā, kā arī precizējot stratēģijas atbilstoši plānotajām grūtībām. Tika arī norādīts, ka personāls nebija apmācīts, lai konstatētu augošas trauksmes gadījumus. Tribunāls noteica pasākumus, tostarp atvairināšanu ģimenei, personāla apmācību un pārskatīšanas vadlīnijas.

Skola laikus neveica piemērotus pasākumu skolēnam, kas lietoja ratiņkrēslu (2017.g.) Secinājums — diskriminācija

Piezīme — saprātīgus pielāgojumus jāveic bez nevajadzīgas kavēšanās.

ZVIEDRIJA

Göta Apelācijas tiesa lēma lietā par 14 gadus vecu skolēnu, kam bieži bija jāizmanto ratiņkrēsls hroniskas slimības gadījumā. Saņemot prasītāja pieprasījumu, skola laikus neveica piemērotus pasākumus, radot grūtības un stresu skolēnam.

Jaunas sievietes diskriminācija invaliditātes dēļ (2021. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — saprātīgu pielāgojumu nenodrošināšana ir diskriminācija invaliditātes dēļ. Invaliditātes veids vai vecums nav iemesls, lai noraidītu saprātīgus pielāgojumus.

LIETUVA

Jauna sieviete ar intelektuālu invaliditāti pieteicās darbam profesionālās izglītības iestādē. Izmantojot vispārējās pieteikšanās elektronisko sistēmu, viņa tikai spēja atlasīt vienu profesionālās izglītības programmu, ko piedāvā personām ar invaliditāti. Lai gan pieteikuma iesniedzēju lūdz parakstīt līgumu, viņu galu galā skolā neuzņēma. Izglītības iestāde nenodrošināja nepieciešamos mācīšanās apstākļus (izglītības atbalsta speciālista pakalpojumus un neizpildīja citas prasības), lai ņemtu vērā šo viņas invaliditāti. Izglītības, zinātnes un sporta ministrijas pārstāvji apgalvoja, ka atbalsta pasākumi tiek sniegti tikai personām līdz 21 gada vecumam.

Lietuvas Augstākā administratīvā tiesa ir apstiprinājusi, ka Izglītības, zinātnes un sporta ministrija, kas atbildīga par profesionālo izglītību un mūžizglītības politiku, ir pieļāvusi diskrimināciju pret jauno sievieti invaliditātes dēļ.

Turcija, Eiropas Cilvēktiesību tiesa (2016. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — saprātīgu pielāgojumu nenodrošināšana ir diskriminācija invaliditātes dēļ.

TURCIJA

Sieviete vēlējās studēt mūzikas akadēmijā, bet tika noraidīta redzes invaliditātes dēļ. Akadēmija norādīja, ka viņiem nav nedz apstākļu, nedz pielāgojumu, lai akla persona varētu studēt.

Strasbūras tiesā sieviete apgalvoja, ka Turcija ir pārkāpusi ECTK 14. pantu un ECTK 1. protokola 2. pantu (tiesības uz izglītību).

Tiesas galvenais secinājums bija tāds, ka ir notikusi diskriminācija invaliditātes dēļ, nenodrošinot saprātīgus pielāgojumus.

Turcija, Eiropas Cilvēktiesību tiesa (2018. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — saprātīgus pielāgojumus jāveic bez nevajadzīgas kavēšanās. Tomēr tie nedrīkst radīt nesamērīgu un neatbilstošu slogu. Ja nav iespējams īsā laikā nodrošināt konkrētu pielāgojumu, jāapsver citi risinājumi. Tas būtu jādara dialogā ar personu ar invaliditāti, līdz attiecīgos pasākumus var izpildīt.

TURCIJA

Pirmā kursa students 2005. gadā guva muguras smadzeņu traumu, kā rezultātā viņam bija jālieto ratiņkrēsls. Pēc studiju pārtraukšanas 2007. gadā viņš atgriezās universitātē un lūdza pielāgot telpas, lai viņš varētu turpināt mācības.

Tiesa neatbalstīja pieteikuma iesniedzēja argumentus par to, ka fakultātes telpas bija nekavējoties jāpielāgo, bet vienlaikus atzina, ka universitāte bija pārkāpusi pieteikuma iesniedzēja tiesības uz saprātīgiem pielāgojumiem.

Prasība pret skolu par pielāgojumu neveikšanu skolēnam ar diabētu (2016. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — gadījumos, kad organizācijām ir skaidrs, ka ir nepieciešami pielāgojumi, pieprasījums nav obligāts. Tomēr, kad prasības nav skaidras, personai ir jāpieprasa saprātīgi pielāgojumi.

NĪDERLANDE

Skolēna ar diabētu māte cēla prasību tiesā pret skolu par to, ka tā nav veikusi pielāgojumus viņas meitai, piemēram, papildu uzraudzību, testēšanas laika pagarināšanu vai iespēju kārtot testus vēlāk, ja viņas glikozes līmenis nebija atbilstošs. *NIHR*, pirmkārt, norādīja, ka lai gan parasti skolēnam vai vecākam ir savlaicīgi jāpieprasa efektīvs pielāgojums, dažos gadījumos, kad skolai ir skaidrs, ka šādi pielāgojumi vajadzīgi, skolai pašai jāuzņemas iniciatīva. Tomēr šajā gadījumā *NIHR* secināja, ka vecāki šajā lietā nebija lūguši šādus pielāgojumus un kā skolēna prasības nebija pietiekami skaidras, tā atstājot vietu pamatotām šaubām par to, kādi pielāgojumi no skolas puses bija vajadzīgi. Tāpēc *NIHR* secināja, ka diskriminācija nav notikusi.



Nodarbinātība

Saprātīgu pielāgojumu atteikums un līguma izbeigšana ar darbinieku, kurš atgūstas pēc saslimšanas ar vēzi (2018. g.)
Secinājums — diskriminācija

Piezīme — iespējamais nesamērīgais un neatbilstošais slogs jānovērtē, izmantojot objektīvus kritērijus un pienācīgu procesu. Jāizmanto visi pieejamie resursi. Ja pasākumi tiek atzīti par nesamērīgiem vai neatbilstošiem, jāapsver alternatīvi pasākumi, to apspriežot ar attiecīgo personu, lai atrastu atbilstošu risinājumu.

BEĻĢIJA

Pēc gandrīz divu gadu prombūtnes vēža dēļ darbinieks lūdz iespēju pakāpeniski atsākt darbu, tostarp izmantojot pielāgotu darba grafiku. Tomēr darba devējs bija izlēmis pārtraukt darba attiecības, jo darbiniekam nebija piemērota darba, tādējādi atsakoties veikt saprātīgus pielāgojumus.

Darba tiesa atbalstīja prasītāju, norādot, ka, tā kā invaliditāte bija zināma vai tai bija jābūt zināmai darba devējam, darbiniekam bija tiesības uz saprātīgu pielāgojumu. Turklāt pielāgojumi pakāpeniskas darba atsākšanas ziņā neradīja atbildētājam nepamatotu slogu. Darba devējs arī nemeklēja alternatīvus risinājumus.

Diskriminācija saprātīgu pielāgojumu liegšanas dēļ (2016. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — ar personu ar invaliditāti vienmēr jāapspriežas, lemjot par to, kādi pielāgojumi / izmaiņas ir piemērotas. Vienmēr jā saglabā personas cieņa.

HORVĀTIJA

Prasītājs — jurists no Rijekas, kas ir persona ar invaliditāti un ratiņkrēsla lietotājs, — iesniedza prasību pret Horvātijas Republiku, apgalvojot, ka valsts ir viņu diskriminējusi invaliditātes dēļ, nenodrošinot saprātīgu pielāgojumu, izvietojot Administratīvo tiesu Rijekā ēkā, kas nav piekļūstama personām ar invaliditāti.

Savā atbildē valsts norādīja, ka tā prasītājam bija piedāvājusi divus dažādus risinājumus — tikt uznestam pa dažiem pakāpieniem pie ēkas ieejas, ko darītu tiesas personāls un prokurora pavadošās persona, vai arī organizēt sēdes vienā no tiesu ēkām, kurām personām ar invaliditāti ir vieglāk piekļūt. Prasītājs bija noraidījis abas iespējas.

Rijekas Pašvaldības tiesa atbalstīja prasītāja pozīciju, norādot, ka priekšlikums par to, ka tiesas personāls varētu uznest prasītāju pa dažiem pakāpieniem pie tiesas ieejas nevar tikt izskatīts par saprātīgu pielāgojumu cilvēka cieņas un vienlīdzīgu iespēju ziņā.

Atbrīvošana no darba, diskriminējot darbinieku ar HIV (2013. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — saprātīgi pielāgojumi jānodrošina, ievērojot pareizu procedūru, tostarp nosakot nepieciešamās un atbilstošās izmaiņas un dialogā ar personu ar invaliditāti rodot risinājumus. Nosakot nesamērīgu vai neatbilstošu slogu, jāņem vērā tikai objektīvi un būtiski faktori un kritēriji. Personas ar invaliditāti nedrīkst nonākt nelabvēlīgākā situācijā nepamatotu bažu un negatīvas attieksmes dēļ.

VĀCIJA

No darba tika atbrīvots ķīmijas tehniskais asistents. Šī persona apgalvoja, ka darba attiecību pārtraukšana viņu diskriminēja, jo vienīgais to pārtraukšanas iemesls bija viņa HIV infekcija. Bet darba devējs norādīja, ka darba attiecību pārtraukšana bija nenovēršama darba drošības dēļ.

Tiesa norādīja, ka tikai saprātīga pielāgojuma līmenī var pieņemt lēmumu par to, vai un kā invaliditāte ietekmē darba dzīvi, un ka invaliditātes noteikšanai būtu jānotiek pirms novērtējuma par to, kādi piesardzības pasākumi darba devējam konkrētā gadījumā ir pamatoti. Tiesa secināja, ka tādas personas gadījumā, kam ir infekcijas slimība, darba devējam ir jāievēro pamatoti piesardzības pasākumi, dodot iespēju šai personai strādāt un vienlaikus novēršot jebkādu iespējamo infekcijas risku. Tiesa norādīja, ka personas ar invaliditāti nedrīkst nonākt nelabvēlīgākā situācijā tikai “nenoteiktu bailu dēļ”. Pirms darba devējs var pieņemt lēmumu, ka persona nav nodarbināma invaliditātes dēļ, ir jānosaka konkrēts risks un jāapsver iespējamās izmaiņas vai pielāgojumi.

Noraidīts lūgums nestrādāt pēcpusdienas un nakts maiņās diabēta terapijas dēļ (2018. g.)

Secinājums — diskriminācija

Piezīme — nesamērīgs un neatbilstošs slogs ir jānovērtē saskaņā ar objektīviem kritērijiem.

GRIEĶIJA

Medmāsa, kas strādāja slimnīcā Atēnās, lūdza atbrīvojumu no darba pēcpusdienas un nakts maiņās, jo viņai bija diabēts un bija katru dienu noteiktā laikā jāietur maltītes un jāveic insulīna injekcijas. Grieķijas Ombuds konstatēja, ka gada laikā bija aptuveni 91 dežūras diena (365/4), attiecīgi sūdzības iesniedzēja atbrīvošana no pēcpusdienas maiņām sešas reizes

gadā nozīmētu, ka aizstājējs būtu vajadzīgs reizi 15 dežūras dienās. Pamatojoties uz to, Grieķijas Ombuds secināja, ka prasītā pasākuma piešķiršana neradītu nesamērīgu slogu slimnīcai un ka tāpēc prasītais pasākums nav nesamērīgs.

Universitāte noraidīja kurla kandidāta darba pieteikumu finansiālu apsvērumu dēļ (2017. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — iespējamais nesamērīgais un neatbilstošais slogs jānovērtē, izmantojot objektīvus kritērijus un pienācīgu procesu. Jāizmanto visi pieejamie resursi. Ja pasākumi tiek atzīti par nesamērīgiem vai neatbilstošiem, jāapsver alternatīvi pasākumi, to apspriežot ar attiecīgo personu, lai atrastu atbilstošu risinājumu.

ZVIEDRIJA

Södertörn University vēlējas piesaistīt docentu. Pieteikuma iesniedzējam, kurš ir kurls, darba veikšanai gada laikā būtu nepieciešamas aptuveni 300 stundas ar izglītību saistītas surdotulkošanas un 150 stundas parastas mutiskās tulkošanas. Universitāte uzskatīja, ka tas ir pārāk dārgi, un neturpināja rekrutēšanas procesu. Darba tiesa norādīja, ka saskaņā ar Zviedrijas diskriminācijas novēršanas noteikumiem universitātei ir pienākums pieņemt darbā personas ar invaliditāti publiskajā sektorā un ka tam būtu arī jāklūst par pieejamības piemēru. Tomēr tiesa secināja, ka pasākums bija pārāk dārgs, lai būtu pamatots, ņemot vērā, ka attiecīgais amats bija pārjaunojams katru gadu un pilna laika amats.

Persona cēla individuālu prasību ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejā (ANO CRPD). Komiteja secināja, ka universitāte nebija vaicājusi par citiem iespējamiem pielāgojumu pasākumiem dialogā ar attiecīgo personu (sk. arī Nesamērīgs un neatbilstošs slogs. Reālās dzīves piemērs, 25. lpp.).

Ieteikumi veikt saprātīgus pielāgojumus amata kandidātam ar intelektuālu invaliditāti (2020. g.) Secinājums — diskriminācija

Piezīme — atteikšanās veikt saprātīgus pielāgojumus ir diskriminācija. Saprātīgi pielāgojumi attiecas uz formas un satura izmaiņām, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas izmantot cilvēktiesības. Visi ar invaliditāti saistīti šķēršļi un prasības ir jānovērtē individuāli dialogā ar attiecīgajām personām.

HORVĀTIJA

Pašvaldība lūdza Ombuda birojam sniegt norādījumus, kā apkopēju pieņemšanas darbā procedūras laikā veikt saprātīgus pielāgojumus kandidātam, kam bija intelektuāla invaliditāte un ievērojamas grūtības lasīt, ja saskaņā ar administratīvajiem noteikumiem šī procedūra ietvēra rakstveida un mutiskas pārbaudes. Šis pieprasījums ļāva vienlīdzības nodrošināšanas iestādei precizēt, ka i) juridiskas noteikums, ar ko nosaka pienākumu veikt saprātīgus pielāgojumus, ir *lex specialis* attiecībā uz pieņemšanas darbā noteikumiem, un ka tāpēc šis pienākums jāuzskata par prioritāru; ii) ka pielāgojumi jāveic ne tikai attiecībā uz testēšanas formu, bet arī saturu; un iii) ka saprātīgi pielāgojumi nenožīmē, ka atlases procesā personas ar invaliditāti nonāk privilēģētā stāvoklī, bet gan dod šīm personām vienlīdzīgas darba iespējas un nodrošina tām vienlīdzīgus apstākļus, salīdzinot ar personām bez invaliditātes.

Darba ņēmēja ar depresiju iespējamā diskriminējošā atbrīvošana no darba (2008. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — gadījumos, kad organizācijām ir skaidrs, ka ir nepieciešami pielāgojumi, pieprasījums nav obligāts. Tomēr, kad prasības nav skaidras, personai ir jāpieprasa saprātīgi pielāgojumi.

ĪRIJA

Prasītājs bija bijis nodarbināts nedaudz mazāk par četriem mēnešiem, kad devās slimības atvaļinājumā un pēc mēneša tika atbrīvots no darba. Darba tiesa norādīja, ka šajā situācijā nav pārkāpts pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus, jo darba devējs nezināja par darba ņēmēja depresiju.

Darba ņēmēja ar UDHS atbrīvošana no darba pārkāpuma dēļ (2013. g.) Secinājums — nav diskriminācijas

Piezīme — personai ar invaliditāti būtu jāsadarbojas saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanas procesā.

NORVĒGIJA

Persona profesionālajā apmācībā ar UDHS tika atbrīvota no darba nepamatotas prombūtnes no darba, vairākkārtēju draudu un nekontrolētu dusmu pret kolēģiem dēļ, jo šī persona iesaistījās kautiņos ar kolēģiem un sāka tos, kā arī bija piekususi darbā. Tiesa norādīja, ka, lai gan pienākums nodrošināt saprātīgus pielāgojumus nav atkarīgs no konkrētas diagnozes, attiecīgā persona bija ilgi gaidījusi, pirms par to informēt

savu darba devēju, kā arī nebija lietojusi parakstītās zāles, lai gan tām uz šo personu iepriekš bija bijusi laba iedarbība. Darba devējs zināja par invaliditāti pirms līgums noslēgšanas un bija mēģinājis ieviest pielāgojumus, izmantojot citus paņēmienus, taču tiem bija bijusi maza ietekme. Tiesa uzsvēra, ka attiecīgajai personai bija pielāgojums sadarboties, lai izstrādātu iedarbīgus pasākumus, un tiesa secināja, ka šī persona nebija pietiekami sadarbojusies. Piemēram, tā atteicās no turpmākas palīdzības no pašvaldības veselības aprūpes komandas, kas specializējusies pedagoģiskās un psiholoģiskās palīdzības sniegšanā, kā arī nebija lietojusi savas zāles.

Publikācijas un avoti

Citizens Advice, “Asking for reasonable adjustments if you’re disabled”, National Association of Citizens Advice Bureaux, lapa pēdējo reizi pārskatīta 2024. gada 28. maijā: <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/check-what-type-of-discrimination-youve-experienced/asking-for-reasonable-adjustments-if-youre-disabled/>

Eiropas līdztiesības iestāžu tīkls (EQUINET) (2021. g.), *Saprātīgi pielāgojumi personām ar invaliditāti. Exploring challenges concerning its practical implementation*, ISBN 978-92-95112-46-9 (tiešsaistē), Equinet sekretariāts, Brisele, Beļģija

Eiropas Komisija (2020. g.) “Kā praksē īstenot saprātīgus pielāgojumus. Daudzsološas prakses rokasgrāmata”: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>

Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (2024. g.) “*Saprātīgi pielāgojumi darbā. Vadlīnijas un paraugprakse*”, Eiropas Savienības Publikāciju birojs: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/359088>

Jaunzēlandes Independent Monitoring Mechanism (2023), *Removing barriers: A guide for reasonable accommodation of disabled people in Aotearoa*, ISBN: 978-1-99-117593-9 (drukāta versija) 978-1-99-117594-6 (PDF), Office of the Ombudsman, <https://www.ombudsman.parliament.nz/sites/default/files/2023-02/Reasonable%20Accommodation%20Guide%202023.pdf>

Ola Linder (2021), *Reasonable accommodation, interpreting services and Independent Living – An investigation concerning paths to participation in parity for the deaf and hearing impaired, and for those with deafblindness, in working life and beyond*, https://www.independentliving.org/files/Independent-Living-med-tolkjanst-i-arbetslivet-och-bortom-english_0.pdf

Ugnė Grigaitė (2020), *Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia – kaip tai įgyvendinti darbovietėje*: https://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/11/SalyguPritaikymas_A53mm-zalias-WEB-2.pdf

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2018. g.), lieta *Richard Sahlin v. Sweden*, komitejas viedoklis, kas pieņemts saskaņā ar Fakultatīvā protokola 5. pantu par Paziņojumu Nr. 45/2018, [CRPD/C/23/D/45/2018](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2016. g.), Noslīguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Lietuvu, [CRPD/C/LTU/CO/1](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2017. g.), Noslīguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Latviju, [CRPD/C/LVA/CO/1](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2024. g.), Noslīguma atzinums par kombinētajiem otro un trešo periodisko ziņojumu par Zviedriju, [CRPD/C/SWE/CO/2](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2014. g.), Noslīguma atzinums par sākotnējo ziņojumu par Zviedriju, [CRPD/C/SWE/CO/1](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 6 (2024. g.) par vienlīdzību un nediskrimināciju, [CRPD/C/GC/6](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārēja piezīme Nr. 2 (2014. g.), [CRPD/C/GC/2](#)

ANO, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (2020. g.), Komitejas viedoklis saskaņā ar Fakultatīvā protokola 5. pantu par Paziņojumu Nr. 45/2018, [CRPD/C/23/D/45/2018](#)