



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών:

Επιστήμες της Αγωγής στην Ειδική Αγωγή

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 4^ο ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2022

Ο ρόλος του Αμερικανικού Νόμου για τα άτομα με αναπηρίες (ADA: Americans with Disabilities Act), όπως τροποποιήθηκε (ADAAA: Americans with Disabilities Act Amendments Act), στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ)

της

Πεσκελίδου Στεφανίας

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών:

Επιστήμες της Αγωγής στην Ειδική Αγωγή

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 4^ο ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2022

The Americans with Disabilities Act's (ADA's) role and the Americans with Disabilities Act Amendments Act's (ADAAA) role in the shaping of the working reality of people with disabilities

της

Πεσκελίδου Στεφανίας

Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπουσα: Παπακωνσταντίνου Δόξα, Καθηγήτρια, Επ. Καθηγήτρια

Συνεξετάστρια Α': Πρώιου Χαρίκλεια, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Αν. Καθηγήτρια

Συνεξεταστής Β': Βαλκάνος Ευθύμιος, Καθηγητής

«Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στις βιβλιογραφικές πηγές, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας».

Πεσκελίδου Στεφανία

Συντομογραφίες

ΑμεΑ: Άτομα με Αναπηρία

ΒΛΕ: Βασικές Λειτουργίες Εργασίας

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ADA: Americans Act with Disabilities

ADAAA: Americans with Disabilities Act Amendments Act

EEOC: Equal Employment Opportunity Commission

IDEA: Individual with Disabilities Education Act

FAPE: Free Appropriate Public Education

Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία διερευνάται η διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), όπως αυτή προέκυψε από τη θέσπιση του Αμερικανικού Νόμου για τα άτομα με αναπηρίες το 1990 (ADA: Americans with Disabilities Act) και της μετέπειτα τροποποίησης αυτού το 2008 (ADAAA: Americans with Disabilities Act Amendments Act).

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης έδειξαν μία αρνητική επιρροή της θέσπισης του Νόμου ως προς την αντιμετώπιση των ΑμεΑ στα πλαίσια εργασίας, η οποία διαφαίνεται μέσω της μειωμένης πρόσληψης αυτών και της χαμηλής μισθοδοσίας τους. Ωστόσο, με την τροποποίηση του νόμου η κατάσταση βελτιώθηκε αισθητά, καθώς το ποσοστό πρόσληψης των ΑμεΑ αυξήθηκε.

Επίσης, δίνονται αναλυτικές πληροφορίες του περιεχομένου της ADA, όπως είναι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τόσο των εταιριών όσο και των υποψήφιων εργαζομένων. Έπειτα, παρατίθενται οι αιτίες τροποποίησης του Νόμου, μία από αυτές είναι η έλλειψη σαφήνειας στον ορισμό της αναπηρίας. Τέλος, γίνεται μια σύντομη αναφορά στους σύγχρονους τρόπους μεταφοράς των ΑμεΑ στο εργασιακό τους περιβάλλον και στις κοινωνικές και εργασιακές αντιλήψεις, που έχουν διαμορφωθεί ως προς αυτούς μέχρι σήμερα.

Λέξεις Κλειδιά: Αμερικανικός Νόμος, τροποποίηση, Άτομα με Αναπηρία, εργασία, δικαιώματα, υποχρεώσεις, αιτίες τροποποίησης, σύγχρονες μεταφορές, κοινωνία, αντιλήψεις

Abstract

This bachelor's thesis investigates the shaping of the working reality of people with disabilities, as it emerged from the enactment of the US Law for people with disabilities in 1990 (ADA: Americans with Disabilities Act) and the amendment of the Law in 2008 (ADAAA: Americans with Disabilities Act Amendments Act).

The results of the literature review showed a negative impact of the enactment of the Law regarding the treatment of people with disabilities at work, which is proven through their reduced recruitment and low pay. However, the situation improved significantly through the amendment of the Law, as the employment rate of people with disabilities increased.

Detailed information on ADA content is also provided, such as the obligations and rights of both, companies and prospective employees. Moreover, the reasons for the amendment of the Law are listed, one of them is the lack of clarity in the definition of disability. Finally, a brief reference is made to the modern ways of transport for people with disabilities to their workplace and to the social and work perceptions that have been formed about them until today.

Keywords: US Law, amendment, Americans with Disabilities Act, Americans with disabilities Act Amendment Act, people with disabilities, work, employment, rights, obligations, reasons of amendment, modern transport, society, perceptions

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	5
Abstract.....	6
Εισαγωγή.....	9
Κεφάλαιο 1^ο.....	15
1.1. Μεθοδολογία Έρευνας.....	15
1.2. Περιγραφή μεθοδολογίας της παρούσας εργασίας.....	18
Κεφάλαιο 2^ο.....	21
Αποτελέσματα.....	21
Κεφάλαιο 3^ο.....	30
3.1. ADA.....	30
3.1.1. Ο ορισμός της ADA.....	30
3.1.2. ADA και Εργασία.....	33
3.1.2.1. Εύλογες Προσαρμογές.....	37
3.1.2.2. Δικαιώματα Εργαζομένων.....	39
3.1.2.3. Τύποι Εύλογων Προσαρμογών.....	41
3.1.2.4. Συνέπειες της μη προσαρμογής.....	45
3.1.2.5. Ενέργειες εργοδότη.....	46
3.2. Διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά τη θέσπιση της ADA.....	50
3.3. Αιτίες τροποποίησης της ADA.....	55
Κεφάλαιο 4^ο.....	59
4.1.1. ADAΑΑ.....	59
4.1.2. Διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά τη θέσπιση της ADAΑΑ.....	67

4.2. Πρόσβαση και Μεταφορές.....	70
4.3. Δικαστικές Περιπτώσεις.....	72
4.4.1. Διαμόρφωση κοινωνικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων.....	77
4.4.2. Διαμόρφωση αντιλήψεων και προκαταλήψεων στον εργασιακό χώρο.....	83
Κεφάλαιο 5^ο.....	86
Συζήτηση.....	86
Βιβλιογραφία.....	100

Εισαγωγή

Τα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ) αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού, το οποίο συχνά αντιμετωπίζει προβλήματα κοινωνικού ρατσισμού, περιθωριοποίησης, αδιαφορίας και άνισης μεταχείρισης εξαιτίας των διαχωριστικών αντιλήψεων που εκδηλώνονται εις βάρος τους. Δεν είναι λίγες οι φορές που τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται στο περιθώριο και αντιμετωπίζονται με προκατάληψη από το κοινωνικό σύνολο. Συναντούν φραγμούς σε όλες τις δραστηριότητες της ζωής τους με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ενεργός συμμετοχή τους στην κοινωνία και βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό σε βαθμό μεγαλύτερο σε σχέση με πολίτες άλλων ευπαθών ή μη κοινωνικών ομάδων. Συνεπώς, καθίσταται αναγκαία η μέριμνα από μέρος της πολιτείας, ώστε τα άτομα με αναπηρία να καταστούν ισότιμα μέλη της κοινωνίας. Άλλωστε, είναι υψίστης σημασίας η συμμετοχή όλων των πολιτών στην κοινωνία προκειμένου αυτή να αναπτυχθεί κοινωνικά και οικονομικά. Η πολιτεία μέσω της θέσπισης νόμων θα μπορούσε να συμβάλει στην ενεργό συμμετοχή και ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε αυτή.

Όσον αφορά το διεθνές νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την αναπηρία, αναφέρεται ότι αυτό έχει επηρεαστεί ιδιαίτερα από διακηρύξεις και διεθνείς συμβάσεις, οι οποίες αποσκοπούν στη θέσπιση κανόνων που προστατεύουν και βελτιώνουν την καθημερινή ζωή των ΑμεΑ. Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) το 1966 θέσπισε νόμο για την προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, στον οποίο δεν συμπεριέλαβε τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ΑμεΑ. Στη συνέχεια, σε μία προσπάθεια εξέλιξης του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών δικαιωμάτων, ο ΟΗΕ το 1975 συγκάλεσε Γενική Συνέλευση και εξήγγειλε τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των ΑμεΑ (Βασιλείου, 2007).

Μετά από δεκαπέντε χρόνια, το 1981, ο ΟΗΕ συγκαταλέγει στις νομοθετικές ρυθμίσεις τη Διακήρυξη SUNDBERG, θεμελιώδεις αρχές της οποίας είναι η συμμετοχή, η ένταξη και η ανάπτυξη της προσωπικότητας των ΑμεΑ, η αποκέντρωση και ο διεπαγγελματικός συντονισμός. Τα δικαιώματα των ΑμεΑ ισχυροποιήθηκαν σημαντικά με τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων. Ο νόμος αυτός πάρθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) στο Στρασβούργο το 1989 και υποστήριζε το δικαίωμα κάθε προσώπου για κοινωνική συμμετοχή και ιατρική περίθαλψη, το δικαίωμα της λήψης εξειδικευμένων κοινωνικών υπηρεσιών και το δικαίωμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αποκατάστασης και επανένταξης ανεξαρτήτως της αιτίας και της φύσης της αναπηρίας (Βασιλείου, 2007).

Το Δεκέμβριο του 2000 θεσμοθετήθηκε ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Ορισμένες από τις σημαντικότερες διατάξεις για τα ΑμεΑ αποτελούν το άρθρο 1, με το οποίο προστατεύεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τα άρθρα 14 και 21, στα οποία προβλέπεται η απαγόρευση των διακρίσεων και το άρθρο 26, με το οποίο επιδιώκεται η ένταξη των ΑμεΑ στην κοινωνία (Βασιλείου, 2007, Φορτσάκης & Πανταζόπουλος, 2018). Τέλος, όσον αφορά το άρθρο 14 του Διεθνούς Συντάγματος, προβλέπεται ότι τα Κράτη Μέρη της ΕΕ διασφαλίζουν στα ΑμεΑ την αποτελεσματική πρόσβαση στη δικαιοσύνη σε ίση βάση με τους υπολοίπους πολίτες (Φορτσάκης & Πανταζόπουλος, 2018).

Έχοντας μία εικόνα των νομοθετικών ρυθμίσεων των ΑμεΑ σε διεθνές επίπεδο, μπορεί να γίνει μία αναφορά στους νόμους, οι οποίοι σχετίζονται με τα ΑμεΑ στην Αμερική αποσκοπώντας στην ομαλότερη μετάβαση στο βασικό περιεχόμενο της διπλωματικής εργασίας, που αφορά τους αμερικανικούς νόμους που θεσπίστηκαν

υπέρ των ΑμεΑ και οι οποίοι συνέβαλαν στη διαμόρφωση της εργασιακής τους πραγματικότητας.

Αν και η μάχη για τα πολιτικά δικαιώματα των ΑμεΑ στις Ηνωμένες Πολιτείες ξεκίνησε γύρω στα τέλη του εικοστού αιώνα, μόλις τη δεκαετία του 1960 τα ΑμεΑ ξεκίνησαν ένα πιο ανοιχτό και ισχυρό κίνημα για να εκφράσουν τις ανησυχίες τους ως καταπιεσμένη μειονότητα (Lellis, 2011). Η νομοθεσία που σχετιζόταν με την αναπηρία καθ' όλη τη διάρκεια του εικοστού αιώνα επικεντρώθηκε σε μια ποικιλία ευκαιριών όπως ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση, βασική και ειδική εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και συνεχή εκπαίδευση, επαγγελματική και ιατρική αποκατάσταση, απασχόληση, οικονομική βοήθεια, αποϊδρυματοποίηση και ανεξάρτητη διαβίωση, πρόσβαση και τεχνολογική υποστήριξη, πολιτικά δικαιώματα και υπεράσπιση αυτών (Bryan, 2002).

Στην προσπάθεια αυτή θεσπίστηκε το 1975 ο νόμος Free Appropriate Public Education (FAPE) με στόχο την δωρεάν δημόσια εκπαίδευση κατάλληλα προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, ο οποίος μάλιστα το 1990 μετονομάστηκε σε Individuals with Disabilities Education Act (IDEA). Ουσιαστικά, ο στόχος του IDEA ήταν η παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης στα παιδιά με αναπηρία με τους μαθητές που δεν είχαν αναπηρία. Με βάση τον νόμο αυτό το 1975 το Κογκρέσο των ΗΠΑ εξουσιοδότησε δημόσιες ειδικές εκπαιδευτικές υπηρεσίες για άτομα με ειδικές ανάγκες (Flaganan, 1995, Lipkin, 2015).

Στην πορεία, θεσπίστηκε ο νόμος Section 504 of the Rehabilitation Act, ο οποίος ήταν ένας από τους πρώτους ομοσπονδιακούς νόμους για τα πολιτικά δικαιώματα των ΗΠΑ που πρόσφερε προστασία σε άτομα με αναπηρία. Θεωρείται “πρόδρομος” για την μεταγενέστερη νομοθεσία για τα ΑμεΑ συμπεριλαμβανομένου του νόμου για τους Βιρτζίνια με αναπηρίες το 1985 και του νόμου για τους Αμερικανούς με

αναπηρίες το 1990 ο οποίος αποτελεί και τον κορμό της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης (Moses, 2005).

Οι απαιτήσεις του νόμου περί της μη διάκρισης ισχύουν για τους εργοδότες και τους οργανισμούς που λαμβάνουν οικονομική βοήθεια από οποιοδήποτε ομοσπονδιακό τμήμα ή οργανισμό συμπεριλαμβανομένου του Υπουργείου Υγείας και των Ανθρωπίνων Υπηρεσιών των ΗΠΑ. Σε αυτούς τους οργανισμούς και τους εργοδότες περιλαμβάνονται νοσοκομεία, οίκοι ευγηρίας, κέντρα ψυχικής υγείας και προγράμματα ανθρώπινης εξυπηρέτησης (Cory, 2011). Το άρθρο 504 απαγορεύει σε οργανισμούς και εργοδότες να αποκλείουν ή να αρνούνται σε άτομα με αναπηρία ίσες ευκαιρίες στη λήψη παροχών και υπηρεσιών (U.S. Department of Health and Human Services [U.S. DHHS], 2000).

Στη συνέχεια, το αμερικανικό Κογκρέσο, θέλοντας να προωθήσει τα πολιτικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, θέσπισε τον νόμο Americans with Disabilities Act (ADA). Υπογράφηκε έτσι σε νόμο τον Ιούλιο του 1990 και τροποποιήθηκε το 2008. Η ADA και η τροποποίησή της (Americans with disabilities Act Amendments Act: ADAAMA) απαγόρευσε τις διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία (Oyeleye, 2019). Υπογράφοντας αυτή τη νομοθεσία, ο πρόεδρος George H. W. Bush (1990) το συνέκρινε με την πτώση του Τείχους του Βερολίνου σημειώνοντας ότι η ADA μετέφερε μια «βαριοπούλα σε έναν άλλο τοίχο, έναν που έχει χωρίσει για πάρα πολλές γενιές τους Αμερικανούς με αναπηρίες από την ελευθερία που μπορούσαν να δουν αλλά όχι να αγγίζουν» (Knight, 2018, σ. 1-2). Από την άλλη αναφέρεται ότι ο πρόεδρος των ΗΠΑ απευθυνόμενος σε μέλη της επιχειρηματικής κοινότητας είπε «Έχετε στα χέρια σας το κλειδί για την επιτυχία, το οποίο είναι αποτέλεσμα των δράσεών σας. Τώρα μπορείτε να ξεκλειδώσετε έναν υπέροχο πόρο ανεκμετάλλευτου

ανθρώπινου δυναμικού που, όταν ελευθερωθεί, θα μας ωφελήσει όλους. Ίσως, όμως, να οδηγήσει και σε ατελείωτες δικαστικές διαμάχες» (Fox, 2008, σ. 224).

Η θέσπιση της ADA το 1990 προαναγγέλθηκε ως η έναρξη μίας σημαντικής κοινωνικής αλλαγής για τις Ηνωμένες Πολιτείες, απονέμοντας στα άτομα με αναπηρία πολιτικά δικαιώματα που είχαν για καιρό στερηθεί (Batavia & Schriener, 2001, Lawson & Boyd, 2018). Αναμενόταν ότι αυτές οι αλλαγές θα επηρέαζαν κάθε επίπεδο σχετικό με την κυβέρνηση, τις επιχειρήσεις και την εκπαίδευση (Smith, 1998). Εάν μία μεγάλη εταιρεία είχε αποφασίσει να κάνει ισοδύναμες αλλαγές στη λειτουργία της εταιρείας της, το εταιρικό συμβούλιο θα απαιτούσε ένα λεπτομερές σχέδιο συμπεριλαμβανομένης της κατανομής χρόνου και δαπανών που διασφαλίζουν την επιτυχία της εταιρείας. Ωστόσο, η κυβέρνηση των ΗΠΑ δεν είχε σχέδιο για την εφαρμογή της ADA. Οι διάφορες ομάδες που θα επηρεάζονταν περισσότερο είχαν διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με το ποιος θα ήταν ο σκοπός και τα αποτελέσματα της προτεινόμενης νομοθεσίας (Batavia & Schriener, 2001). Χωρίς συγκεκριμένο σχέδιο για τη θέσπιση και την εφαρμογή της ADA, οι νομοθέτες προσπάθησαν να αλλάξουν πολλές διακρίσεις που εκδηλώνονταν σε άτομα με σωματικές, διανοητικές και μαθησιακές δυσκολίες αναθέτοντας την ευθύνη της θέσπισης σε ηγέτες στον τομέα των επιχειρήσεων, της εκπαίδευσης και της υπεράσπισης των πολιτικών δικαιωμάτων. Οι υποστηρικτές της αναπηρίας ένιωσαν νικητές αφού αγωνίστηκαν για πολλά χρόνια για να κερδίσουν την αναγνώριση των πολιτικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία (Lee, 2003).

Σκοπός, λοιπόν, της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του νόμου της ADA και της τροποποίησης αυτού στο πως συνέβαλε στη διαμόρφωση της εργασιακή πραγματικότητας των εργαζομένων με αναπηρία. Ο Νόμος ήταν πράγματι αποτελεσματικός; Η τροποποίηση του Νόμου ήταν αποτελεσματικότερη και

συνέβαλε πιο θετικά στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ;

Πως διαμορφώθηκαν οι κοινωνικές και εργασιακές αντιλήψεις απέναντι στα ΑμεΑ;

Αυτά είναι ορισμένα από τα ερωτήματα, που θα απαντηθούν παρακάτω.

Κεφάλαιο 1^ο

1.1. Μεθοδολογία Έρευνας

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας είναι η συστηματική ανασκόπηση. Μέσω της συστηματικής ανασκόπησης επιδιώκεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων των πρωτογενών μελετών, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στην εύρεση επιστημονικών πεδίων, όπου η έρευνα υστερεί (Καράσσα, 2006).

Σύμφωνα με την Καράσσα (2006), οι συστηματικές, αφηγηματικές ανασκοπήσεις αποδεικνύονται ελλιπείς καθώς η πηγή πληροφόρησης είναι αναξιόπιστη και η μέθοδος διακατέχεται από υποκειμενικότητα με συνέπεια την παρουσία συστηματικών σφαλμάτων (Καράσσα, 2006). Παρόμοια άποψη εκφράζει ο Γαλάνης (2009) αναφέροντας ότι η μέθοδος της αφηγηματικής ανασκόπησης είναι μη προτιμητέα από τους ερευνητές καθώς οδηγεί σε εξαγωγή λανθασμένων συμπερασμάτων και μετέπειτα αναποτελεσματικό σχεδιασμό παρεμβάσεων. Την αναξιοπιστία των συστηματικών, αφηγηματικών ανασκοπήσεων καλύπτει η συστηματική ανασκόπηση μέσω της ενδεδειγμένης αναζήτησης της βιβλιογραφίας, προκειμένου την αποφυγή των συστηματικών λαθών και των τυχαίων σφαλμάτων (Γαλάνης, 2009).

Σύμφωνα με τις Πατελάρου και Μπροκαλάκη (2010), η συστηματική ανασκόπηση αποτελεί μια ερευνητική εργασία και η διεξαγωγή της βασίζεται σε συγκεκριμένη επιστημονική μεθοδολογία γεγονός που ωφελεί στην εξαγωγή των έγκυρων συμπερασμάτων και στη μείωση των σφαλμάτων (Πατελάρου & Μπροκαλάκη, 2010). Εν αντιθέσει, με την αφηγηματική ανασκόπηση η οποία εκφράζει έναν υποκειμενικό χαρακτήρα και εμφανίζει ανομοιογένεια στην ποιότητα και στον τρόπο λήψης των πρωτογενών δεδομένων. Επίσης, παρατηρείται ότι δεν

υπάρχουν σε όλες τις μελέτες τα βασικά δεδομένα με αποτέλεσμα την εσφαλμένη ερμηνεία των ερευνών (Γαλάνης, 2009).

Από τα παραπάνω στοιχεία γίνεται αντιληπτή η μη προτίμηση της αφηγηματικής ανασκόπησης και η προτίμηση της συστηματικής ανασκόπησης στην παρούσα διπλωματική εργασία. Στη συνέχεια, παρατίθενται λεπτομερείς πληροφορίες για την υποστήριξη της επιλογής της συστηματικής ανασκόπησης και την αναλυτικότερη παρουσίαση της συγκεκριμένης μεθόδου.

Σύμφωνα με τους Hinn και Green (2011), όπως παρουσιάζονται στο άρθρο των Κανελίδου, Αντωνίου και Παπαδάκη (2017), τα κυριότερα χαρακτηριστικά της συστηματικής ανασκόπησης είναι: α) οι ξεκάθαρα διατυπωμένοι στόχοι με κριτήρια επιλογής των ερευνών εκ των προτέρων καθορισμένα, β) η συστηματική αναζήτηση των ερευνών, γ) η αξιολόγηση της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων και δ) η συστηματική σύνθεση και η παρουσίαση των πληροφοριών (Hinn & Green, 2011, οπ. αναφ. στο Κανελίδου, Αντωνίου & Παπαδάκη, 2017).

Σύμφωνα με τον Akhter και τους συνεργάτες του (2019), η συστηματική ανασκόπηση ακολουθεί πέντε στάδια: α) τη διατύπωση του ερευνητικού ερωτήματος, β) τον καθορισμό των κριτηρίων εισαγωγής και απόρριψης μιας έρευνας, γ) την αναζήτηση της πληροφορίας, δ) την αξιολόγηση και την επιλογή ερευνών και ε) την καταγραφή των πληροφοριών (Akhter et al., 2019).

Έχοντας μια πλήρη εικόνα της έννοιας της συστηματικής ανασκόπησης περνάμε στην ανάλυση των σταδίων διεξαγωγής της. Τα στάδια της συστηματικής ανασκόπησης, που παρατίθενται παρακάτω, είναι παρμένα από τα άρθρα του Καράσσα (2006) και των Πατελάρου και Μπροκαλάκη (2010) και από το βιβλίο του Musahl και των συνεργατών του (2019) (Καράσσα, 2006, Πατελάρου & Μπροκολάκη, 2010, Musahl, 2019).

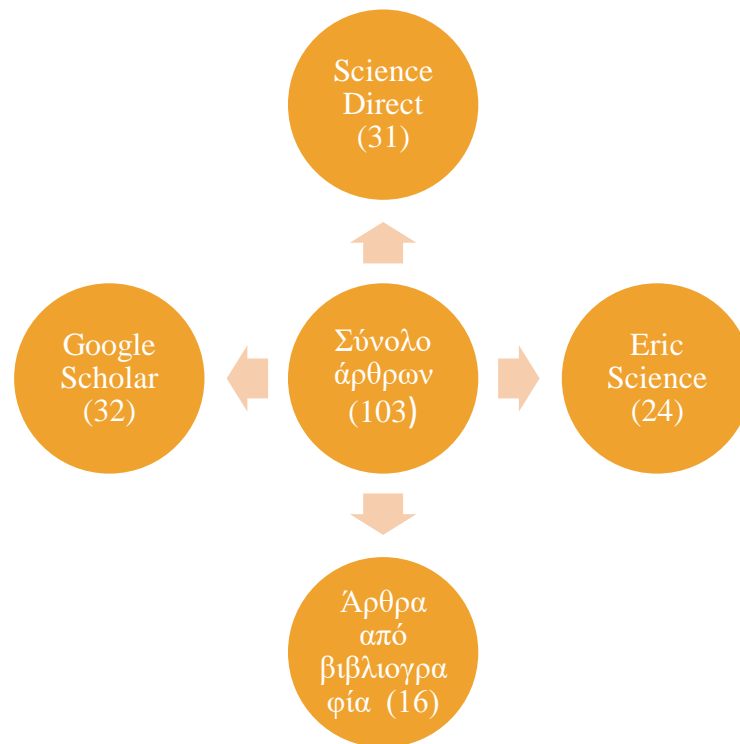
Το πρώτο βήμα σε μια έρευνα αποτελεί η διατύπωση του ερευνητικού ερωτήματος στο οποίο ζητείται να δοθεί απάντηση. Το ερευνητικό ερώτημα είναι απαραίτητο να είναι σαφές, επιστημονικά τεκμηριωμένο και κλινικά σημαντικό. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων το ερευνητικό ερώτημα ή αλλιώς η αρχική υπόθεση στηρίζεται σε ευρήματα προηγούμενων μελετών σχετικών με το θέμα και προκύπτει μετά από κριτική θεώρηση του. Το δεύτερο στάδιο αναφέρεται στα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού. Ο καθορισμός του πληθυσμού-δείγμα, όπως και των κριτηρίων εισόδου ή αποκλεισμού μίας μελέτης στην ανασκόπηση ορίζεται εξίσου ως ένα σημαντικό βήμα. Εφαρμόζοντας τα κριτήρια που έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων προκύπτει το επιθυμητό δείγμα. Τα κριτήρια αυτά αναφέρονται στα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, στο είδος της παρέμβασης, στις μεθόδους σύγκρισης, στην έκβαση και στο είδος των μελετών. Στο τρίτο στάδιο πραγματοποιείται η διαδικασία αναζήτησης της βιβλιογραφίας. Ο καθορισμός των όρων ενός ευρετηρίου αποτελεί προϋπόθεση για τη συστηματική αναζήτηση των μελετών. Χρησιμοποιούνται λέξεις-κλειδιά, τηρείται αναλυτικός αλγόριθμος αναζήτησης και απεικόνισης των βημάτων της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας και η αναζήτηση πραγματοποιείται σε διάφορες βάσεις δεδομένων. Στο τέταρτο στάδιο γίνεται η αξιολόγηση των άρθρων βασισμένη σε κριτήρια. Πραγματοποιείται η αποτίμηση της μεθοδολογικής αρτιότητας των μελετών και επιλογή όσων είναι σχετικές με την ερευνητική υπόθεση. Για την αποφυγή της μεροληψίας και της υποκειμενικότητας του ερευνητή προτιμάται η διαδικασία να πραγματοποιείται το λιγότερο από δύο ερευνητές. Στο πέμπτο στάδιο τα χαρακτηριστικά των μελετών καταγράφονται σε μια φόρμα, προκειμένου να είναι δυνατή η σύγκριση και η εκτίμηση του βαθμού ομοιότητας μεταξύ τους. Η εκτίμηση του βαθμού ομοιότητας ορίζεται ως “εκτίμηση της ετερογένειας των μελετών”. Στο προτελευταίο στάδιο γίνεται η παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών των

μελετών σε πίνακα. Παρατίθεται ο ακριβής αριθμός των ανακτηθέντων άρθρων που προέκυψε κατά τη συστηματική αναζήτηση. Παρέχεται ο αριθμός και οι αιτίες αποκλεισμού άρθρων μετά από έλεγχο του τίτλου ή της περίληψης καθώς και εκείνων που αποκλείστηκαν μετά από πλήρη μελέτη. Τέλος, αν έχει πραγματοποιηθεί και μετα-ανάλυση, τότε τα αποτελέσματα μπορούν να αποτυπωθούν σε γράφημα. Στο τελευταίο στάδιο γίνεται η ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Καράσση, 2006, Πατελάρου & Μπροκολάκη, 2010, Musahl, 2019).

1.2. Περιγραφή μεθοδολογίας της παρούσας εργασίας

Η παρούσα συστηματική ανασκόπηση εμπεριέχει πληροφορίες/δεδομένα κυρίως από άρθρα. Ωστόσο δεν παραλείπεται και η μελέτη επιστημονικών βιβλίων. Συνεπώς, για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας χρησιμοποιήθηκαν άρθρα από τις βάσεις δεδομένων Science Direct (1998-2021), Eric Science (2003-2020) και Google Scholar (1998-2021). Οι όροι που χρησιμοποιήθηκαν και στις τρεις βάσεις δεδομένων για την εύρεση των άρθρων ήταν οι εξής: ADA, ADAAA, Section 504, IDEA, Section 504 of rehabilitation act of 1973, Americans Act with Disabilities, Americans with Disabilities Act Amendments Act, Individual with Disabilities Education Act.

Συνολικά από τις βάσεις δεδομένων βρέθηκαν δύο χιλιάδες τριάντα άρθρα (2030) και με βάση τα κριτήρια επιλέχθηκαν τελικώς και χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα εκατόν τρία (103) άρθρα. Αναλυτικότερα, από τη Science Direct επιλέχθηκαν τριάντα ένα (31) άρθρα, από την Eric Science είκοσι τέσσερα (24) και από την Google Scholar τριάντα δύο (32). Επίσης, ορισμένα από τα άρθρα, στο σύνολο τους δέκα έξι (16), επιλέχθηκαν από την βιβλιογραφία άλλων άρθρων.



Διάγραμμα 1: Αριθμός Άρθρων – Βάσεις δεδομένων.

Η επιλογή των άρθρων πραγματοποιήθηκε σε τρεις φάσεις. Τα άρθρα επιλέχθηκαν α) λόγω του ότι ήταν γραμμένα στην αγγλική γλώσσα, β) οι λέξεις κλειδιά που υπήρχαν τόσο στον τίτλο όσο και στην περίληψη του άρθρου ήταν σχετικές με το θέμα. Από την άλλη μεριά, ορισμένα άρθρα αποκλείστηκαν α) λόγω της χρονολογίας τους, τα άρθρα που επιλέχθηκαν αφορούσαν χρονολογίες από το 1998 έως το 2021, β) λόγω του μη επιθυμητού πληθυσμιακού δείγματος.

Μετά την επιλογή των άρθρων η διαδικασία που ακολουθήθηκε, προκειμένου να επιβεβαιωθεί η συσχέτιση του περιεχομένου των άρθρων με το θέμα, ήταν η ανάγνωση της εισαγωγής, η οποία έπρεπε να είναι σχετική με το θέμα και έπειτα η συνολική μελέτη του άρθρου, προκειμένου να επιβεβαιωθεί ο συσχετισμός των άρθρων με το θέμα. Μερικά άρθρα πάρθηκαν από βιβλιογραφίες άλλων άρθρων, στις οποίες ο συγγραφέας έκανε σχετικές αναφορές. Ορισμένα από τα άρθρα στόχευαν σε

μία γενική ιστορική αναδρομή των νόμων που πάρθηκαν για την παροχή δικαιωμάτων στα ΑμεΑ. Τα περισσότερα από αυτά στόχευαν σε πληροφορίες σχετικές με τους νόμους των ADA και ADAAG, με σκοπό τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τους δύο νόμους, οι οποίοι συνέβαλαν στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ.

Κεφάλαιο 2^ο

Αποτελέσματα

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται εν συντομία τα αποτελέσματα της Διπλωματικής Εργασίας και στα παρακάτω κεφάλαια παρουσιάζονται αναλυτικότερα. Αρχικά, μετά τη θέσπιση της ADA τη δεκαετία του 1990 δεν παρατηρήθηκε οικονομική βελτίωση για τους εργαζομένους με αναπηρία (Kaye, 2000, Batavia & Schriener, 2001, Bound & Waidmann, 2002, Schur 2003). Οι ασάφειες του Νόμου αποτέλεσαν βασική αίτια τροποποίησης του. Αναλυτικότερα, δεν είχε συγκεκριμενοποιηθεί ο βαθμός στον οποίο μια αναπηρία περιόριζε ένα άτομο από μία οι περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες ζωής (Wattenberg, 2004, Herman, 2004). Επίσης, ο καθορισμός των ΑμεΑ που προστατεύονταν από την ADA και των εύλογων προσαρμογών που απαιτούνταν γι' αυτούς αποτέλεσε μια δυσχερή διαδικασία (Levy, 2001, Schwochau & Blanck, 2003). Στην κατηγορία των ασαφειών εμπλεκόταν και το κομμάτι της εξουσίας του εργοδότη στον καθορισμό του ποιος θεωρούνταν ΑμεΑ. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι μόνο αν ο εργοδότης χαρακτήριζε έναν εργαζόμενο ΑμεΑ, αυτός θα λάμβανε εύλογες προσαρμογές (Fox & Reichard, 2008). Ωστόσο, η ευθύνη αυτή μετατέθηκε αργότερα στην EEOC με σκοπό την ακριβοδίκαιη διαδικασία της απόφασης (Bowman, 2011, Iseti & Edie, 2016). Τέλος, μετά από έρευνες η ADA κατηγορήθηκε ότι απέτυχε να εξαλείψει τις διακρίσεις με άμεσο αποτέλεσμα την επιδείνωση απασχόλησης ίσων ευκαιριών (Stefan, 2002, Schwochau & Blanck, 2003).

Έπειτα από σχεδόν δύο δεκαετίες, το 2008, αποφασίστηκε η τροποποίηση της ADA, η οποία μετονομάστηκε σε ADAAG. Με τον παλιό τον Νόμο άτομα με βαριές αναπηρίες ήταν μη επιλέξιμα για την προσφορά εύλογων προσαρμογών (Shaw, 2010). Έπειτα από αναθεωρήσεις του Κογκρέσου στον τροποποιημένο νόμο (Russo,

2009) η κατάσταση αυτή βελτιώθηκε αισθητά, καθώς το Ανώτατο Δικαστήριο, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τα ελαφρυντικά μέτρα, όριζε τους δικαιούχους των εύλογων προσαρμογών (Webber, 2011, Keenan, 2018).

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα στον νόμο της ADAAA είναι το γεγονός ότι τα είδη αναπηρίας που εντάσσονται, πλέον, στο νόμο είναι περισσότερα (Shaw et al., 2010, Bowman, 2011, Heyward, 2011). Οι αλλαγές στον τίτλο I της ADA διεύρυναν τον ορισμό της αναπηρίας, διευκολύνοντας τα ΑμεΑ να αποδείξουν τις διακρίσεις που υφίστανται κατά τους στον εργασιακό χώρο (Russo, 2009). Επιπλέον, το χρονικό όριο διάρκειας της αναπηρίας δεν παίζει, πλέον, ρόλο. Για να θεωρείται ένα άτομο με αναπηρία, δεν απαιτείται η εμφάνιση της αναπηρίας για τουλάχιστον έξι μήνες, αρκεί μόνο η σοβαρότητα αυτής (Iseti & Edie, 2016, Keenan, 2018). Επίσης, στον τροποποιημένο Νόμο ο όρος «ουσιαστικά περιοριστική βλάβη» δεν ανταποκρίνεται στον όρο «σημαντικά περιοριστική βλάβη». Μία βλάβη θεωρείται αναπηρία, όταν περιορίζει ουσιαστικά τη δραστηριότητα του ατόμου (Maneghello, 2008). Δε χρειάζεται να την περιορίζει και να την αποτρέπει στο μέγιστο βαθμό προκειμένου να θεωρηθεί αναπηρία (Bowman, 2011, Iseti & Edie, 2016, Keenan, 2018).

Μετά τις νέες μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν, σε κάθε υπόθεση της ADAAA οι εργαζόμενοι που είχαν στραφεί σε δικαστικές ενέργειες κατάφεραν να κερδίσουν τη δίκη. Πλέον, οι εργοδότες οφείλουν να γνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι μπορούν με μεγαλύτερη ευκολία να αποδείξουν την ύπαρξη αναπηρίας τους, καθώς οι ενέργειες για την εξάλειψη της αναπηρίας φαίνεται να είναι δραστικότερες και αποτελεσματικότερες (Bowman, 2011). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι για την αξιολόγηση των εργαζομένων περισσότερη βαρύτητα δίνεται στα προσόντα τους παρά στην αναπηρία τους (U.S. Equal Employment Opportunity Commission [U.S. EEOC], 2010).

Με τη θέσπιση της ADAAA οι επιχειρήσεις εκδίδουν ένα σαφές πλάνο των θέσεων εργασία στο οποίο εμπεριέχονται με ακρίβεια οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων (Zappe, 2008). Ακόμη, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ο εν δυνάμει εργαζόμενος με αναπηρία έχει το δικαίωμα αίτησης προσαρμογών (Bowman, 2011). Από την άλλη, το άτομο που παίρνει συνέντευξη δε διαθέτει το δικαίωμα των ακατάλληλων και αδιάκριτων ερωτήσεων (Zappe, 2008). Επίσης, ο Νόμος απαιτεί την κατάλληλη εκπαίδευση διευθυντών και ανθρώπινου δυναμικού στο κομμάτι των προσαρμογών, καθώς και την καλή γνώση του Νόμου εκ μέρους τους (Bowman, 2011).

Περνώντας στο κομμάτι των κοινωνικών και εργασιακών αντιλήψεων για τα ΑμεΑ διαπιστώνεται ότι μέχρι και σήμερα δεν παύουν να υφίστανται. Δεν είναι λίγα τα άτομα που θεωρούν ότι τα άτομα με αναπηρία είναι ανίκανα (Sadler et al., 2012, Mantey, 2017). Μάλιστα, παρατηρείται ότι τα άτομα με ηπιότερη μορφή αναπηρίας γίνονται πιο αποδεκτά από το κοινωνικό σύνολο (Scior, 2011).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό της κοινωνίας θεωρεί τις έγκυες γυναίκες με αναπηρία ανίκανες να γίνουν μητέρες (Powell, 2017). Σε έρευνα διαπιστώθηκε ότι συμμετέχοντες τέθηκαν υπέρ του δικαιώματος της ψήφου για τα ΑμεΑ, αλλά όχι του δικαιώματος στην ανατροφή παιδιών (McConkey et al., 2020). Ακόμη και τα αδέλφια ατόμων με αναπηρία στιγματίζονται έντονα λόγω της συγγενειάς τους (Nxumalo & Mchunu, 2017). Ωστόσο, παρατηρήθηκε ότι άτομα με περισσότερες γνώσεις πάνω το θέμα της αναπηρίας είναι πιο δεκτικά προς αυτή (Cárthaigh & López, 2020, Yu et al., 2020).

Κλείνοντας με το κομμάτι των εργασιακών αντιλήψεων εντοπίζεται ότι η στάση προς τους εργαζομένους με αναπηρία βρίσκει περισσότερους οπαδούς που τίθενται αρνητικά παρά θετικά (Adam, 2019). Αρκετοί εκφράζουν αρνητικοί άποψη για το

δικαίωμα εργασίας των ΑμεΑ (Mansour, 2009). Ωστόσο, παρατηρείται μια ευνοϊκότερη στάση ως προς την απασχόληση ατόμων με αισθητηριακές και διανοητικές αναπηρίες, σε σύγκριση με άτομα με ψυχικές αναπηρίες (Nota et al., 2013, Bjornshagen et al., 2020). Θετική στάση, επίσης, εκδηλώνεται ως προς τους εργαζομένους με αυτισμό (Buckley et al., 2020). Παρ' όλα αυτά, οι αμφιβολίες ως προς τις δυνατότητές τους δεν παύουν να υπάρχουν (Deniz de Sa et al., 2016).

Πίνακας 1. Αιτίες τροποποίησης της ADA.

<p>Scwochau & Blanck, 2003 Stefan, 2002</p>	<p>Fox & Reichard, 2008 Hermann, 2004 Iseti & Edie, 2016 Levy, 2001 Schwochau & Blanck, 2003 Wattenberg, 2004</p>	<p>Batavia & Schriener, 2001 Bound & Waidmann, 2002 Kaye, 2000 Schur, 2003</p>
<p>Αποτυχία εξάλειψης διακρίσεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ασάφειες στον ορισμό της αναπηρίας • Βαθμός αναπηρίας → χαρακτηρισμός ΑμεΑ • Ασάφεια των όρων «σημαντική δραστηριότητα ζωής» και «ουσιαστικός περιορισμός» • Δυσκολία στον προσδιορισμό προστασίας ΑμεΑ και δημιουργία εύλογων προσαρμογών • Εξουσία εργοδότη → χαρακτηρισμός ΑμεΑ και παροχή εύλογων προσαρμογών → ανισότητες και αδικίες 	<p>Οικονομική ανισότητα μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία και εργαζομένων χωρίς αναπηρία → δεκαετία 1990</p>

Πίνακας 2. Θέση της ADA (2008).

Heyward, 2011	Meneghello, 2008 Zirkel, 2009	Bowman, 2011 Shaw et al., 2010 Russo, 2009	Iseti & Edie, 2016	Iseti & Edie, 2016	Iseti & Edie, 2016 Keenan, 2018 Webber, 2011
ΕΕΟΚ → εξουσία ερμηνείας και επιβολής του Νόμου	<ul style="list-style-type: none"> Αποσαφήνιση του όρου «σημαντικές δραστηριότητες ζωής» Επέκταση της λίστας των δραστηριοτήτων 	Διεύρυνση του ορισμού της αναπηρίας – περισσότερες αναπηρίες υπάγονται στο Νόμο → ευκολότερη διαδικασία απόδοξης της αναπηρίας από τον εργαζόμενο	Οι όροι «ουσιαστικά περιοριστική βλάβη» και «σημαντικά περιοριστική βλάβη» δεν ισοδυναμούν.	Δεν παίζει ρόλο το χρονικό όριο της εμφάνισης αναπηρίας.	Δε λαμβάνονται υπόψη τα ελαφρυντικά μέτρα για το χαρακτηρισμό της αναπηρίας.

Πίνακας 3. Διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά τη θέσπιση της ADAAA.

Zape, 2008	U.S. Equal Employment Opportunity Commission [EEOC], 2010	Bowman, 2011
<ul style="list-style-type: none"> • Καταγραφή σαφών θέσεων εργασίας • Αποφυγή αδιάκριτων ερωτήσεων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης 	Αξιολόγηση σύμφωνα με τα προσόντα τους και όχι την αναπηρία τους	<ul style="list-style-type: none"> • Περισσότερες κερδισμένες δικαστικές διαμάχες από τους εργαζομένους με αναπηρία • Ευκολότερη η απόδειξη της αναπηρίας από τα ΑμεΑ • Αποτελεσματικότερες ενέργειες για την εξάλειψη διακρίσεων • Δυνατότητα αίτησης προσαρμογών κατά τη διάρκεια της συνέντευξης • Απαιτήση για καλή γνώση του Νόμου από το ανθρώπινο δυναμικό • Κατάλληλη εκπαίδευση διευθυντών και προϊσταμένων για το θέμα των εύλογων προσαρμογών

Πίνακας 4. Κοινωνικές Αντιλήψεις.

<p>Cárthaigh & López, 2020 Yu et al., 2020</p>	<p>McConkey et al., 2020</p>	<p>Nxumalo & Mchunu, 2017</p>	<p>Powell, 2017</p>	<p>Scior, 2011</p>	<p>Mantey, 2017 Sadler et al., 2012</p>
<p>Περισσότερες γνώσεις για την αναπηρία → ευνοϊκότερη στάση ως προς τα ΑμεΑ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υπέρ δικαίωμα της ψήφου για τα ΑμεΑ • Κατά στο δικαίωμα ανατροφής παιδιών από ΑμεΑ 	<p>Στηγματισμός αδελφών ατόμων με αναπηρία</p>	<p>Έγκυες γυναίκες αναπηρικές μητέρες</p>	<p>Άτομα με ηπιότερη μορφή αναπηρίας πιο αποδεκτά</p>	<p>Χαρακτηρισμός ατόμων με αναπηρία ανάμεσα από άτομα χωρίς αναπηρία</p>

Πίνακας 5. Εργασιακές Αντιλήψεις.

<p>Bjornshagen et al., 2020 Buckley et al., 2020 Nota et al., 2013</p>	<p>Diniz de Sa et al., 2016</p>	<p>Adam I., 2019 Mansour, 2009</p>
<p>Ευνοϊκότερη στάση ως προς τις αισθητηριακές, διανοητικές αναπηρίες και τον αυτισμό</p>	<p>Αμφιβολίες ως προς τις δυνατότητες των εργαζομένων με αναπηρία</p>	<p>Έκφραση θετικής στάσης ως προς τους εργαζομένους με αναπηρία από μικρό ποσοστό ατόμων χωρίς αναπηρία</p>

Κεφάλαιο 3^ο

3.1. ADA

3.1.1. Ο ορισμός της ADA

Σύμφωνα με τους ερευνητές Iseti και Edie (2016), ο όρος «αναπηρία» ορίζεται από την ADA (1990) ως η σωματική ή η ψυχική βλάβη που περιορίζει ουσιαστικά μία ή περισσότερες από τις κύριες δραστηριότητες της ζωής ενός ατόμου. Σημαντικές δραστηριότητες της ζωής αποτελούν η φροντίδα του εαυτού, οι χειρωνακτικές εργασίες, η ακοή, η όραση, το φαγητό, η αλληλεπίδραση με άλλους, η αναπνοή, ο ύπνος, το περπάτημα, η ορθοστασία, η ομιλία, η μάθηση, η ανάγνωση, η συγκέντρωση, η σκέψη, η επικοινωνία (Iseti & Edie, 2016). Σύμφωνα με τους Wattenberg (2004) και Cope (2006), είναι απαραίτητο είτε να υπάρχει ένα αρχείο που να επιβεβαιώνει την αναπηρία του ατόμου είτε οι άλλοι να θεωρούν πως η κατάστασή του τον χρήζει άτομο με αναπηρία προκειμένου να θεωρείται από το νόμο ΑμεΑ και να μπορεί να λάβει τις κατάλληλες προσαρμογές (Wattenberg, 2004, Cope, 2006).

Η Surabian (2016) αναφέρει ότι, αν και σύμφωνα με την ADA ένα άτομο με αναπηρία θεωρείται το άτομο αυτό που έχει κινητικές, σωματικές και διανοητικές αναπηρίες οι οποίες περιορίζουν μία ή περισσότερες δραστηριότητες του, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναμένουν ότι ο ορισμός περιλαμβάνει επιπλέον σημαντικά προβλήματα όρασης και ακοής, συναισθηματικές διαταραχές και ψυχικές ασθένειες, επιληπτικές διαταραχές, κινητικές αναπηρίες, διαταραχές ομιλίας, μαθησιακές δυσκολίες και άλλες σοβαρές βλάβες στην υγεία των βασικών συστημάτων του σώματος όπως είναι ο διαβήτης, οι καρδιακές παθήσεις, ο καρκίνος, ο HIV και άλλες συναφείς ασθένειες (Surabian, 2016).

Παράλληλα, η ίδια η ADA αποκλείει από αυτόν τον ορισμό ορισμένες ειδικές καταστάσεις που παρουσιάζουν δυνητικά σοβαρά ζητήματα σε μια επιχείρηση, για παράδειγμα την ομοφυλοφιλία και την παράνομη χρήση ναρκωτικών. Μέρος του ορισμού της ADA απαιτεί η αναπηρία να περιορίζει ουσιαστικά μία ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες της ζωής ενός ατόμου. Ο όρος «ουσιαστικά περιοριστικές βλάβες» δεν περιλαμβάνει προσωρινές, συχνές, μη χρόνιες βλάβες, διαστρέμματα αρθρώσεων, διάσειση, σκωληκοειδίτιδα, γρίπη και άλλες συναφείς παθήσεις (Surabian, 2016).

Η ADA χωρίζεται σε πέντε ενότητες που σχετίζονται με διαφορετικούς τομείς της δημόσιας ζωής. Η πρώτη ενότητα αφορά την εργασία, η δεύτερη την πολιτεία και την τοπική διοίκηση, η τρίτη τα δημόσια καταλύματα, η τέταρτη της τηλεπικοινωνίες και η τελευταία κάνει αναφορά σε διάφορες άλλες διατάξεις (Ottomanelli et al., 2020). Η παρούσα διπλωματική εργασία εμβαθύνει στην έρευνα της πρώτης ενότητας, την εργασία. Ωστόσο θα γίνει μια σύντομη αναφορά και στις υπόλοιπες τέσσερις ενότητες.

Οι ενότητες της ADA

1. Η πρώτη (I) από τις πέντε ενότητες της ADA, η οποία αναφέρεται στις τροπολογίες του 2008, καλύπτει την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα και ισχύει άμεσα για τα ιδιωτικά σχολεία. Απαιτείται οι εργοδότες να πραγματοποιούν εύλογες προσαρμογές για άτομα με διαφορετικά προσόντα αφού γνωρίζουν την κατάστασή τους. Για να καλύπτονται οι εργαζόμενοι από την ADA, θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργοδότες για την κατάστασή τους, ενώ παράλληλα μπορούν να προτείνουν συγκεκριμένες λύσεις για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να καλυφθούν οι ανάγκες τους (Bowman, 2011).

2. Η δεύτερη (II) ενότητα της ADA καλύπτει τις δημόσιες υπηρεσίες των κρατικών και των τοπικών κυβερνήσεων για τους εργοδότες και τους παρόχους των δημόσιων υπηρεσιών συμπεριλαμβανομένων των μεταφορών και της εκπαίδευσης (Yell, 2016, Ordway, 2020). Αυτός ο τίτλος διευρύνει την ήδη υπάρχουσα κάλυψη του άρθρου 504 του νόμου περί αποκατάστασης του 1973 (Bowman, 2011).
3. Η τρίτη (III) ενότητα της ADA, η οποία διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 504, αφορά τα δημόσια καταλύματα καλύπτοντας τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα. Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει ιδιωτικές επιχειρήσεις και ένα ευρύ φάσμα κοινοτικών υπηρεσιών όπως κτίρια, συστήματα μεταφοράς, πάρκα, εγκαταστάσεις αναψυχής, ξενοδοχεία και θέατρα (Joy, 2010).
4. Η τέταρτη (IV) ενότητα της ADA ασχολείται με τις τηλεπικοινωνίες (Wylonis, 1999).
5. Η πέμπτη (V) ενότητα ορίζει ότι τα ΑμεΑ δεν επιτρέπεται να δέχονται υπηρεσίες οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους (Russo, 2009).

3.1.2. ADA και Εργασία

Σύμφωνα με τους Μπαμπινιώτη (2012) και Ληξουριώτη (2011), όπως παρουσιάζονται στο βιβλίο της Παπακωνσταντίνου (2019), ο όρος «εργασία» αφορά κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που στηρίζεται στην καταβολή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου έργου και ειδικότερα στην επαγγελματική απασχόληση. Η εργασία δεν είναι απαραίτητο να αποσκοπεί στην άσκηση ενός επαγγέλματος με στόχο το οικονομικό όφελος αλλά αφορά την καθημερινή ανθρώπινη δραστηριότητα που στοχεύει στην αναψυχή ή στην αυτοβελτίωση του ατόμου (Λεξικό Μπαμπινιώτη, 2012, Ληξουριώτης, 2011, όπ. αναφ. στην Παπακωνσταντίνου, 2019, σ. 40).

Σύμφωνα με τους Zugelder και Mauer (1998), ο νομικός ορισμός για τον όρο «εργοδότης» αναφέρεται «στο άτομο που ασχολείται με τη βιομηχανία που επηρεάζει το εμπόριο και απασχολεί 15 ή περισσότερους υπαλλήλους για κάθε εργάσιμη ημέρα σε καθεμία από τις 20 ή περισσότερες ημερολογιακές εβδομάδες του τρέχοντος ή του προηγούμενου ημερολογιακού έτους» (Zugelder & Mauer, 1998, σ. 59).

Σημαντικοί είναι οι περιορισμοί που τίθενται στον αριθμό των εργαζομένων και στη διάρκεια της απασχόλησής τους. Αξίζει ιδιαίτερα να σημειωθεί το γεγονός ότι η ADA εξαιρεί τις μικρές επιχειρήσεις με λιγότερους από 15 υπαλλήλους που εργάζονται 20 ημερολογιακές εβδομάδες κατά τη διάρκεια του τρέχοντος ή του προηγούμενου έτους. Ωστόσο, για τις επιχειρήσεις που εξαρτώνται από εργαζομένους μερικής απασχόλησης θα πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι αυτός ο ορισμός περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους στη μισθοδοσία, ακόμη και εργαζόμενους με μερική απασχόληση (Zugelder & Mauer, 1998).

Σύμφωνα με τον Allen (1993), η ADA καλύπτει αυτούς που έχουν αναπηρία, αυτούς που έχουν προϊστορικό αναπηρίας και αυτούς που θεωρούνται ότι έχουν αναπηρία. Αυτό περιλαμβάνει άτομα που είτε είναι επί του παρόντος ΑμεΑ είτε

έχουν ιστορικό αναπηρίας όπως χρόνια προβλήματα στην πλάτη ή καρδιακή πάθηση. Περαιτέρω, περιλαμβάνει εκείνους που απλώς πιστεύεται ότι έχουν αναπηρία, παραδείγματος χάρη άτομα που φημολογούνται ότι είναι ψυχικά ασταθή. Αυτοί οι ορισμοί υποδηλώνουν ότι οι εργοδότες των επιχειρήσεων που αποτυγχάνουν να προσλάβουν ένα άτομο λόγω του φόβου της αναπηρίας τους, η οποία μπορεί να προκαλέσει δυσαρέσκεια τόσο στους συνεργάτες όσο και στους πελάτες διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο. Επίσης, συμπεριφορές και υποθέσεις συναδέλφων και πελατών που μπορούν να θεωρήσουν ένα εργαζόμενο ως ΑμεΑ, απαγορεύονται από την ADA (Allen, 1993).

Σύμφωνα με τους Zugelder και Mauer (1998), ο ορισμός της «μείζονος δραστηριότητας ζωής» περιλαμβάνει εργασίες όπως η φροντίδα του εαυτού, η εκτέλεση χειρωνακτικών εργασιών, το περπάτημα, το κάθισμα, η ακοή, η ομιλία, η αναπνοή, η μάθηση και η εργασία. Αυτοί οι παράγοντες δείχνουν για παράδειγμα ότι ο νόμος δεν θα απαιτούσε από έναν εργοδότη να φιλοξενήσει άτομο με σπασμένο πόδι που επιδιορθώθηκε πλήρως αλλά θα απαιτούσε προσπάθειες για την κάλυψη των αναγκών ενός ατόμου, που δεν θα μπορούσε να αποκαταστήσει εξ ολοκλήρου το πόδι του (Zugelder & Mauer, 1998, σ. 61).

Όπως αναφέρθηκε από τον Allen (1993), ένα ιδιαίτερα επικίνδυνο πρόβλημα για τους εργοδότες είναι η τάση τους για διακρίσεις σε βάρος ενός ατόμου με αναπηρία με βάση τον φόβο για το πώς θα γίνει αντιληπτός ο εργαζόμενος από τους πελάτες. Επίσης, επικίνδυνη είναι η τάση για διακρίσεις με βάση άδικες υποθέσεις ή στερεότυπα ενός μικρού εργατικού δυναμικού. Η ADA απαγορεύει σε έναν εργοδότη να κάνει διακρίσεις σε βάρος ενός εργαζομένου όσον αφορά τις διαδικασίες αίτησης για εργασία, την πρόσληψη, την προαγωγή ή την απόλυση εργαζομένων, την αποζημίωση τους, την επαγγελματική τους κατάρτιση και άλλους παράγοντες,

προϋποθέσεις και προνόμια της απασχόλησης. Ένας εργοδότης πρέπει να ορίσει τις Βασικές Λειτουργίες Εργασίας (ΒΛΕ) και να μεταφέρει αυτές τις πληροφορίες σε όλους τους αιτούντες, ανεξάρτητα από το αν έχουν εμφανείς αναπηρίες ή όχι (Allen, 1993).

Σύμφωνα με τους Zugelder και Mauer (1998), για την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσης είναι απαραίτητο να οριστεί το τι συνίστανται βασικές λειτουργίες εργασίας. Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένη λίστα αυτών, οι κανονισμοί της ADA και οι δικαστικές αποφάσεις έχουν γενικά ορίσει ότι περιλαμβάνουν τα κύρια εργασιακά καθήκοντα που είναι πρωταρχικά στη θέση εργασίας. Για παράδειγμα, οι κανονισμοί υποστηρίζουν ότι μια λειτουργία εργασίας είναι «ουσιώδης» επειδή: (1) η εργασία υπάρχει για να εκτελεστεί από έναν εργαζόμενο και να υπάρξει κάποιο όφελος, (2) υπάρχει περιορισμένος αριθμός άλλων υπαλλήλων που είναι διαθέσιμοι για την εκτέλεση της λειτουργίας και (3) η λειτουργία είναι εξαιρετικά εξειδικευμένη που απαιτεί εμπειρογνωμοσύνη. Οι εταιρίες συχνά επικεντρώνονται στις βασικές σωματικές απαιτήσεις μέσα στις οποίες περιλαμβάνονται το περπάτημα και η ορθοστασία που αποτελούν μέρος σχεδόν όλων των τύπων εργασιών. Οι ψυχικές και κοινωνικές απαιτήσεις που αποτελούν το πρωταρχικό μέλημα των επιχειρήσεων θεωρούνται επίσης ΒΛΕ. Για παράδειγμα, η ικανότητα επικοινωνίας με τους πελάτες και η αντιμετώπιση θεμάτων πώλησης μέσω τηλεφώνου είναι διαπροσωπικές δεξιότητες που θεωρούνται ΒΛΕ για έναν εκπρόσωπο εξυπηρέτησης πελατών που δεν είναι σε θέση να τις εκτελέσει λόγω συνεχών κρίσεων πανικού (Zugelder & Mauer, 1998).

Ένα επιπλέον παράδειγμα σύμφωνα με τον Wyloni (1999), είναι το γεγονός ότι ένας εργοδότης διαθέτει το δικαίωμα απόλυσης ενός εργαζομένου που έχει διαταραχή προσωπικότητας και απειλεί να τραυματίσει σωματικά το αφεντικό ή τους

συναδέλφους του. Σύμφωνα με την ADA, αυτός ο υπάλληλος θα παρουσίαζε άμεση απειλή στο αφεντικό του και θα μπορούσε να απολυθεί, εκτός εάν η κατάσταση μπορούσε να διορθωθεί με κάποια εύλογη προσαρμογή. Από την άλλη, ένας εργοδότης που πιστεύει ότι τα άτομα με σχιζοφρένεια είναι επικίνδυνα και δεν επιθυμεί την πρόσληψή τους επειδή έχουν ιστορικό σχιζοφρένειας, υποστηρίζονται από την ADA. Αυτός ο εργαζόμενος δεν παρουσιάζει ιδιαίτερο κίνδυνο εμφάνισης βίαιων συμπεριφορών και ο εργοδότης καλείται να τον προσλάβει και να τον εντάξει, όπως κάθε άλλο υπάλληλο, που συγκαταλέγεται στο νομοθετικό πλαίσιο της ADA. Η άμεση απειλή σημαίνει ότι ένα άτομο πρέπει να παρουσιάζει αυξημένο κίνδυνο βίας στους γύρω του και ότι αυτή η απειλή δεν μπορεί να διορθωθεί με μία εύλογη προσαρμογή. Για παράδειγμα, ένα ιστορικό αυτοκτονίας στο παρελθόν δεν είναι αρκετό για να χαρακτηριστεί ένας άνθρωπος ως άμεση απειλή ούτε η αντίληψη των άλλων ότι ένα άτομο είναι επικίνδυνο θεωρείται βάσιμο υποψιών από την ADA. Αυτό που μπορεί να χαρακτηριστεί ως άμεση απειλή είναι η επίδειξη πρόσφατων βίαιων συμπεριφορών ή η προμελετημένη διάπραξη βίας. Οι προφορικές ή οι γραπτές απειλές από μόνες τους δεν είναι αρκετές για να καταδικαστούν σύμφωνα με την ADA (Wylonis, 1999).

Ομοίως, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) (1992), για την ADA και τις ψυχιατρικές αναπηρίες ένας εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλει τις προσδοκίες του για την εξυπηρέτηση των πελατών πειθαρχώντας έναν εργαζόμενο που, λόγω της διανοητικής αναπηρίας, χάνει προσωρινά την υπομονή του και φωνάζει στους συναδέλφους του (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC], 1992).

Επίσης, βάση της EEOC (1992), ο νόμος απαγορεύει συγκεκριμένες πρακτικές προσλήψεων, που έχουν υιοθετήσει οι επιχειρήσεις λόγω της περιορισμένης ικανότητάς τους να αντέχουν το κόστος της αναπηρίας. Για παράδειγμα, η ADA απαγορεύει υπερβολικά γενικές ερωτήσεις, όπως η ερώτηση σε έναν αιτούντα πόσες φορές απουσίαζε στην προηγούμενη εργασία του λόγω της αναπηρίας του. Για τους μικρούς εργοδότες, που επιδιώκουν να ελέγξουν την ευθύνη και το κόστος αποζημίωσης των εργαζομένων, ο νόμος απαγορεύει τις έρευνες-ερωτήσεις σχετικά με προηγούμενες αποζημιώσεις των εργαζομένων. Ομοίως, η ADA προβλέπει, ότι η προϋπηρεσία μπορεί να απαιτηθεί, μόνο όταν το άτομο προσληφθεί (EEOC, 1992).

3.1.2.1. Εύλογες Προσαρμογές

Σύμφωνα με τον Oyeleye (2019), οι περισσότερες αποφάσεις για την πραγματοποίηση των εύλογων προσαρμογών αφορούν τους κυβερνητικούς εργοδότες και τις μεγάλες εταιρείες. Ωστόσο, η ευθύνη της πραγματοποίησης εύλογων προσαρμογών παραμένει και για τις μικρές επιχειρήσεις οι οποίες συχνά βρίσκονται σε δυσχερή θέση όσον αφορά την οικονομική και λειτουργική τους ικανότητα να παρέχουν τις κατάλληλες προσαρμογές. Κατά την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος είναι καλό πρώτα να σημειωθεί ότι η υποχρέωση της προσαρμογής ενεργοποιείται είτε από ένα αίτημα δραστηριοποίησης στον εργασιακό χώρο είτε από την ύπαρξη προφανούς ανάγκης. Μόλις εντοπιστεί αυτή η ανάγκη προκύπτουν δύο βασικά ερωτήματα: «Πόσος χρόνος και χώρος απαιτείται για μια προσαρμογή;» και «Ποιες μορφές προσαρμογής είναι αποδεκτές;» Πρώτα απαντάται αν το επίπεδο της προσαρμογής είναι λογικό ή αντιθέτως αποτελεί αδικαιολόγητη επιβάρυνση και ως εκ τούτου θεωρείται παράλογο (Oyeleye, 2019). Για παράδειγμα, οι Yell, Κατσιγιάννης και Prince (2016) αναφέρουν ότι σε μια εύλογη προσαρμογή μπορεί να ζητήσει ένας

εργαζόμενος με αναπηρία από τον εργοδότη να κάνει τροποποιήσεις, έτσι ώστε να μπορεί να συμμετέχει ισότιμα με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρίες. Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης αποδειξεί ότι η παροχή προσαρμογής αποτελεί αδικαιολόγητη επιβάρυνση, συνεπώς δε θεωρείται εύλογη, τότε είναι νόμιμη η μη παροχή της προσαρμογής (Yell et al., 2016).

Ακόμη, σύμφωνα με τους Smith και Gay (1998), όσον αφορά το ζήτημα των αποδεκτών μορφών εύλογων προσαρμογών, οι κανονισμοί της ADA απαιτούν προσαρμογές εργασίας ή εργασιακού περιβάλλοντος που θα επιτρέψουν σε έναν κατάλληλο υποψήφιο ή υπάλληλο με αναπηρία την εκτέλεση των ΒΛΕ. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να είναι πρόθυμος να εξετάσει αλλαγές στους συνήθεις κανόνες εργασίας, τις εγκαταστάσεις, τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας, προκειμένου να απασχολήσει ένα άτομο με αναπηρία (Smith & Gay, 1998). Συνήθως, τα καταλύματα αφορούν αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών και άνευ αποδοχών, τροποποίηση ή απόκτηση εξοπλισμού, πρόσβαση σε εγκαταστάσεις, αλλαγές βαρδιών, τροποποίηση εργασίας, αναδιάρθρωση εργασίας και επανατοποθέτηση των εργαζομένων (Scheid, 2005).

Επίσης, σύμφωνα με την Wylonis (1999), οι υπάλληλοι που επιθυμούν την παραμονή τους στον εργασιακό χώρο πρέπει να το ζητήσουν από τον εργοδότη τους και να δηλώσουν ότι χρειάζονται προσαρμογές λόγω αναπηρίας. Από την άλλη, εάν ο εργαζόμενος αισθάνεται άβολα ζητώντας το, μπορεί να απευθυνθεί σε έναν φίλο του, συγγενή ή ιατρό ώστε να ζητήσει κάποιος από αυτούς την προσαρμογή για λογαριασμό του. Το αίτημα για την προσαρμογή δεν χρειάζεται να είναι γραπτό σύμφωνα με την ADA, ένα προφορικό αίτημα είναι αρκετό. Σύμφωνα με την ADA, ένας εργοδότης δικαιούται να ζητήσει από τον εργαζόμενο εύλογη τεκμηρίωση για την αναπηρία του. Ωστόσο, ο εργοδότης πρέπει να κρατήσει αυτές τις πληροφορίες

χωριστά από τα γενικά αρχεία του προσωπικού και δεν πρέπει να αποκαλυφθούν πληροφορίες σχετικά με το δυναμικό αναπηρίας του σε άλλους εργαζόμενους (Wylonis, 1999).

Σύμφωνα με τους Iseti και Edie (2016), οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την αναπηρία είναι αναγκαίο να τηρείται με αυστηρότητα. Το απόρρητο μπορεί να παραβιαστεί μόνο σε περίπτωση που το άτομο με αναπηρία απαιτήσει υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης ή όταν οι κυβερνητικές υπηρεσίες ερευνήσουν μία υπόθεση σχετική με την συμμόρφωση της επιχείρησης στην ADA. Από την άλλη, ένας εργοδότης μπορεί να ζητήσει πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία μόνο στις περιπτώσεις που α) ο εργαζόμενος φαίνεται ότι αποτελεί κίνδυνο για την ασφάλεια των υπόλοιπων εργαζομένων της εταιρείας, β) δεν πληρεί τις προϋποθέσεις για μία συγκεκριμένη θέση εργασίας ή γ) χρειάζεται μια εύλογη προσαρμογή. Εάν ένα άτομο αποκτήσει αναπηρία μετά την περίοδο της πρόσληψής του εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι κανόνες της ADA. Ένας υπάλληλος μπορεί να επιλέξει τη στιγμή που θα αποκαλύψει την παρουσία της αναπηρίας του. Αυτό μπορεί να συμβεί ακόμη και μετά την πρόσληψή του. Μόλις αποκαλυφθεί η παρουσία της αναπηρίας ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει εύλογες προσαρμογές (Iseti & Edie, 2016).

3.1.2.2. Δικαιώματα Εργαζομένων

Σύμφωνα με τον Wylonis (1999), η ADA έχει σχεδιαστεί για να προνοεί για τις νόμιμες απαιτήσεις των εργοδοτών οι οποίες σχετίζονται με την εργασία κατά την πρόσληψη και κατά τη διάρκεια της εργασιακής δραστηριοποίησης. Μια εταιρεία δεν πρέπει να παραμερίζει τις νόμιμες απαιτήσεις εκπαίδευσης, εμπειρίας ή δεξιοτήτων ενός εργαζομένου. Ωστόσο, ο εργοδότης οφείλει πάντα να θυμάται ότι όλες οι απαιτήσεις πρέπει να σχετίζονται με την εργασία και με την ικανότητα του

εργαζομένου να είναι παραγωγικός και να αποδίδει. Οι εργοδότες δε χρειάζεται να παρακάμψουν τον υποψήφιο με τα καλύτερα προσόντα ή να εξαλείψουν τα νόμιμα πρότυπα και κριτήρια για την πρόσληψη, την προαγωγή ή τη διατήρηση της εργασίας. Συνεπώς, οι εργοδότες δεν μπορούν να κάνουν διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία σε οποιονδήποτε τομέα πρακτικής απασχόλησης εφόσον το άτομο έχει εμπειρία, κατάρτιση και ικανότητα για την εκτέλεση των ΒΛΕ σε μια θέση εργασίας που απαιτεί ή δεν απαιτεί κάποια εύλογη προσαρμογή (Wylonis, 1999).

Σύμφωνα με τους Wylonis και Schweizer (1998), κατά την εφαρμογή αυτών των γενικών δικαιωμάτων στη διαδικασία πρόσληψης, οι εργοδότες δικαιούνται να ακολουθήσουν ορισμένες ενέργειες. Πρώτον, μια επιχείρηση δεν χρειάζεται να προσλάβει ένα άτομο που δεν μπορεί, ακόμη και με προσαρμογές, να εκτελέσει τις βασικές λειτουργίες. Επίσης, μπορεί να απαιτηθεί από έναν υποψήφιο να είναι σε θέση να αποδείξει τις σωματικές του ικανότητες και την ψυχική του σταθερότητα, παράγοντες που απαιτούνται για την κάλυψη μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Τέτοιες απαιτήσεις, που συνήθως απευθύνονται σε άτομα με εμφανείς ή αποκαλυπτόμενες αναπηρίες, μπορεί να απαιτούν να δείξουν ή να περιγράψουν πραγματικά, πώς θα εκτελούσαν τις εν λόγω εργασίες (Wylonis & Schweizer, 1998).

Δεύτερον, σύμφωνα με τον Wylonis (1999) ο εργοδότης δεν χρειάζεται να υποστεί μια αδικαιολόγητη επιβάρυνση για την ικανοποίηση των αναγκών των αιτούντων ή των εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι μικρότερες επιχειρήσεις, συχνά, δεν διαθέτουν τους πόρους και την κλίμακα εργατικού δυναμικού, που απαιτούνται για να κάνουν εκτεταμένες προσαρμογές. Το ερώτημα, που γεννιέται σε αυτήν την περίπτωση, είναι το «Τι αποτελεί λογική διαμονή;». Παρά το μεγάλο μήκος τους και τις λεπτομέρειες, οι κανονισμοί της ADA και της EEOC δεν ορίζουν συγκεκριμένα

αυτό το ζήτημα, αλλά προσφέρουν μια διαδικασία πολλαπλών βημάτων για την απάντηση στην ερώτηση (Wylonis, 1999).

Στη διαδικασία αυτή βασικός είναι ο ισχυρισμός, ότι το καθήκον του εργοδότη να προσλάβει άτομο με αναπηρία προκύπτει μόνο για προφανείς, γνωστές ή αποκαλυπτόμενες αναπηρίες. Πολλές αγωγές έχουν αναφερθεί, οι οποίες ασκήθηκαν και αποπερατώθηκαν. Σε αυτές τις περιπτώσεις, μάλιστα, οι εργαζόμενοι είχαν απολυθεί υπέρ του εργοδότη, επειδή δε ζήτησαν την πραγματοποίηση εύλογης προσαρμογής (Wylonis & Schweizer, 1998).

Σύμφωνα με τον Wylonis (1999) το επόμενο βήμα περιλαμβάνει την απάντηση του εργοδότη σε ένα αίτημα για εύλογη προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον, που δραστηριοποιείται το άτομο. Με βάση το νόμο οι περισσότερες προσαρμογές έχουν μικρό ή καθόλου κόστος και μπορούν να πραγματοποιηθούν με ελάχιστη διακοπή των επιχειρηματικών λειτουργιών. Η εταιρεία δεν χρειάζεται να παρέχει την ακριβή προσαρμογή, που ζητά ο εργαζόμενος. Το καθήκον της είναι να κάνει οποιαδήποτε εύλογη προσαρμογή η οποία ωφελεί τον εργαζόμενο με αναπηρία. Η άρνηση αποδοχής μιας προσαρμογής από μία εταιρεία, που το δικαστήριο κρίνει εύλογη, έχει ως αποτέλεσμα να θεωρηθεί ο υπάλληλος απροστάτευτος και χωρίς ειδική στήριξη (Wylonis, 1999).

3.1.2.3. Τύποι εύλογων προσαρμογών

Σύμφωνα με τους Blanck και Butkowski (1998), ένα άτομο θεωρείται υπάλληλος με αναπηρία εάν μπορεί να εκτελέσει τις ΒΛΕ είτε με την ύπαρξη είτε με την απουσία των εύλογων προσαρμογών. Αυτό απαιτεί από τους εργοδότες να κάνουν εξατομικευμένες προσαρμογές στις θέσεις εργασίας ώστε τα ΑμεΑ να έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες εργασίας, σε επαγγελματικά οφέλη και στην επαγγελματική

εξέλιξη. Μια εύλογη προσαρμογή είναι μια τροποποίηση στις εργασίες και ρυθμίσεις στο εργασιακό περιβάλλον που επιτρέπει σε έναν υπάλληλο με δυσκολίες να εκτελέσει τις αρμοδιότητές του. Οι εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον όπου δραστηριοποιείται ο εργαζόμενος με αναπηρία εξασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για όλους. Επιτρέπουν στους εργαζόμενους με αναπηρία να εκτελούν ΒΛΕ να απολαμβάνουν τα ίδια οφέλη με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρίες (Blanck & Butkowski, 1998).

Ωστόσο, ο καθορισμός των δικαιωμάτων και των ευθυνών ενός εργοδότη όσον αφορά την παροχή εύλογης προσαρμογής, αποτελεί ένα ακανθώδες πρόβλημα στο πλαίσιο των μικρών επιχειρήσεων. Έχει αναπτυχθεί νομολογία σχετικά με το εάν ένα κατάλυμα είναι «εύλογο» ή αποτελεί «αδικαιολόγητη δυσκολία» που ορίστηκε ως μια ενέργεια που απαιτεί σημαντική δυσκολία ή έξοδα. Τέτοιοι παράγοντες εφαρμόζονται κατά περίπτωση και περιλαμβάνουν συνήθως τη φύση και το κόστος της εύλογης προσαρμογής σε σχέση με το μέγεθος και τους πόρους του εργοδότη, τον αριθμό των εργαζομένων, που θα ωφεληθούν από την προσαρμογή καθώς και τον διασπαστικό αντίκτυπο στη λειτουργία της επιχείρησης. Στους τύπους των εύλογων προσαρμογών συγκαταλέγονται α) η απόκτηση ή η τροποποίηση του εξοπλισμού και β) τα διοικητικά καταλύματα (Wylonis, 1999).

Απόκτηση ή τροποποίηση εξοπλισμού

Όπως αναφέρεται από τους Blanck και Butkowski (1998) αρκετές εταιρίες ανησυχούν για το ότι πρέπει να αναλάβουν μεγάλα έξοδα εξοπλισμού για να φιλοξενήσουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία. Η νομολογία, ωστόσο, υποδηλώνει ότι αυτός ο φόβος μπορεί να είναι υπερβολικός. Μια κρατική υπηρεσία δεν είναι

υποχρεωμένη να φιλοξενήσει έναν υπάλληλο σε ιατρική άδεια παρέχοντάς του, για παράδειγμα έναν υπολογιστή στο σπίτι (Blanck & Butkowski, 1998).

Διοικητικά καταλύματα

Οι διοικητικές διευκολύνσεις τίθενται ως αιτήματα είτε για επανασχεδιασμό της εργασίας είτε για προσαρμογές του εργατικού δυναμικού. Τα δικαστήρια έχουν καταστήσει σαφές ότι δεν υπάρχει υποχρέωση από την πλευρά του εργοδότη για τροποποίηση μίας θέσης εργασίας με την ανάθεση βασικών λειτουργιών σε άλλες θέσεις εργασίας και την ενασχόληση με δραστηριότητες όπως την αναδιάρθρωση θέσεων εργασίας για τους αιτούντες ή την κατάργηση βασικών καθηκόντων. Η αναγκαστική ανάθεση ή η κατάργηση ΒΛΕ είναι ένα παράλογο αίτημα διευθέτησης (Blanck & Butkowski, 1998).

Επίσης, όπως αναφέρουν οι Smith και Gay (1998), ένας υπάλληλος που δεν μπορεί να εκτελέσει όλες τις βασικές λειτουργίες με εύλογη διευκόλυνση, δε διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα βάσει της ADA. Συνεπώς, οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να κάνουν προσωρινές αναθέσεις ελαφρών καθηκόντων σε μόνιμες θέσεις ακόμη κι αν οι θέσεις παρέχονται σε εργαζόμενους που επιστρέφουν από ασθένεια ή τραυματισμό. Ωστόσο, εάν ο εργοδότης έχει προβεί σε σχεδιασμό ελαφρών καθηκόντων όπως επανατοποθέτηση σε μία προσωρινή θέση γραφείου για έναν άρρωστο ή τραυματισμένο εργαζόμενο που αναρρώνει θα πρέπει να παρέχει αυτές τις προσαρμογές σε άτομα με αναπηρία (Smith & Gay, 1998). Τα διοικητικά αιτήματα που αφορούν προσαρμογές εργατικού δυναμικού συνήθως περιλαμβάνουν αιτήματα για άδειες απουσίας, τροποποίηση υφιστάμενων προγραμμάτων εργασίας ή επανατοποθέτηση σε προσωρινά κενές θέσεις (Zugelder & Mauer, 1998).

Σύμφωνα με τους Zugelder και Mauer (1998), πολλές δικαστικές υποθέσεις έχουν εξετάσει τις ευθύνες των εργοδοτών απέναντι στους εργαζομένους όσον αφορά την παραμονή τους στην εργασία παρέχοντας άδειες. Σε μία περίπτωση, η προσφορά για παροχή άδειας άνευ αποδοχών αντί τερματισμού της εργασίας θεωρήθηκε εύλογη προσαρμογή από μία τράπεζα. Από την άλλη πλευρά, τόσο η άδεια οκτάμηνης ιατρικής απουσίας για έναν υπάλληλο εξυπηρέτησης πελατών σε μία εταιρεία υπολογιστών όσο και η άδεια ενός έτους για έναν μάγειρα, διαπιστώθηκε ότι συνιστούσαν παράλογες προσαρμογές. Σε μια άλλη περίπτωση, ο εργοδότης δεν ήταν υποχρεωμένος να παράσχει άδεια αορίστου χρόνου σε οδηγό λεωφορείου με διαβήτη (Zugelder & Mauer, 1998).

Όταν πρόκειται για αιτήματα τροποποίησης ωραρίου εργασίας τα δικαστήρια επικεντρώνονται στη διαθεσιμότητα εναλλακτικών θέσεων και στους πόρους του εργοδότη. Ένα αίτημα για αλλαγή βάρδιας από νύχτα σε μέρα από έναν υπάλληλο με προβλήματα όρασης είναι σχεδόν δεδομένο λόγω της κατάστασής του. Άλλες περιπτώσεις περιλαμβάνουν αίτημα για ευέλικτο ωράριο ή μερική απασχόληση. Για παράδειγμα η παροχή μιας εβδομαδιαίας εργασίας 30 ωρών με ευέλικτα χρονοδιαγράμματα κρίθηκε επαρκής για έναν τηλεπωλητή με άσθμα που δεν μπορούσε να εργαστεί με πλήρη απασχόληση. Όσον αφορά τα αιτήματα ανάθεσης σε κενή θέση, τα δικαστήρια αποφάνθηκαν ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται να δημιουργήσει νέα θέση ή να μεταφέρει άλλους υπαλλήλους προκειμένου να δημιουργήσει θέσεις εργασίας. Έτσι, ένας εργαζόμενος σε παντοπωλείο που λόγω τραυματισμού στην εργασία του δεν μπορούσε πλέον να σηκωθεί και να σταθεί δεν είχε το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδότη του να δημιουργήσει μια νέα θέση εργασίας. (Zugelder & Mauer, 1998).

Σύμφωνα με τους Iseti και Edie (2016) η εύλογη προσαρμογή που αφορά το χρονικό περιθώριο άδειας μπορεί να είναι κοινή σε όλους τους τύπους αναπηρίας. Παραδείγματα εύλογων προσαρμογών, που σχετίζονται με το χρόνο, σύμφωνα με την EEOC, επιτρέπουν τη χρήση δεδουλευμένων ορών άδειας ή την παροχή πρόσθετης άδειας άνευ αποδοχών για θεραπεία ή ανάρρωση του εργαζομένου. Σε αυτό περιλαμβάνονται άδειες άνευ αποδοχών, περιστασιακές άδειες (π.χ. μερικές ώρες τη μέρα) και μερική απασχόληση. Επίσης, επιτρέπεται σε ένα άτομο με αναπηρία να αναπρογραμματίσει το εργασιακό του ωράριο. Ένα παράδειγμα είναι, όταν ένα άτομο ζητά να εργαστεί στις 10 π.μ. έως 6 μ.μ. αντί στις 9 π.μ. έως 5 μ.μ. Ένα σκεπτικό που δικαιολογεί αυτήν την προσαρμογή είναι το γεγονός ότι ορισμένα φάρμακα μπορούν να συμβάλλουν στην έλλειψη συγκέντρωσης. Ο ευέλικτος προγραμματισμός επιτρέπει σε ορισμένους εργαζόμενους με αναπηρία να εκτελούν τις ΒΛΕ πιο εύκολα (Iseti & Edie, 2016).

3.1.2.4. Συνέπειες της μη προσαρμογής

Παρόλο που φαίνεται, ότι οι απαιτήσεις, περί των μη διακρίσεων και των εύλογων προσαρμογών της ADA μπορεί να μην επιβαρύνουν αδικαιολόγητα ορισμένους εργοδότες, οι εταιρείες μπορεί να μπου στον πειρασμό να παρακάμψουν εντελώς τις απαιτήσεις της ADA ή να περιμένουν να δουν τι θα συμβεί. Αλλά τέτοιες στρατηγικές μπορεί να αποδειχθούν καταστροφικές. Η μη συμμόρφωση με την ADA μπορεί να οδηγήσει σε διάκριση στα πολιτικά δικαιώματα των ΑμεΑ που θα υποβληθεί και θα διερευνηθεί από την EEOC και τις κρατικές υπηρεσίες. Τελικά, η μη προσαρμογή μπορεί να καταλήξει σε μήνυση πολιτικών δικαιωμάτων στο ομοσπονδιακό δικαστήριο (Wyloni, 1999).

Σε μια έρευνα της Scheid (2005) ζητήθηκε από εργοδότες να περιγράψουν τα οφέλη από τη συμμόρφωσή τους στην ADA. Προέκυψαν τρεις απαντήσεις. Ορισμένοι απήντησαν ότι ήθελαν να αποφύγουν τις δικαστικές αγωγές. Μερικοί ανταποκρίθηκαν λέγοντας ότι αυτό είναι το σωστό και άλλοι θεώρησαν πως η προσαρμογή στην ADA αποτελεί έναν τρόπο διασφάλισης ίσων δικαιωμάτων για όλους στην απασχόληση. Οι πεποιθήσεις μπορούν να θεωρηθούν ως σημαντικά κίνητρα για συμμόρφωση. Η πρώτη κατηγορία αντικατοπτρίζει τον λογικό καταναγκασμό θεωρώντας πως η συμμόρφωση είναι υποχρεωτική και καταναγκαστική, ενώ οι άλλες δύο κατηγορίες αντικατοπτρίζουν συλλογισμούς οι οποίοι συνάδουν με την κανονιστική συμμόρφωση. Οι ερωτηθέντες χωρίστηκαν σε δύο ομάδες με τους μισούς να υποστηρίζουν λόγους καταναγκασμού και με τους άλλους μισούς να υποστηρίζουν κανονιστικές αιτιολογίες για μια τέτοια συμμόρφωση (Scheid, 2005).

3.1.2.5. Ενέργειες εργοδότη

Δραστηριότητες Συμμόρφωσης

Σύμφωνα με τον Wattenberg (2004), ορισμένες επιχειρήσεις, κατά βάση οι μικρές, μπορεί να διακατέχονται από το φόβο της μη επαρκούς περάτωσης των οικονομικών απαιτήσεων των εύλογων προσαρμογών. Ωστόσο, οι οικονομικές συνέπειες της μη συμμόρφωσης υποδηλώνουν ότι το κόστος μιας τέτοιας προσπάθειας μπορεί να είναι σχετικά φθηνό. Συνεπώς, ο εργοδότης θα πρέπει (α) να αναπτύξει και να γνωστοποιήσει μια πολιτική που σχετίζεται με την ADA, (β) να προσδιορίσει τις βασικές λειτουργίες που σχετίζονται με τις βασικές θέσεις εργασίας, (γ) να εκπαιδεύσει συνεντευκτές και άλλους διευθυντές που συμμετέχουν στις διαδικασίες πρόσληψης και (δ) να παρέχει υποστήριξη σε επόπτες και διευθυντές που

ενδέχεται να είναι υπεύθυνοι για την αντιμετώπιση των αιτημάτων εύλογων προσαρμογών (Wattenberg, 2004).

Ανάπτυξη μιας πολιτικής ADA

Η ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής πολιτικής ADA απαιτεί τη δημιουργία μίας πολιτικής ορθών διοικητικών διαδικασιών για την υποστήριξή της. Συνεπώς, θα πρέπει να συντάσσονται εξατομικευμένες δηλώσεις πολιτικής που περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- μια δήλωση που επιβεβαιώνει τη συμμόρφωση του εργοδότη με την ADA
- μια σύντομη περιγραφή των πιθανών συνεπειών της μη συμμόρφωσης.
- αναφορά σε εσωτερικές πηγές για την αντιμετώπιση καταγγελιών με βάση την ADA (Unger et al., 2005).

Βασικές Λειτουργίες Εργασίας

Σύμφωνα την EEOC (1992), ο εργοδότης θα πρέπει να διεξάγει μια μορφή ανάλυσης της εργασίας που να καθορίζει τέτοιες λειτουργίες για θέσεις εργασίας αρχικού επιπέδου και θέσεις εργασίας που είναι πιθανό να επιβάλλουν σημαντικές ή ασυνήθιστες σωματικές και ψυχικές απαιτήσεις. Για τον προσδιορισμό των ΒΛΕ οι εργοδότες μπορούν να αξιοποιήσουν μια ποικιλία από άμεσα διαθέσιμες και φθηνές συμβουλευτικές πηγές όπως αυτές που παρέχονται από τη Διοίκηση Μικρών Επιχειρήσεων και την EEOC. Αυτές οι πηγές προσφέρουν υποστηρικτικά έγγραφα και την εμπειρία που αποκτήθηκε μέσω συναλλαγών με πολυάριθμους οργανισμούς για να βοηθήσουν μεμονωμένους εργοδότες στο έργο του εντοπισμού συγκεκριμένων ΒΛΕ και του προσδιορισμού της σημασίας τους (EEOC, 1992). Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους Blanck και Butkowski (1998), η EEOC έχει προσδιορίσει τρεις

παράγοντες για τον καθορισμό των ΒΛΕ : (1) την ύπαρξη της εργασίας για την εκτέλεση αυτής της λειτουργίας (2) το μικρό αριθμό άλλων υπαλλήλων που είναι διαθέσιμοι για την εκτέλεση αυτής της λειτουργίας και (3) τον υψηλό βαθμό δεξιοτήτων για την εκτέλεση της εργασίας (Blanck & Butkowski, 1998).

Εκπαίδευση συνεντευκτών

- Οι συνεντευκτές, όπως ορίζεται από το νόμο της ADA, καλό είναι να γνωρίζουν το τι θεωρούνται ΒΛΕ οι οποίες σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας εισόδου και να είναι εκπαιδευμένοι να χειρίζονται συγκεκριμένες ευθύνες που σχετίζονται με την ADA (Scheid, 2005).
- Οι συνεντευκτές θα πρέπει να λαμβάνουν εκπαίδευση σε τρεις κρίσιμους τομείς: α) την αποφυγή παράνομων ερευνών, β) τη διερεύνηση των απαιτήσεων στέγασης και γ) την άσκηση αποτελεσματικών διαπροσωπικών δεξιοτήτων. Συνεπώς, οι συνεντευκτές θα πρέπει να διδάσκονται να αποφεύγουν τις ανεπιθύμητες-παράνομες ερωτήσεις και να εστιάζουν στις ικανότητες του συνεντευξιζόμενου και όχι στην αναπηρία του. Πρέπει να μάθουν να είναι θετικοί στη διαδικασία της συνέντευξης χωρίς προκαταλήψεις απέναντι στους συνεντευξιζόμενους με αναπηρία παρουσιάζοντας στον υποψήφιο τις ΒΛΕ και διεξάγοντας μία επίλυση προβλημάτων κατά τη διερεύνηση προκειμένου να καθορίσουν τυχόν προσαρμογές που μπορεί να χρειαστεί ο υποψήφιος (Zugelder & Mauer, 1998).
- Όσον αφορά την εκπαίδευση στις διαπροσωπικές δεξιότητες, οι συνεντευκτές θα πρέπει να γνωρίζουν τη διαδικασία της συνέντευξης για ένα άτομο με αναπηρία όπως είναι ένας υποψήφιος με προβλήματα ακοής και να αποφεύγουν ενοχλητικές τάσεις όπως τη τάση να κοιτάζουν επίμονα μια

σωματική παραμόρφωση. Αυτή η εκπαίδευση είναι απαραίτητη τόσο για την ενίσχυση της ανταλλαγής πληροφοριών όσο και για την αποτροπή των παραπόνων που βασίζονται στην αντίληψη ότι ο ερευνητής επηρεάστηκε αρνητικά από τη σωματική ή διανοητική αναπηρία του αιτούντος (Unger et al., 2005).

Παροχή υποστήριξης στους διευθυντές

Σύμφωνα με τους Zugelder και Mauer (1998), είναι απαραίτητη η υποστήριξη στους διευθυντές των εταιριών. Τέτοια υποστήριξη μπορεί να συνίσταται στην ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης και ανταμοιβής που αναγνωρίζουν και ενθαρρύνουν συγκεκριμένες πράξεις. Ίσως το πιο αποτελεσματικό μέσο υποστήριξης των διευθυντικών στελεχών είναι η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης σε εργαστήρια που επικεντρώνονται σε τεχνικές και στρατηγικές για τη διαχείριση της επιχείρησης σύμφωνα με τις προσδοκίες της ADA. Θα πρέπει επίσης να δοθεί προσοχή στην εξήγηση της πολιτικής ADA που ακολουθεί η εταιρία και της σημασίας του ρόλου του διαχειριστή στην εφαρμογή αυτής της πολιτικής. Τέλος, σημαντική προσπάθεια θα πρέπει να αφιερωθεί σε συγκεκριμένες στρατηγικές για την αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονται με τη διαχείριση ενός ατόμου με αναπηρία, την αντιμετώπιση της μη επιθυμητής απόδοσης και την ανταπόκριση σε αιτήματα εύλογων προσαρμογών (Zugelder & Mauer, 1998).

3.2. Διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά τη θέσπιση της ADA

Σύμφωνα με τους Kruse και Hale (2003), οι αναφορές της απογραφής των Ηνωμένων Πολιτειών για το έτος 2000 έδειξαν ότι τουλάχιστον οκτώ εκατομμύρια Αμερικανοί είχαν πιστοποιηθεί ως επιλέξιμοι για εισόδημα αναπηρίας. Επίσης, περίπου πενήντα εκατομμύρια άνθρωποι είχαν αναφερθεί σε σημαντικές αναπηρίες οι οποίες περιόριζαν σημαντικές δραστηριότητες της ζωής τους (Kruse & Hale, 2003). Οι Batavia και Schriener (2001) αναφέρουν ότι τριάντα τρία εκατομμύρια από αυτούς τους ανθρώπους ήταν σε παραγωγική ηλικία για να εργαστούν. Λίγο παραπάνω από το ένα τέταρτο των ενηλίκων με αναπηρία σε παραγωγική ηλικία δούλευε με πλήρη ή μερική απασχόληση σε σύγκριση με τα τρία τέταρτα των ενηλίκων χωρίς αναπηρία (Batavia & Schriener, 2001). Σε έρευνες αναφέρεται ότι ένα ποσοστό των ανέργων με αναπηρία, αρκετά υψηλότερο από το μισό, θα ήθελε να έχει δουλειά αλλά δεν κατάφερε να βρει κάποια θέση εργασίας. Σε έρευνα του Vierling (2000) αναφέρεται ότι νεότεροι νόμοι για τα δικαιώματα του πολίτη, συμπεριλαμβανομένης της ADA του 1990 και του Civil Rights Act του 1991, άνοιξαν το δρόμο για την αύξηση των κρουσμάτων προκατάληψης της εργασίας (Vierling, 2000).

Σε έρευνα των Acemoglu και Angrist (1998) διαπιστώθηκε ότι μετά τη θέσπιση της ADA η απασχόληση ανδρών με αναπηρία σε ηλικία εργασίας 21 με 58 ετών μειώθηκε σημαντικά σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Οι εβδομάδες εργασίας των ανδρών με αναπηρία ηλικίας 21 με 39 ετών ήταν σταθερές μέχρι το 1992 αλλά μειώθηκαν κατά 1,8 εβδομάδες το 1993 και μειώθηκαν κατά μία επιπλέον εβδομάδα σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία το 1995. Για τους άνδρες της ηλικίας 40 με 58 ετών, ο αριθμός των εβδομάδων που εργάστηκαν

από ΑμεΑ μειώθηκε κατά 1,8 εβδομάδες σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία το 1993 (Acemoglu & Angrist, 1998).

Επίσης, βάσει έρευνας των Moon και Shin (2006) διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες με αναπηρία υπέστησαν σημαντική πτώση στα περισσότερα από τα μέτρα απασχόλησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Η σχετική απασχόληση των ανδρών με αναπηρία μειώθηκε κατά 5,8%. Η σχετική απασχόληση πλήρους απασχόλησης ανδρών με αναπηρίες μειώθηκε κατά 7,1%. Οι ώρες εργασίας 4 μηνών των ανδρών με αναπηρία μειώθηκαν κατά 60,48 ώρες σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Βρέθηκε επίσης ότι οι περισσότερες από τις αρνητικές επιπτώσεις της ADA στην απασχόληση των ανδρών με αναπηρία επικεντρώθηκαν στην πλήρη απασχόληση. (Moon & Shin, 2006).

Όσον αφορά τη μισθολογική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία, τόσο η έρευνα των Acemoglu και Angrist (1998) όσο και η έρευνα των Moon και Shin (2006) έδειξε μείωση στους εβδομαδιαίους μισθούς των ατόμων με αναπηρία. Αναλυτικότερα οι εβδομαδιαίοι μισθοί των ανδρών ηλικίας 21 με 39 ετών μειώθηκαν ελαφρώς σε σχέση με τους αντίστοιχους μισθούς των εργαζομένων χωρίς αναπηρία το 1994 (Acemoglu & Angrist, 1998). Οι μισθοί των ανδρών με αναπηρία μειώθηκαν σημαντικά κατά τον έλεγχο των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Επίσης, σε έρευνα του Kidd και των συνεργατών του (2000) διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες έδιναν μικρότερο μισθό στους εργαζομένους με αναπηρία, συγκριτικά με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, διότι τους θεωρούσαν σωματικά ανίκανους (Kidd et al., 2000). Ωστόσο, είναι απαραίτητο να σημειωθεί, ότι στην πρώτη περίπτωση το γεγονός αυτό παρατηρήθηκε μόνο τη χρονιά του 1994 και στη δεύτερη περίπτωση το δείγμα ήταν μικρό, γεγονός, που δεν καθιστούν τα αποτελέσματα πλήρως αξιόπιστα (Moon & Shin, 2006).

Ωστόσο, δεν μπορεί να παραλειφθεί το γεγονός ότι σε έρευνα των Kruse και Hale (1998) διαπιστώθηκε ότι σχεδόν όλες οι ιδιωτικές εταιρείες είχαν πραγματοποιήσει εύλογες προσαρμογές για τους υπαλλήλους με αναπηρίες και είχαν προσαρμόσει τις διαδικασίες προσλήψεων και προϋπηρεσιακού ελέγχου ώστε να είναι προσβάσιμες και χωρίς διακρίσεις (Kruse & Hale, 2003). Οι περισσότερες από τις προσαρμογές έγιναν οικειοθελώς, χωρίς να χρειάζεται να υποβάλουν μήνυση στο πλαίσιο της ADA. Το κόστος των εξόδων ήταν χαμηλό και δεν επηρέασε σημαντικά τον εργοδότη ή άλλους εργαζόμενους. Αυτά τα στοιχεία υποδεικνύουν ότι πολλοί εργαζόμενοι που είχαν αντιμετωπίσει τραυματισμούς κατάφεραν να διατηρήσουν την εργασία τους κάτω από την υποστήριξη του νομικού πλαισίου της ADA όπου πριν από τη θέσπισή της θα είχαν χάσει τη δουλειά τους (Wattenberg, 2004).

Επιπροσθέτως δεν ήταν λίγες οι εταιρίες που απέφευγαν τη συμμόρφωση τους με την ADA. Σε έρευνα τις Scheid (2005) αποδείχθηκε ότι κάτω από το ένα πέμπτο των εταιρειών είχαν συγκεκριμένη πολιτική για την πρόσληψη ατόμων με νοητικές αναπηρίες. Πάνω από τις μισές εταιρίες δήλωσε ότι δεν ακολουθούσε αυτή την πολιτική. Από τις δέκα επιχειρήσεις με συγκεκριμένη πολιτική περισσότερες από τις μισές την είχαν αναπτύξει από τότε που τέθηκε σε ισχύ η ADA. Οι υπόλοιπες εταιρείες είχαν αναπτύξει την πολιτική αυτή πριν τεθεί η ADA σε ισχύ. Λιγότερο από το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων είχαν ένα συγκεκριμένο άτομο ή τμήμα ως υπεύθυνο επίβλεψης προσλήψεων ατόμων με νοητικές αναπηρίες και αυτό το τμήμα ήταν σχεδόν πάντα το ίδιο που επέβλεπε την πρόσληψη ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Μόνο το ένα πέμπτο ανέφερε ότι η εταιρεία τους είχε ένα πρόγραμμα ή διένειμε πληροφορίες για να βοηθήσει τους διευθυντές και τους εργοδότες να μάθουν να συνεργάζονται με τα άτομα με νοητική αναπηρία. Ως εκ τούτου, οι διαρθρωτικές

αλλαγές στην επίσημη δομή των οργανισμών ως απάντηση στην ADA ήταν ελάχιστες (Scheid, 2005).

Στην ίδια έρευνα της Scheid (2005) διαπιστώθηκε ότι πάνω από τις μισές των εταιρείες είχαν προβεί σε εύλογες προσαρμογές με την πλειοψηφία να προσαρμόζει τις ώρες εργασίας, να δημιουργεί θέσεις μερικής απασχόλησης ή να αναδιαρθρώνει θέσεις εργασίας. Από αυτές σχεδόν όλες ανέφεραν ότι αυτά τα καταλύματα δεν ήταν καθόλου ακριβά. Από τους εργοδότες που δεν προέβησαν σε εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας ο πρωταρχικός λόγος ήταν επειδή είτε δεν χρειαζόταν είτε δε τους ζητήθηκε. Ένα μικρό ποσοστό αυτών δεν έκανε εύλογες προσαρμογές θεωρώντας πως ήταν οικονομικά ζημιογόνες (Scheid, 2005).

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον Zirkel (2009), η μεγαλύτερη πτώση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία σημειώθηκε το 1990, ημερομηνία κατά την οποία η ADA είχε εγκριθεί αλλά δεν είχαν γραφτεί τα πρότυπα και οι κανονισμοί. Βέβαια είναι απαραίτητο να ειπωθεί ότι την ίδια περίοδο υπήρξε παρόμοια πτώση στο ποσοστό απασχόλησης των ατόμων χωρίς αναπηρία. Ίσως, οι μειώσεις της απασχόλησης ήταν το αποτέλεσμα των οικονομικών συνθηκών και των αόρατων δυνάμεων της αγοράς που οδήγησαν στην ύφεση του 1990 και όχι μία ακούσια συνέπεια της ADA (Zirkel, 2009).

Σε έρευνα της Unger και των συνεργατών (2005) της φάνηκε, ότι παρά τους προοδευτικούς νόμους που είχαν σχεδιαστεί για να καταρρίψουν τα εμπόδια για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό των ατόμων με προβλήματα όρασης εξακολουθούσε να υστερεί πολύ σε σχέση με αυτή του γενικού πληθυσμού (Unger, 2005). Για παράδειγμα σχεδόν το μισό των ατόμων με προβλήματα όρασης εργάζονταν, σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία, που άγγιζαν τα τρία τέταρτα. Αρκετοί από αυτούς ανέφεραν, ότι ήταν

υποαπασχολούμενοι και άλλοι, ότι αμείβονταν λιγότερο (United States Department of Labor [USDOL], 2004).

Μία έρευνα του McMahon και των συνεργατών του (1995) σχετικά με τους τύπους καταγγελιών για διακρίσεις στην εργασία, που κατατέθηκαν στην EEOC, έδειξε ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης και με σωματικές αναπηρίες είχαν το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό παραπόνων που αφορούσαν τις προσλήψεις (McMahon et al., 1995). Αυτά τα ποσοστά ήταν σημαντικά υψηλότερα από εκείνα για τα άτομα με λιγότερο εμφανείς αναπηρίες. Αυτή η διαπίστωση δεν αποτελεί έκπληξη δεδομένου ότι οι εργοδότες ανέφεραν ότι, όταν άλλαξαν οι διαδικασίες πρόσληψης, προληπτικού ελέγχου, δοκιμών και προσανατολισμού τους για να συμμορφωθούν με την ADA, αντιμετώπιζαν μεγαλύτερη δυσκολία να καταστήσουν προσβάσιμες τις πληροφορίες σε άτομα με προβλήματα όρασης ή μάθησης (Society for Human Resource Management [AHRM], 1999). Σύμφωνα με τον Frank (2003) τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετώπισαν κι άλλες μορφές διακρίσεων, όταν υπέβαλαν αίτηση για εργασία, όπως άρνηση των εργοδοτών να παρέχουν αναγνώστες για αιτήσεις εργασίας και για τεστ προϋπηρεσίας, ακόμη και όταν δόθηκε εκ των προτέρων ειδοποίηση (Frank, 2003).

Όπως αναφέρεται σε άρθρο του McMahon και των συνεργατών του (1995), πολύ πιο συνηθισμένοι μεταξύ των ατόμων με προβλήματα όρασης ήταν οι ισχυρισμοί για διακρίσεις που σχετίζονταν με τη διατήρηση της εργασίας. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με προβλήματα όρασης υπέβαλαν καταγγελίες, που αφορούσαν παράνομη απόλυση, αδυναμία παροχής εύλογων προσαρμογών, παρενόχληση λόγω αναπηρίας, μείωση ευκαιριών προαγωγής, αύξηση αριθμού απολύσεων, χαμηλός μισθός και επιδόματα και άλλα θέματα που σχετίζονταν με τη διατήρηση και την πρόοδο της σταδιοδρομίας τους (McMahon et al., 1995).

Όπως αναφέρει ο Schall (1998), αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετώπιζαν διακρίσεις σε κάθε πτυχή της εξέλιξης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η ADA ήταν πιο αποτελεσματική στο να αποκαλύψει τις διακρίσεις στην απασχόληση παρά να μειώσει τις επιπτώσεις αυτών (Schall, 1998). Τέλος, σύμφωνα με τον Erickson και τους συνεργάτες του, (2010) η ADA εγκρίθηκε το 1990 αλλά τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούσαν να απασχολούνται σε λιγότερες θέσεις εργασίας από το μισό ποσοστό των συνομηλίκων τους που δεν είχαν αναπηρία. Αυτή η απόκλιση υπήρχε παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα άτομα με αναπηρίες ανέφεραν ότι θα ήθελαν να απασχοληθούν επαγγελματικά (Erickson et al., 2010).

3.3. Αιτίες τροποποίησης της ADA

Οι ερευνητές Batavia, Schriener (2001), Bound, Widman (2002), Kaye (2000) και Schur (2003) διαπίστωσαν ότι η οικονομική ζωή των ατόμων με αναπηρία δεν βελτιώθηκε κατά τη δεκαετία του 1990 μετά τη θέσπιση της ADA (Batavia & Schriener, 2001, Bound & Waidmann, 2002, Kaye, 2000, Schur, 2003). Ορισμένα από αυτά τα στοιχεία για την απασχόληση αμφισβητήθηκαν όσον αφορά τους διαφορετικούς ορισμούς σχετικά με το τι συνίσταται στην πραγματικότητα αναπηρία σύμφωνα με την ADA. Αρχικά, κάποιος μπορεί να θεωρηθεί ως προστατευόμενος σύμφωνα με την ADA αλλά αφού πραγματοποιηθούν εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας και είναι σε θέση να εκτελεί τις βασικές λειτουργίες της εργασίας χωρίς να επηρεάζονται οι κύριες λειτουργίες της ζωής του, τότε ταξινομείται εκ νέου ως άτομο χωρίς αναπηρία (Schur, 2003).

Σύμφωνα με τον Wattenberg (2004), ένα σημαντικό μειονέκτημα του νόμου της ADA ήταν το γεγονός ότι υπήρχαν ασάφειες οι οποίες προκαλούσαν συγχύσεις.

Συγκεκριμένα, το Ανώτατο Δικαστήριο είχε προσδιορίσει το βαθμό στον οποίο μια αναπηρία περιορίζει ένα άτομο από μία ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες. Αυτό οδήγησε σε περαιτέρω σύγκυση σχετικά με το τι θεωρείται σημαντική δραστηριότητα και πώς θα μπορούσε να μετρηθεί ένας ουσιαστικός περιορισμός σε αυτήν τη δραστηριότητα. Περαιτέρω σύγκυση προέκυψε από την ασάφεια του πότε ένα άτομο χωρίς αναπηρία προστατευόταν από το νόμο, στις περιπτώσεις που οι άλλοι έκαναν διακρίσεις εναντίον του επειδή πίστευαν ότι το άτομο είχε αναπηρία. Τα ερωτήματα που προέκυψαν από αυτό ήταν: 1. «Σε περίπτωση που ένα άτομο χωρίς αναπηρία προστατεύεται, πότε αρχίζει και πότε τελειώνει η προστασία του;» 2. «Μπορεί να επιδικαστεί τιμωρητική αποζημίωση;» Αυτά αποτελούσαν σημαντικά αναπάντητα ερωτήματα που έχρηζαν άμεσης απάντησης (Wattenberg, 2004).

Ακόμη, σύμφωνα με τους Levy (2001), Schwochau και Blanck (2003), η προσπάθεια να αποκαλυφθεί ποιος προστατευόταν και ποιες εύλογες προσαρμογές απαιτούνταν σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ήταν μια δύσκολη διαδικασία με αποτέλεσμα να προκύψουν μεγάλες διαφορές στις πολιτικές και διαθέσιμες υπηρεσίες μεταξύ κυρίως των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων (Levy, 2001, Schwochau & Blanck, 2003). Επίσης, σύμφωνα με τους Fox και Reichard (2008), οι εργοδότες είχαν μεγάλη ισχύ για την επιλογή ενός εργαζομένου με αναπηρία. Με άλλα λόγια, έπρεπε να θεωρηθεί από τον εργοδότη ότι ένα άτομο είχε αναπηρία διαφορετικά δε θα μπορούσε να λάβει τις απαραίτητες προσαρμογές και ελαφρύνσεις. Γίνεται κατανοητό λοιπόν, πως η ισχύς του εργοδότη μπορεί να λειτουργούσε εις βάρος του εργαζομένου ο οποίος μπορεί να είχε αναπηρία αλλά να μη γινόταν αποδεκτή (Fox & Reichard, 2008).

Σημαντικό κρίνεται να αναφερθεί ότι σύμφωνα με έρευνα των Schwochau και Blanck (2003) αποδείχθηκε ότι οι ηγέτες των επιχειρήσεων είχαν διακηρύξει ότι η

επίδραση της ADA απέτυχε να εξαλείψει τις διακρίσεις και τις οικονομικές ανισότητες για τα άτομα με αναπηρίες. Έτσι, κατηγορήθηκε η ADA για επιδείνωση απασχόλησης ίσων ευκαιριών. Οι κύριοι λόγοι που αναφέρθηκαν ως αίτια επιδείνωσης της απασχόλησης των ΑμεΑ ήταν το αυξανόμενο κόστος της ασφάλισης αποζημίωσης των εργαζομένων, το κόστος διαμονής και ο αυξημένος φόβος των εργοδοτών ότι πρέπει να προσλάβουν ανειδίκευτους ή αναξιόπιστους εργαζομένους (Schwochau & Blanck, 2003).

Ένας ακόμη λόγος για τον οποίο ο νόμος ADA θεωρήθηκε αναποτελεσματικός ήταν η μη χρήση του Διαδικτύου. Σύμφωνα με τους Ritchie και Blanch (2003), είναι σαφές ότι το Διαδίκτυο και η διαδικτυακή μάθηση μπορούσαν να βοηθήσουν σημαντικά στη βελτίωση των πιθανοτήτων επιτυχούς συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην ολοκλήρωση μεταλυκειακών σπουδών, στη συμμετοχή τους σε επαγγελματικά προγράμματα και άλλες δραστηριότητες ανεξάρτητης διαβίωσης (Ritchie & Blanch, 2003). Ωστόσο, οι ερευνητές First και Hart (2002) διαπίστωσαν ότι ο νόμος περί αποκατάστασης και η ADA δεν γράφτηκαν έχοντας υπόψη τους υπολογιστές και το Διαδίκτυο. Τα δικαστήρια ήταν απρόθυμα να επεκτείνουν τους ορισμούς και τα καταστατικά προκειμένου να παρέχουν προστασία από τις διακρίσεις σε διαδικτυακά περιβάλλοντα (First & Hart, 2002).

Ο Stefan (2002) εξέτασε διεξοδικά εκείνες τις περιπτώσεις που αφορούσαν ψυχικές αναπηρίες και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ADA απέτυχε να παρέχει προστασία από τις διακρίσεις που είχε οραματιστεί το Κογκρέσο (Stefan, 2002). Στο ίδιο πλαίσιο οι Ravid και Menen ισχυρίζονται (1993) ότι ο λόγος της αποτυχίας της ADA ήταν οι στερεοτυπικές πεποιθήσεις για τη φύση και την πορεία της ψυχιατρικής αναπηρίας. Το στίγμα που σχετιζόταν με την ψυχική ασθένεια είχε περιορίσει τις ευκαιρίες εργασίας εκατομμυρίων Αμερικανών (Ravid & Menen, 1993).

Σύμφωνα με τους Russel (2002) και Robert (2003), οι ιστορικές ανασκοπήσεις της πολιτικής και της αλλαγής για την αναπηρία υπογραμμίζουν τον συνεχιζόμενο διαχωρισμό, την αποξένωση και την καταπίεση των ατόμων με αναπηρία παρά την κραυγή της νομοθεσίας για ισότητα (Russell, 2002, Robert, 2003). Ο Herman (2004) ανέφερε την έλλειψη κατανόησης γύρω από την ADA ως έναν από τους κύριους λόγους που τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων που συλλέχθηκαν από τον Εθνικό Οργανισμό για την Αναπηρία σημείωσαν απαισιόδοξες στάσεις σχετικά με την ικανότητα της ADA να αλλάξει τη ζωή των ατόμων με αναπηρία (Herman, 2004).

Ένα φαινομενικό κενό στην ADA σύμφωνα με τους Iseti και Edie (2016) ήταν το γεγονός ότι μια εύλογη προσαρμογή μπορεί να απορριφθεί από οποιονδήποτε εργοδότη που θεωρεί ότι η συγκεκριμένη προσαρμογή αποτελούσε «αδικοιολόγητη δυσκολία» προκαλώντας σημαντική δυσκολία ή δαπάνη. Η εκτίμηση της δυσκολίας βασίζεται στο κόστος της προσαρμογής, το μέγεθος και τους οικονομικούς πόρους της επιχείρησης και τον αντίκτυπο της προσαρμογής στις δραστηριότητες της εταιρείας. Οι εργοδότες δεν υποχρεούνται δεν είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν είδη προσωπικής χρήσης, όπως φορητό ενισχυτή φωνής ή ακουστικό βαρηκοΐας. Το τι μπορεί να θεωρηθεί αδικοιολόγητη ταλαιπωρία σε μία εταιρεία μπορεί να φαίνεται απολύτως λογικό σε μία άλλη. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, εάν μία εταιρεία δεν είναι πρόθυμη να προβεί σε προσαρμογές, τότε η EEOC αποφασίζει για το τι θεωρείται λογικό με βάση τους πόρους κάθε επιχείρησης. Αν μετά από μια έρευνα η EEOC διαπιστώσει ότι οι προσαρμογές που ζητά ο εργαζόμενος είναι λογικές αλλά η επιχείρηση αρνείται να συμμορφωθεί τότε ξεκινούν δικαστικές διαδικασίες (Iseti & Edie, 2016).

Κεφάλαιο 4^ο

4.1.1. ADA AAA

Το 2008 έγιναν αλλαγές στο νόμο της ADA που επηρέασαν τον ορισμό της αναπηρίας. Ο τροποποιημένος νόμος ADA Amendments Act (ADAAA) προσδιορίζει την αναπηρία είτε ως σωματική ή ψυχική βλάβη που περιορίζει ουσιωδώς μία ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες ζωής του ατόμου και υπάρχει καταγεγραμμένο το ιστορικό της βλάβης, είτε ως σωματική ή ψυχική βλάβη που περιορίζει ουσιωδώς μία ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες ζωής του ατόμου και θεωρείται από άλλους ως υπαρκτή βλάβη (Παπακωνσταντίνου, 2019, σ. 28).

Η αρχική πρόθεση της ADA ήταν να προστατεύσει τα πολιτικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία για να εξασφαλίσει ίση πρόσβαση και ευκαιρίες σε κάθε κοινωνική πτυχή. Το Κογκρέσο δεν σκόπευε να επιβάλει εκτενή νομική ανάλυση ως προς το εάν ένα άτομο είναι ανάπηρο σύμφωνα με τις παραμέτρους της ADA. Με άλλα λόγια, το ζήτημα του εάν ένα άτομο είχε αναπηρία προοριζόταν να αποτελέσει ένα κατώφλι για τη διασφάλιση της μη διάκρισης. Ωστόσο, η δικαστική ερμηνεία από το Ανώτατο Δικαστήριο και τα κατώτερα ομοσπονδιακά δικαστήρια άλλαξε την αρχική πρόθεση του Κογκρέσου και την εφαρμογή της ADA (Shaw, 2010). Πριν από τη θέσπιση της ADAAA η νομική ερμηνεία της αναπηρίας είχε γίνει όλο και πιο αυστηρή και είχε ως αποτέλεσμα να είναι πολλά άτομα με σημαντικές αναπηρίες μη επιλέξιμα για προστασία βάσει της ADA. Για παράδειγμα, το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι ο αντίκτυπος της αναπηρίας ενός ατόμου πρέπει να εκτιμηθεί λαμβάνοντας υπόψη βελτιωτικές επιπτώσεις των ελαφρυντικών μέτρων συμπεριλαμβανομένης της μεσολάβησης των βοηθημάτων και των ανεπίσημων αυτοκατασκευών (Keenan, 2018).

Έτσι, το Σεπτέμβριο του 2008 το Κογκρέσο θέσπισε τις πρώτες αναθεωρήσεις στην ADA η οποία μετονομάστηκε σε Americans with Disabilities Act Amendments Act (ADAAA) (Russo, 2009). Το έναυσμα για αυτή τη δικομματική προσπάθεια ήταν οι βετεράνοι του πολέμου στο Ιράκ που επέστρεψαν να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες στην απόκτηση ευκαιριών απασχόλησης και τα καταλύματα ως αποτέλεσμα των περιοριστικών ερμηνειών του άρθρου 504 και της ADA (Zirkel, 2009).

Σύμφωνα με τους Iseti και Edie (2016) και τον Keenan (2018) οι αλλαγές αυτές επηρέασαν τον ορισμό της αναπηρίας. Για παράδειγμα, ο βαθμός στον οποίο οποιαδήποτε βλάβη επηρέαζε μια σημαντική δραστηριότητα ζωής θα πρέπει τώρα να αξιολογηθεί χωρίς να ληφθεί υπόψη η επίδραση των ελαφρυντικών μέτρων. Τα ελαφρυντικά μέτρα αναφέρονται σε φαρμακευτικές αγωγές ή σε ιατρικές παρεμβάσεις. Επίσης, πλέον το χρονικό όριο διάρκειας εμφάνισης της αναπηρίας δε διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στο νέο νομοθετικό πλαίσιο. Με τον παλιό νόμο η βλάβη έπρεπε να είναι υπαρκτή τουλάχιστον έξι μήνες για να θεωρηθεί αναπηρία. Εν αντιθέσει με τον καινούργιο που καταργεί το χρονικό όριο, καθώς οι προσωρινές βλάβες μπορεί να αποβούν προσωρινά περιοριστικές, αλλά να έχουν ουσιαστικές επιπτώσεις στη λειτουργικότητα ενός ατόμου. Τέλος, ο όρος “ουσιαστικά περιοριστική βλάβη” δε πρέπει να ερμηνεύεται ως “σημαντικά περιοριστική βλάβη”, καθώς μια βλάβη θεωρείται αναπηρία όταν περιορίζει ουσιαστικά τη δραστηριότητα του ατόμου. Δε χρειάζεται να την περιορίζει και να την αποτρέπει στο μέγιστο βαθμό προκειμένου να θεωρηθεί αναπηρία (Iseti & Edie, 2016, Keenan, 2018).

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τον Shaw και τους συνεργάτες του (2010), η ADAAA διευκρινίζει ότι πλέον τα είδη αναπηρίας που θα εντάσσονται στο νόμο, θα είναι περισσότερα. Ο όρος «ουσιαστικά όρια» θα ερμηνεύεται υπό τις προϋποθέσεις της ADAAA. Μια βλάβη που περιορίζει ουσιαστικά μια σημαντική δραστηριότητα

ζωής δεν χρειάζεται να περιορίζει μια άλλη σημαντική δραστηριότητα ζωής προκειμένου να θεωρηθεί αναπηρία. Οι επεισοδιακές ή σε ύφεση βλάβες θα εξακολουθούν να θεωρούνται αναπηρίες εάν θα περιορίζουν ουσιαστικά μια σημαντική δραστηριότητα ζωής, όταν είναι υπαρκτές. Ο καθορισμός του ποιος θεωρείται ουσιαστικά περιορισμένος θα γίνεται χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα βελτιωτικά μέτρα, όπως είναι τα φάρμακα, οι ιατρικές προμήθειες, ο εξοπλισμός, οι συσκευές χαμηλής όρασης, τα προσθετικά, τα ακουστικά βαρηκοΐας, τα κοχλιακά εμφυτεύματα, οι συσκευές κινητικότητας, ο εξοπλισμός και οι προμήθειες οξυγονοθεραπείας, η χρήση βοηθητικής τεχνολογίας και άλλες εύλογες προσαρμογές. Ωστόσο, τα συνηθισμένα γυαλιά οράσεως ή οι φακοί επαφής θα ληφθούν υπόψη για να καθοριστεί εάν η βλάβη περιορίζει ουσιαστικά μία σημαντική δραστηριότητα της ζωής του ατόμου (Shaw et al., 2010).

Συνεπώς, σύμφωνα με τον Russo (2009), οι αλλαγές στον τίτλο I της ADA διέυρναν τον ορισμό της «αναπηρίας» διευκολύνοντας τα άτομα να αποδείξουν ότι υπέστησαν διακρίσεις στο χώρο εργασίας ειδικά εάν έπασχαν από επιληψία, διαβήτη, καρκίνο, σκλήρυνση κατά πλάκας και άλλες ασθένειες και τους αρνούνταν την προστασία στο βαθμό που η κατάστασή τους μπορούσε να ελεγχθεί με φάρμακα ή άλλα μέτρα (Russo, 2009).

Ακόμη, σύμφωνα με τους Iseti και Edie (2016), υπάρχουν συγκεκριμένες καταστάσεις που περιγράφονται στην ADA και εξακολουθούν να ισχύουν στην ADAΑΑ οι οποίες προορίζονται για να προστατεύσουν άτομα με αναπηρία που κάνουν αίτηση για εργασία. Αν και ο αιτών μπορεί να επιλέξει να αποκαλύψει την παρουσία αναπηρίας οποιαδήποτε στιγμή επιθυμεί, είτε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είτε κατά την εργασιακή του δραστηριότητα, οι εργοδότες δεν είναι ελεύθεροι να ρωτήσουν για τη φύση της αναπηρίας του αιτούντος. Για παράδειγμα,

μπορεί να παρατηρούν μία διαταραχή στη φωνή και να υποψιάζονται για την παρουσία αναπηρίας όμως δεν έχουν το δικαίωμα να εμβαθύνουν στο θέμα προβαίνοντας σε αδιάκριτες ερωτήσεις όπως «Τι προκαλεί αυτή την αναπηρία;», «Πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί;», «Ποια είναι τα συμπτώματα αυτής της διαταραχής;». Αντ' αυτού, εάν ένας αιτών αναφερθεί στην αναπηρία του, οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να ρωτήσουν εάν χρειάζεται κάποια προσαρμογή. Νομικά, κάθε ερώτηση που σχετίζεται με την αναπηρία απαγορεύεται πριν από οποιαδήποτε προσφορά εργασίας. Εάν, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, είναι εμφανής μια σωματική αναπηρία, ο εργοδότης μπορεί να ρωτήσει μόνο σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το άτομο μπορεί να εκτελέσει μια συγκεκριμένη εργασία, ή εάν απαιτείται κάποια προσαρμογή. Μετά από μία υπό όρους προσφορά εργασίας ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει ιατρική εξέταση και να θέσει γενικές ερωτήσεις σχετικά με την αναπηρία. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία μπορεί να λάβει χώρα μόνο εάν αυτό αποτελεί ένα πρωτόκολλο για όλους τους αιτούντες στην εν λόγω εταιρεία (Iseti & Edie, 2016).

Σύμφωνα με τον Zirkel (2009), για το κριτήριο της κύριας δραστηριότητας ζωής η ADAAA επεκτείνει την ενδεικτική λίστα, για να συμπεριλάβει την ανάγνωση, τη συγκέντρωση, τη σκέψη, τον ύπνο, το φαγητό, τις χειρωνακτικές εργασίες και διάφορες σημαντικές σωματικές λειτουργίες συμπεριλαμβανομένης της λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος, της φυσιολογικής κυτταρικής ανάπτυξης, του πεπτικού, του εντέρου, της ουροδόχου κύστης, των νευρολογικών, εγκεφαλικών, αναπνευστικών, κυκλοφορικών, ενδοκρινικών και αναπαραγωγικών λειτουργιών." Επιπλέον, έδωσε λίστα με πιο ισχυρά και διαρκή νομικά αποτελέσματα μέσω της κωδικοποίησης όλων αυτών των στοιχείων στη νομοθεσία αντί του προσδιορισμού

ορισμένων σε κανονισμούς οι οποίοι είναι λιγότερο αποτελεσματικοί στα δικαστήρια και είναι ευκολότερο να αμφισβητηθούν (Zirkel, 2009).

Αυτός ο νέος νομοθετικός ορισμός της αναπηρίας, σε αντίθεση με τον προηγούμενο που επιβλήθηκε από τη δικαιοσύνη, δημιούργησε μία ουσιαστική αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο καθοριζόταν με αναπηρία. Αυτή η αλλαγή στην ADA αντιμετώπισε το ζήτημα του ποιος θεωρούνταν ότι είναι άτομο με αναπηρία σύμφωνα με το καταστατικό. Δεν υπήρχε αλλαγή όσον αφορά την αξιολόγηση του λειτουργικού αντίκτυπου μιας αναπηρίας και τον καθορισμό εύλογων προσαρμογών (Shaw et al., 2010).

Τέλος, σύμφωνα με την Cullota (2010), όπως παρουσιάζεται στο άρθρο του Bowman (2011), η ADAAA δεν κάνει σημαντικές αλλαγές στους εργοδότες ή στις υποχρεώσεις του εκπαιδευτικού ιδρύματος για τη μη διάκριση ή τα εύλογα καταλύματα, απλώς διευρύνει αισθητά την κατηγορία των ατόμων που θεωρούνται ΑμεΑ. Επίσης, η ADAAA διατηρεί σε ισχύ τις υφιστάμενες εξαιρέσεις για καταστάσεις λόγω φύλου και ψυχολογικών-ποινικών συνθηκών. Αυτό σημαίνει ότι ο τρανβεστιτισμός και η διαταραχή ταυτότητας φύλου εξακολουθούν να μην καλύπτονται από τον νόμο όπως και η κλεπτομανία και η πυρομανία (Cullota, 2010, οπ. αναφ. στον Bowman, 2011).

Πίνακας 6. Οι έξι πιο σημαντικές αλλαγές που επέφερε το πέρασμα της ADAAA.

1. Η ομάδα των ατόμων που θεωρούνται άτομα με αναπηρία είναι πλέον μεγαλύτερη. Ωστόσο, ο ορισμός της «αναπηρίας» παραμένει ο ίδιος, σωματική ή ψυχική βλάβη που περιορίζει ουσιαστικά μία ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες της ζωής. Ο αναθεωρημένος νόμος καθοδηγεί τα δικαστήρια και τους εργοδότες να αγκαλιάσουν ένα ευρύ πρότυπο όταν προσπαθούν να προσδιορίσουν εάν ένα άτομο έχει αναπηρία σύμφωνα με τον νόμο. Ο νόμος απαιτεί από τα δικαστήρια να παρέχουν προστασία στους ενάγοντες στο μέγιστο βαθμό που επιτρέπει το καταστατικό (Bowman, 2011).

2. Τα περιοριστικά μέτρα πλέον αγνοούνται. Πριν από την ADAAA, αρκετές αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου καθιέρωσαν την αρχή του αν το άτομο που έχει αναπηρία σύμφωνα με την ADA πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις επιδράσεις οποιουδήποτε ελαφρυντικού ή διορθωτικού μέτρου. Η ADAAA απαιτεί αυτή η απόφαση να λαμβάνεται υπόψη χωρίς να μετρά ο αντίκτυπος της διορθωτικής μεταχείρισης ή του περιοριστικού μέτρου. Η ADAAA παρέχει έναν εκτεταμένο κατάλογο περιοριστικών μέτρων συμπεριλαμβανομένων φαρμάκων, ιατρικών προμηθειών, συσκευών χαμηλής όρασης (εκτός από γυαλιά οράσεως ή φακούς επαφής), ακουστικών βαρηκοΐας και κοχλιακών εμφυτεύματα. Τα άτομα με ανοσοανεπάρκεια καλύπτονται σύμφωνα με τον νόμο ακόμη και αν η φαρμακευτική αγωγή τους μπορεί να έχει καταστήσει τον ίδιο μη ανιχνεύσιμο (Webber, 2011).

3. Η λίστα με το τι συνίσταται «μείζονα δραστηριότητα ζωής» έχει αναπτυχθεί σημαντικά. Πριν από την αναθεώρηση, η ADA ήταν σιωπηλή για το τι εννοούσε με τον όρο «σημαντική δραστηριότητα ζωής». Τώρα τα δικαστήρια καθορίζουν αυτές τις δραστηριότητες μέσω λιστών. Οι «κυριότερες δραστηριότητες ζωής» είναι εκείνοι οι τομείς της ζωής που πρέπει να επηρεαστούν αρνητικά προκειμένου κάποιος να θεωρηθεί άτομο με αναπηρία μέσα στα πλαίσια της ADA. Οι αναθεωρήσεις περιλαμβάνουν μία λεπτομερή και εξαντλητική λίστα δραστηριοτήτων στις οποίες συγκαταλέγονται η αυτονομία της κίνησης, η εκτέλεση χειρωνακτικών εργασιών, το φαγητό, ο ύπνος, η συγκέντρωση, η σκέψη, η επικοινωνία, το περπάτημα και η εργασία (Meneghello, 2008).

4. Ο όρος «θεωρείται ως», πλέον, διαβάζεται ευρύτερα. Η ADA παρείχε πάντα προστασία σε όσους «θεωρούνταν» ότι είχαν αναπηρία. Ωστόσο, βάσει του παλιού νόμου, ο ενάγων έπρεπε να αποδείξει ότι ο εργοδότης θεώρησε το άτομο ως ουσιαστικά περιορισμένο σε μία κύρια δραστηριότητα ζωής. Σύμφωνα με τον αναθεωρημένο νόμο, ο ενάγων θα πρέπει να αποδείξει ότι ο εργοδότης αντιλήφθηκε τον ενάγοντα ως έχοντα ψυχική ή σωματική αναπηρία. Ωστόσο, αυτοί οι εργαζόμενοι με παροδικές και μικρές βλάβες δεν καλύπτονται από το αναθεωρημένο όρο «θεωρείται ως». Μια παροδική βλάβη ορίζεται ως βλάβη διάρκειας έξι μηνών ή λιγότερο. Επίσης, με τον όρο «θεωρείται ως» οι εργαζόμενοι δικαιούνται εύλογη προσαρμογή βάσει της ADA (Bowman, 2011).

5. Η ΕΕΟC επιτρέπεται να ρυθμίζει την ADA και να ορίζει «ουσιαστικό περιορισμό». Αυτή η εντολή προς την ΕΕΟC είναι αξιοσημείωτη επειδή το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ είχε αμφισβητήσει την εξουσία της ΕΕΟC να εκδίδει δεσμευτικούς κανονισμούς και άλλες ερμηνευτικές οδηγίες σύμφωνα με τον παλιό νόμο. Ο αναθεωρημένος νόμος δίνει στην ΕΕΟC την εξουσία ερμηνείας και επιβολής του νόμου. Η ADAΑΑ ξεκαθαρίζει ότι το νέο πρότυπο θα είναι λιγότερο αυστηρό και δεν θα απαιτείται μία βλάβη τόσο σοβαρή για να θεωρηθεί κάποιος άτομο με αναπηρία, όσο απαιτούνταν με τον νόμο της ADA (Heyward, 2011).

6. Άλλες προσθήκες και τροποποιήσεις του Νόμου αφορούν βλάβες που είναι επεισοδιακές ή σε ύφεση και μπορεί να θεωρηθούν ότι προκαλούν αναπηρία, εάν περιορίζουν ουσιαστικά μια σημαντική δραστηριότητα της ζωής όταν είναι υπαρκτές (Bowman, 2011).

4.1.2. Διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά την εφαρμογή της ADAAA

Σύμφωνα με τον Bowman (2011) σε κάθε υπόθεση της ADAAA οι εργαζόμενοι που είχαν στραφεί σε δικαστικές ενέργειες φάνηκε να έχουν κερδίσει τις δίκες με βάση την ADAAA. Αυτό είναι μία σημαντική αλλαγή στα αποτελέσματα για τους εργοδότες. Οι εργοδότες θα πρέπει τώρα να αναμένουν ότι οι ενάγοντες θα μπορούν εύκολα να αποδείξουν την ύπαρξη αναπηρίας βάσει της ADAAA. Επιπλέον, τώρα οι ενέργειες στο πλαίσιο της ADAAA φαίνεται να είναι αποτελεσματικότερες για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον εργασιακό χώρο (Bowman, 2011).

Πλέον φαίνεται πως οι ενέργειες της EEOC δείχνουν ότι η ADAAA εφαρμόζεται σθεναρά. Εργαζόμενοι με σοβαρές ιατρικές παθήσεις όπως ο καρκίνος, ο διαβήτης και η σοβαρή αρθρίτιδα βρίσκονται υπό την προστασία του νόμου. Έτσι, πρέπει να αξιολογούνται σύμφωνα με τα προσόντα τους και όχι με βάση τις αναπηρίες τους (U.S. EEOC, 2010).

Πίνακας 7. Πρακτικές αλλαγές διευθυντών και υπευθύνων κατά τη διάρκεια συνέντευξης και πρόσληψης ενός εργαζομένου με αναπηρία.

1. Η καταγραφή σαφών περιγραφών θέσεων εργασίας είναι πλέον κρίσιμης σημασίας, καθώς οι περιγραφές λαμβάνουν υπόψη όλες τις απαιτήσεις μιας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των σωματικών απαιτήσεων οι οποίες αναφερόμενες από μόνες τους δεν φαίνονται αρκετές. Στις περιγραφές θέσεων εργασίας πρέπει επίσης, να αναφέρονται οι νοητικές και οι συναισθηματικές προϋποθέσεις (Zappe, 2008).

2. Υπάρχει πλέον η δυνατότητα αίτησης προσαρμογών κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Οι χώροι απασχόλησης που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της εργασιακής δραστηριότητας και άλλοι δημόσιοι χώροι ενδέχεται να πρέπει να τροποποιηθούν ή να προσφερθούν εναλλακτικές λύσεις για τους υποψηφίους που ζητούν εργασία (Bowman, 2011).

3. Οι διευθυντές, οι προϊστάμενοι τμημάτων και οι εκπαιδευτικοί ενηλίκων χρήσιμο θα ήταν να έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα ώστε να μπορούν να εφαρμόσουν τις απαιτούμενες προσαρμογές που χρειάζεται ένας εργαζόμενος. Καλό είναι τα ανώτερα στελέχη να μην αρνούνται εξ αρχής ένα αίτημα ενός εργαζομένου με αναπηρία για εύλογη προσαρμογή (Bowman, 2011).

4. Οι παλιοί κανόνες σχετικά με τις ανεπιθύμητες ερωτήσεις εξακολουθούν να ισχύουν. Για παράδειγμα, οι εργοδότες δεν πρέπει να ρωτούν κάποιον εάν έχει αναπηρία. Ομοίως, δεν μπορούν να ρωτούν εάν ένας εργαζόμενος έχει λάβει ποτέ αποζημίωση. Συνεπώς, οι εργοδότες πρέπει να είναι πιο προσεκτικοί κατά τη διαδικασία της συνέντευξης και να προσέχουν να μην εισέρχονται σε 'απαγορευμένη περιοχή', διότι σύμφωνα με την ADAAA περισσότεροι υποψήφιοι μπορούν να θεωρηθούν ΑμεΑ. Οι συνεντεύξεις πρέπει να το διασφαλίζουν απαντήσεις για κάθε ερώτηση που τίθεται και κάθε απαίτηση που εν υπάρχει σχετικά με την περιγραφή της εργασίας (Zapre, 2008).

5. Οι εκπαιδευτικοί ενηλίκων και άλλοι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να γνωρίζουν τους νόμους που λειτουργούν κατά την παροχή των επαγγελματικών τους υπηρεσιών έτσι ώστε να γνωρίζουν πώς να απαντήσουν. Προγράμματα που παρέχουν υπηρεσίες σε ενήλικες όπως μαθήματα βασικής εκπαίδευσης ενηλίκων και που χρηματοδοτούνται από ομοσπονδιακές αρχές υπόκεινται στο άρθρο 504 του νόμου περί αποκατάστασης του 1973 στις ADA και ADAAA. Οι αρμόδιοι οφείλουν να αξιολογήσουν την κατάσταση ενός εργαζομένου και να είναι έτοιμοι να εφαρμόσουν τις απαραίτητες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο οι οποίες θα επιτρέψουν στον εργαζόμενο με αναπηρία να δραστηριοποιείται ενεργά και ισότιμα με τους υπόλοιπους συναδέλφους στον χώρο εργασίας (Bowman, 2011).

4.2 Πρόσβαση και Μεταφορές

Σύμφωνα με τους Fei και Chen (2015), σημαντικό είναι να αναφερθεί το γεγονός ότι υπό το νόμο της ADA, τα ΑμεΑ έχουν τη δυνατότητα να μετακινούνται στο χώρο εργασίας τους με μεταφορικά μέσα των εταιρειών τα οποία μπορεί να τα οδηγούν οδηγοί εθελοντές. Η πρόσβαση στην εργασία υλοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2013. Είναι υπηρεσία για άτομα με αναπηρία που μετακινούνται στην εργασία τους. Από την άλλη, το 2001 έως το 2002 εφαρμόστηκε το πρόγραμμα δωρεάν ναύλου το οποίο επέτρεπε στους αναβάτες με αναπηρία να χρησιμοποιούν λεωφορεία και τρένα σταθερής διαδρομής χωρίς χρέωση (Fei & Chen, 2015).

Όσον αφορά τη μεταφορά, οι Morse (2017), Turmo (2018) και οι συνεργάτες τους αναφέρουν ότι το βασικό πρότυπο που καθιέρωσε η ADA ήταν ότι τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να μπορούν να απολαμβάνουν το ίδιο επίπεδο υπηρεσιών και εμπειριών της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με όσους δεν έχουν κάποιο είδος αναπηρίας (Morse et al., 2017, Turmo et al., 2018). Οι Bezyak (2017), Ranahan (2018) και οι συνεργάτες τους ισχυρίζονται ότι τα πρακτορεία δημόσιων μεταφορών έχουν αντιμετωπίσει αυτές τις απαιτήσεις παρέχοντας υπηρεσίες σε όσους δεν έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης μετακίνησης στον εργασιακό τους χώρο. Ωστόσο, οι μετακινήσεις μπορεί να είναι εξαιρετικά δαπανηρές για τους φορείς διέλευσης και αναποτελεσματικές τόσο για τις εταιρίες όσο και για τους χρήστες (Bezyak et al., 2017, Ranahan et al., 2018).

Στην αναποτελεσματικότητα των παραπάνω μεταφορών έρχονται οι Fagnant και Kockelman (2015) κάνοντας αναφορά στις αυτόνομες τεχνολογίες, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν τα αυτόνομα οχήματα. Ισχυρίζονται ότι τα αυτόνομα οχήματα έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν σε μεγάλο βαθμό το σύστημα μεταφορών και δικτύου αξιοποιώντας δεδομένα και κινήσεις σε πραγματικό χρόνο για τη βελτίωση

της ασφάλεια και της αποτελεσματικότητας του δικτύου (Fagnant & Kockelman, 2015). Το ζήτημα που τίθεται, σύμφωνα με τον Kuzio (2021), είναι εάν τα ΑμεΑ θα μπορούν να χρησιμοποιούν τα οχήματα αυτά. Για παράδειγμα, οι ηλικιωμένοι και οι χωρίς άδεια οδηγοί θα έχουν την επιλογή να οδηγούν αυτόνομα οχήματα. Ωστόσο, για τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ζητήματα συμπεριφοράς, γνωστικής δυσλειτουργίας, χαμηλής κινητικότητας και όρασης, θα απαιτείται μεγαλύτερη προσοχή κατά την ανάπτυξη και το σχεδιασμό αυτών των συστημάτων (Kuzio, 2021).

Σύμφωνα με τους Fagnant και Kockelman (2015), τα οφέλη των αυτόνομων οχημάτων είναι ποικίλα. Μερικά από αυτά αποτελούν η δυνατότητα βελτίωσης της ασφάλειας μέσω των μειωμένων ατυχημάτων, τα περιβαλλοντικά οφέλη από τη μετάβαση σε ηλεκτρική ενέργεια και η μείωση της συμφόρησης λόγω αποτελεσματικών λειτουργιών (Fagnant & Kockelman, 2015). Ωστόσο, η ανάπτυξη των αυτόνομων οχημάτων πρέπει να λάβει υπόψη ζητήματα καθώς και νέα προβλήματα που προκύπτουν με τις αναδυόμενες τεχνολογίες. Το γεγονός ότι η μεγαλύτερη ανάπτυξη συμβαίνει στον ιδιωτικό τομέα ενισχύει την ανάγκη για προσιτή σχεδίαση με σκοπό να διασφαλιστεί ότι οι χρήστες με αναπηρίες μπορούν πραγματικά να επωφεληθούν. Όμως, χωρίς πρότυπα σχεδίασης τα αυτόνομα οχήματα θα οξύνουν τις ανισότητες για τα άτομα με αναπηρία (Kuzio, 2021).

Με βάση έρευνες των Barrella (2017), Li (2019) και των συνεργατών τους, οι δυνατότητες για δίκαιες μεταφορές θα μπορούσαν να αυξηθούν κατά πολύ με την αυτόνομη τεχνολογία εφόσον οι προγραμματιστές, οι σχεδιαστές και οι υπεύθυνοι λάβουν υπόψη τις ανησυχίες των ατόμων με αναπηρία στις διαδικασίες σχεδιασμού και πραγμάτωσης του έργου (Barrella et al., 2017, Li et al., 2019). Σύμφωνα με τον Kuzio (2021), εάν τα αυτόνομα οχήματα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες

των ΑμεΑ, τότε και αυτοί θα είναι σε θέση να τα χρησιμοποιούν κατάλληλα και με ασφάλεια. Το να υπονοείται ότι τα αυτόνομα οχήματα, λόγω του αυτόνομου χαρακτήρα τους, είναι προσβάσιμα είναι λάθος. Τα πρακτορεία μεταφορών και οι πάροχοι δημόσιων συγκοινωνιών πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα οχήματα που θα χρησιμοποιούνται, ταιριάζουν στις απαιτήσεις της ADA και θα παρέχουν καλύτερη υπηρεσία από ό,τι είναι επί του παρόντος διαθέσιμο σε χρήστες με αναπηρίες (Kuzio, 2021).

4.3. Δικαστικές Περιπτώσεις

Η επιβολή των διατάξεων της ADA επαφίεται στην EEOC και στα δικαστήρια. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία, που πιστεύουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις, μπορούν να υποβάλουν μήνυση στην EEOC η οποία θα διερευνήσει την κατηγορία και σε ορισμένες περιπτώσεις θα προσπαθήσει να την επιλύσει ή θα ασκήσει μήνυση (Moon & Shin, 2006). Παρακάτω παρατίθενται ορισμένες δικαστικές υποθέσεις επί της ADA και ADA.

1^η Περίπτωση (Blanck, 1998)

Η υπόθεση του κύριου Wessel είναι αξιοσημείωτη ως η πρώτη περίπτωση που φέρει η EEOC με τίτλο ‘ADA I’. Στην περίπτωση αυτή, η EEOC ισχυρίστηκε ότι ο κατηγορούμενος απέλυσε τον κ. Wessel λόγω του καρκίνου του εγκεφάλου που τον καθιστούσε μη λειτουργικό. Κατά την εξέταση της υπόθεσης κρίθηκε ότι ο ορισμός της ADA για την “εύλογη προσαρμογή” περιελάμβανε αναδιάρθρωση θέσεων εργασίας όπως είναι η αφαίρεση μη ουσιωδών εργασιών από τη δουλειά. Έτσι, αν και ο κ. Wessel μερικές φορές έφευγε από τη δουλειά νωρίς το απόγευμα για θεραπείες ακτινοβολίας, θεωρείται προστατευόμενο άτομο από την ADA εφόσον ήταν σε θέση

να συνεχίζει να διεκπεραιώνει τα εργασιακά του καθήκοντα. Το δικαστήριο αιτιολόγησε την κατάσταση αναφέροντας ότι, αν και η παρακολούθηση καθίσταται απαραίτητη για οποιαδήποτε εργασία, η σημασία της παρακολούθησης απαιτεί προσεκτικό έλεγχο, ειδικά σε μια ανώτερη διοικητική θέση, όπως αυτή του κ. Wessel, στην οποία ένας αριθμός καθηκόντων μπορούν να ανατεθούν αποτελεσματικά σε έναν άλλον υπάλληλο.

2^η Περίπτωση (Wylonis, 1999)

Σε μια άλλη υπόθεση το δικαστήριο διαπίστωσε ότι ένας πρώην υπάλληλος που έπασχε από κατάθλιψη και αγχώδη διαταραχή δεν καλυπτόταν από την ADA επειδή δεν ήταν ουσιαστικά περιορισμένος στο μεγαλύτερο μέρος της καθημερινότητάς του. Η απόφαση αυτή επετεύχθη παρά τον ισχυρισμό του υπαλλήλου ότι η βλάβη του τον είχε καταστήσει ανίκανο να αντιμετωπίσει το άγχος ή να εργαστεί σε αυτό το υπερβολικά αγχωτικό περιβάλλον. Το δικαστήριο έκρινε ότι οι αδικαιολόγητα αγχωτικές εργασίες δεν συνιστούν αναγνωρισμένη επαγγελματική κατάταξη.

3^η Περίπτωση (Cope, 2006)

Το 1999 το Ανώτατο Δικαστήριο στην υπόθεση Sutton κατά United Air Lines περιόρισε τον ορισμό της αναπηρίας αποκλείοντας εκείνες τις περιπτώσεις που μπορούν να διορθωθούν ή να ελεγχθούν με φαρμακευτική αγωγή ή με άλλα ελαφρυντικά μέτρα. Το συγκεκριμένο ζήτημα ενώπιον του Δικαστηρίου σε αυτή την υπόθεση αφορούσε έναν ισχυρισμό αναπηρίας στην όραση από δύο δίδυμες αδερφές με σοβαρή μυωπία, των οποίων η οπτική αναπηρία διορθώθηκε με τη χρήση κατάλληλων οπτικομετρικών φακών. Απορρίπτοντας αυτόν τον ισχυρισμό περί αναπηρίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι μια αναπηρία, βάσει του νόμου, πρέπει να

προσδιοριστεί με αναφορά σε διαρθρωτικά μέτρα. Σημείωσε, επίσης, ότι αναπηρία υπάρχει μόνο όταν αυτή περιορίζει ουσιαστικά μια σημαντική δραστηριότητα ζωής που θα ήταν ουσιαστικά περιοριστική εάν δεν λαμβάνονταν διαρθρωτικά μέτρα. Το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι αυτή η απόφαση δεν περιοριζόταν σε άτομα με προβλήματα όρασης αλλά ίσχυε για όλα τα άτομα που βασίζονταν σε καθημερινή φαρμακευτική αγωγή ή άλλα φάρμακα για την ευημερία τους.

4^η Περίπτωση (Bowman, 2011)

Τον Αύγουστο του 2010, το Περιφερειακό Δικαστήριο των Ηνωμένων Πολιτειών ανέλαβε την υπόθεση του κ. Hoffman. Ο εργαζόμενος ενάγων σε αυτή την περίπτωση διαγνώστηκε με καρκίνο του νεφρού. Αφού πήρε άδεια, επέστρεψε στη δουλειά. Ένα χρόνο αργότερα, ενώ ο καρκίνος βρισκόταν σε ύφεση, ο υπάλληλος ζήτησε να προσαρμοστεί το πρόγραμμα εργασίας του ως αίτημα εύλογης προσαρμογής. Η εταιρεία όρισε υπερωρίες για όλους τους εργαζομένους. Η εταιρεία συμφώνησε να περιορίσει τις ώρες του κ. Hoffman σε 40 ώρες την εβδομάδα με την προϋπόθεση ότι θα μεταφερόταν σε ένα γραφείο το οποίο απείχε τρεις ώρες από τη μόνιμη κατοικία του.

Ο κ. Hoffman μήνυσε την εταιρεία για διάκριση λόγω αναπηρίας στο πλαίσιο της ADAAA ισχυριζόμενος ότι η εταιρεία του τον κατήγγειλε κατά παράβαση της ADAAA χωρίς να του προσφέρει μια εύλογη προσαρμογή. Η εταιρεία υποστήριξε ότι ο κ. Hoffman δεν είχε αναπηρία βάσει του νόμου και δεν υπήρχε ουσιαστικός περιορισμός μιας σημαντικής δραστηριότητας ζωής. Το δικαστήριο στηριζόμενο στην ADAAA απέρριψε το επιχείρημα της εταιρείας ότι ο καρκίνος του κ. Hoffman, ο οποίος βρισκόταν σε ύφεση, δεν συνιστούσε αναπηρία επειδή δεν υπήρχε

ουσιαστικός περιορισμός σε μια σημαντική δραστηριότητα της ζωής του τη στιγμή της επανατοποθέτησής του.

5^η Περίπτωση (Isseti & Edie, 2016)

Η Linda εργαζόταν ως ηλεκτρολόγος μηχανικός με τον ίδιο εργοδότη τα τελευταία 5 χρόνια. Είχε καρκίνο στο λάρυγγα και είχε προγραμματιστεί να υποβληθεί σε ολική λαρυγγεκτομή. Αποφάσισε να αποκαλύψει τη διάγνωση και την επερχόμενη χειρουργική επέμβαση στον εργοδότη της εταιρείας με την ελπίδα να λάβει εύλογες προσαρμογές στο πλαίσιο της ADA. Ζήτησε περιστασιακό ρεπό από τη δουλειά για να αλλάξει την επέμβαση και ρώτησε αν μπορούσε να γράψει τα ερωτήματά της αντί να μιλά κατά τη διάρκεια των καθημερινών διαδικτυακών σεμιναρίων. Ο εργοδότης της θεώρησε ότι τα συγκεκριμένα αιτήματα ήταν λογικά. Ένιωσε ότι η Linda θα μπορούσε με ευκολία να περατώσει τα βασικά καθήκοντα εργασίας της ως μηχανικός στην εταιρεία του. Η Linda ήταν ικανοποιημένη με τις προσαρμογές που είχαν πραγματοποιηθεί και πίστευε ότι η προστασία της ADA λειτούργησε πλήρως για χάρη της. Συνεπώς, δε χρειάστηκε να καταλήξουν σε δικαστικές διαπραγματεύσεις.

6^η Περίπτωση (Oyeleye, 2019)

Εάν ένας εργοδότης απορρίψει ένα αίτημα για εύλογη προσαρμογή, ο πελάτης μπορεί να σπεύσει στον πάροχο υγειονομικής περίθαλψης για να βρει τις πληροφορίες που λείπουν. Τέτοια ήταν η περίπτωση της Gloria Ortiz-Martinez. Η κα. Ortiz-Martinez εργαζόταν σε μια εταιρεία αιμοκάθαρσης. Η δουλειά της απαιτούσε τακτική συγγραφή, τεκμηρίωση και αναφορά σχετικά με τη φροντίδα που της παρέχόταν. Η κα. Ortiz-Martinez ένιωσε έναν τραυματισμό στο χέρι την ώρα

εργασίας. Υποβλήθηκε σε ιατρική φροντίδα και συνεπώς για λίγα χρόνια δεν εργαζόταν. Όταν επέστρεψε στη δουλειά της παρείχε ιατρική τεκμηρίωση που έδειχνε ότι είχε διάστρεμμα στον αριστερό ώμο, στο χέρι και είχε σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα και στα δύο χέρια. Ζήτησε εύλογη προσαρμογή. Η επιστολή περιείχε τη διάγνωσή της και ανέφερε ότι βίωσε συνεχή πόνο και μούδιασμα και ότι οι δραστηριότητες που έπρεπε να διεκπεραιώσει απαιτούσαν δύναμη και πίεση και ήταν δύσκολες για εκείνη. Ο εργοδότης της απέρριψε την επιστολή επειδή δεν διευκρίνισε τις προσαρμογές, που η ίδια απαιτούσε, όπως το βάρος που μπορούσε να σηκώσει, πόσο συχνά και πόσο καιρό θα ήταν οι περίοδοι ξεκούρασής της και πόσο περιορισμένη θα ήταν η ικανότητά της να πιάσει να τραβήξτε ή να πιέσει. Η συνεργασία μεταξύ της κα. Ortiz-Martínez και του εργοδότη της διακόπηκε.

Η κα. Ortiz-Martínez μήνυσε τον εργοδότη για παράλειψη παροχής εύλογης προσαρμογής. Έχασε τη δίκη επειδή το δικαστήριο διαπίστωσε ότι δεν απέδειξε ότι είχε αναπηρία και ότι απέτυχε να αποδείξει ότι ο εργοδότης της αρνήθηκε την εύλογη προσαρμογή της. Η κα. Ortiz-Martínez άσκησε έφεση κατά της απόφασης του δικαστηρίου δηλώνοντας ότι το αίτημα του εργοδότη της για περισσότερες πληροφορίες δεν ήταν σχετικό με τη δουλειά της και ήταν υπερβολικό. Αρνήθηκε ότι αυτή προκάλεσε τη διακοπή της επικοινωνίας. Το δικαστήριο αποφάσισε εναντίον της δηλώνοντας ότι το βάρος έπεφτε σε αυτή για να επιδείξει τις συγκεκριμένες διευκολύνσεις που χρειαζόταν. Η μη συμπερίληψη όλων των απαραίτητων πληροφοριών μπορεί να είχε ως αποτέλεσμα καθυστέρηση των εύλογων προσαρμογών και δημιουργία περιττών οικονομικών εξόδων.

4.4.1. Διαμόρφωση κοινωνικών αντιλήψεων

Όσον αφορά το κοινωνικό πλαίσιο, έρευνα της Sadler και των συνεργατών της (2012) έδειξε, ότι άτομα χωρίς αναπηρία είχαν αρνητικές αντιλήψεις προς τους ανθρώπους με ψυχικές διαταραχές, καθώς τους θεωρούσαν ανίκανους (Sadler et al., 2012). Σύμφωνα με τον Scior (2011) φαίνεται ότι τα άτομα με ηπιότερη μορφή αναπηρίας γίνονται πιο αποδεκτά στην κοινωνία (Scior, 2011).

Στην έρευνα της Mantey (2017) αναφέρεται, ότι γονείς, δάσκαλοι και ειδικοί υποστηρίζουν πως η λέξη «ειδική ανάγκη» έχει αρνητική σημασία. Ανέφεραν πως οι περισσότεροι κάτοικοι της Γκάνα αντιλαμβάνονταν την αναπηρία ως βλάβη ή αδυναμία ενός ατόμου να εκτελεί συγκεκριμένες εργασίες. Μερικά από τα λόγια γονιών, δασκάλων και ειδικών ήταν «Η αναπηρία αναφέρεται σε κάποιον, ο οποίος έχει προβλήματα και δεν είναι ικανός να εκτελεί συγκεκριμένες δραστηριότητες, όπως οι υπόλοιποι άνθρωποι χωρίς αναπηρία» και «Δυστυχώς, στην κοινωνία της Γκάνα, η λέξη «αναπηρία» απεικονίζει αρνητικές ιδέες. Όταν οι άνθρωποι αναφέρονται στην αναπηρία αυτομάτως σκέφτονται κάποιον, ο οποίος είναι άρρωστος και χρειάζεται βοήθεια». Γενικά όταν αναφέρονταν σε ένα άτομο με αναπηρία οι περισσότεροι στο μυαλό τους είχαν, πως το άτομο ήταν άρρωστο ή ότι έχρηζε βοήθειας. Στη συγκεκριμένη έρευνα έγινε αναφορά για τα αίτια της αναπηρίας. Οι περισσότεροι απέδιδαν την αναπηρία στις πνευματικές δυνάμεις. Για παράδειγμα γονείς που γέννησαν παιδιά με αναπηρία τιμωρούνταν για λάθος πράξεις που έκαναν. Μερικοί άνθρωποι αντιλαμβάνονταν ακόμη και τα παιδιά με αναπηρίες ως «πνευματικά παιδιά». Λίγοι υποστήριξαν, ότι η αναπηρία μπορεί να προκληθεί από ιατρικές παθήσεις. Σε αυτό το κομμάτι δάσκαλοι ανέφεραν, ότι οι γονείς με παιδιά με αναπηρία δεν έβγαιναν με τα παιδιά τους έξω, λόγω των πολιτιστικών πεποιθήσεων. (Mantey, 2017).

Σε ξενοδοχείο στη Γκάνα πραγματοποιήθηκε έρευνα από τον Adam (2019) με σκοπό την αποσαφήνιση των αντιλήψεων των εργαζομένων ως προς τους καλεσμένους με αναπηρία. Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε, ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είχαν μια πραγματική θετική στάση απέναντι στους καλεσμένους με αναπηρία. Ωστόσο, υπήρχε και ένα ποσοστό που επιδείκνυε προσποιητή θετική στάση και χαρακτηρίζονταν ως μη φιλόξενοι. Επίσης όσοι δούλευαν σε ξενοδοχεία πολλών αστέρων ανέφεραν χαρακτηριστικά, πως ήταν προσποιητά φιλικοί (Adam, 2019).

Σύμφωνα με τον Powell (2017), οι έγκυες γυναίκες με αναπηρία στις Η.Π.Α. αντιμετώπιζαν δυσκολίες λόγω των αρνητικών πεποιθήσεων από τις οικογένειές τους. Συγκεκριμένα μερικές οικογένειες στην ανακοίνωση της εγκυμοσύνης δεν εξέφρασαν γνώμη ή η γνώμη τους ήταν αρνητική. Ανέφεραν, πως τα μέλη της οικογένειας ήταν πολύ λυπημένα στο άκουσμα του γεγονότος και εξέφρασαν ανησυχία για τη φροντίδα των παιδιών από της μητέρες με αναπηρία. Μερικοί γονείς φοβήθηκαν για την υγεία της κόρης τους και για το πως θα καταφέρει να ανταπεξέλθει σωματικά. Γενικώς, οι απόψεις και οι αντιδράσεις των γονέων κυμαίνονταν στα πλαίσια του αρνητισμού (Powell et al., 2017).

Σύμφωνα με τους Nxumalo και Mchunu (2017), ακόμη και τα μέλη της οικογένειας, που είχαν κάποιο άτομα με αναπηρία, στιγματίζονταν. Αδέλφια των ατόμων με αναπηρία ανέφεραν, ότι οι γείτονες δεν έρχονταν σε κοινωνική συναναστροφή μαζί τους, διότι είχαν συγγενή ένα άτομο με ψυχικές διαταραχές. Επίσης, τα σχόλια που εξέφραζε η κοινωνία τόσο προς τα άτομα με αναπηρία όσο και ως προς τις οικογένειές τους ήταν άσχημα (Nxumalo & Mchunu, 2017). Οι Grover, Shouan και Sahoo (2020) σε μια έρευνα που διεξήγαγαν αναφέρουν ότι τα άτομα με ψυχικές διαταραχές αντιμετώπιζαν προβλήματα αρνητικών αντιλήψεων και

κατεπέκταση στίγματος, λόγω της φαρμακευτικής αγωγής που έπαιρναν. Μάλιστα, πολλοί από αυτούς τη σταματήσουν. Ορισμένοι ανέφεραν, πως αντιμετώπιζονταν υποτιμητικά από φίλους και συναδέλφους (Grover et al., 2020). Σε έρευνα των Cárthaigh και López (2020) φάνηκε πως οι συμμετέχοντες που είχαν γνώσεις για τον αυτισμό και εμπειρίες με άτομα στο φάσμα του αυτισμού, έδειξαν μια ευνοϊκότερη και θετικότερη στάση συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν καμία γνώση (Cárthaigh & López, 2020).

Σύμφωνα με την έρευνα του McConkey και των συνεργατών του, που διεξήχθη στις Η.Π.Α. (2020), τα αποτελέσματα έδειξαν πως άνθρωποι τυπικής ανάπτυξης ήταν σύμφωνοι τα άτομα με αναπηρία να έχουν δικαίωμα ψήφου και πρόσβαση στις υγειονομικές υπηρεσίες. Λίγοι υποστήριξαν το αντίθετο. Αρκετοί από αυτούς τέθηκαν εναντίον στην ανατροφή παιδιών από άτομα με αναπηρία. Υψηλότερες θετικές βαθμολογίες, όσον αφορά τα γενικά δικαιώματα, υπήρξαν για τα άτομα με διανοητική αναπηρία. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων συμφώνησε στο γεγονός, ότι τα άτομα με αναπηρία είναι ικανά και έχουν κάθε δικαίωμα να γίνονται φίλοι με ανθρώπους τυπικής ανάπτυξης. Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ψήφισε υπέρ το δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία και λιγότερο υπέρ των ικανοτήτων τους. Επίσης υποστήριξαν το δικαίωμα στην αμειβόμενη εργασία των ατόμων με διανοητική αναπηρία (McConkey et al., 2020).

Σύμφωνα με τους Yu, Stronach και Harrison (2020), σε έρευνα που διεξήγαγαν σε πληθυσμό της Κίνας και της Αμερικής, φάνηκε ότι οι Αμερικάνοι ήταν πιο καλά ενημερωμένοι και είχαν περισσότερες γνώσεις πάνω στον αυτισμό, συγκριτικά με τους Κινέζους, που πάνω από το μισό των συμμετεχόντων ήταν ενημερωμένοι για την αναπτυξιακή αυτή διαταραχή. Ωστόσο η πολίτες των Η.Π.Α φάνηκε να έχουν περισσότερες παρανοήσεις σχετικά με το θέμα (Yu et al., 2020). Σε μια έρευνα του

Ottewell (2016) άνθρωποι με ψυχικές διαταραχές αναφέρουν, ότι οι κάτοικοι της υπαίθρου στο Τόκιο δε γνώριζαν για τις ψυχικές διαταραχές και τους θεωρούσαν βίαιους και επικίνδυνους. Μάλιστα τους είχαν ακούσει να λένε «Μην πλησιάζετε αυτό το άτομο». Για τους ανθρώπους που είχαν κατάθλιψη είπαν ότι ήταν αδύναμοι γι' αυτό βρίσκονταν σε αυτήν την κατάσταση. Σε αντίθεση με την ύπαιθρο οι κάτοικοι της πόλης είχαν γνώσεις σε αυτό το κομμάτι, συνεπώς οι αντιλήψεις και οι συμπεριφορές τους ήταν ευνοϊκότερες απέναντί τους. Ωστόσο, η σχιζοφρένια δεν αντιμετωπιζόταν θετικά, όχι μόνο από κατοίκους της υπαίθρου, αλλά και της πόλης (Ottewell, 2016).

Σύμφωνα με τον Guekht (2017) και τους συνεργάτες του, το ένα τέταρτο των συμμετεχόντων της έρευνας τους πίστευαν ότι η επιληψία ήταν τύπος ψυχικής ασθένειας, ενώ πάνω από το μισό θεωρούσαν πως είναι τύπος διανοητικής διαταραχής. Άτομα με πανεπιστημιακή εκπαίδευση γνώριζαν ότι η επιληψία δεν αφορά σε νοητική αναπηρία. Αυτή η άποψη υποστηρίχθηκε από μαθητές της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πάνω από το ένα τέταρτο των συμμετεχόντων εξέφρασαν τον φόβο τους, να κάθονται δίπλα σε άτομα με επιληψία. Κάτω από το μισό των συμμετεχόντων θεώρησε, πως η επιληψία ήταν θεραπεύσιμη. Η άποψη αυτή υποστηρίχθηκε κυρίως από γυναίκες. Τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων εντόπισαν σωστά, ότι η επιληψία οφείλεται σε εγκεφαλικό τραυματισμό, αυτοκινητιστικά ατυχήματα, νευρική διαταραχή του συστήματος, κατάχρηση αλκοόλ ή ναρκωτικών, τραύμα γέννησης και κληρονομική διαταραχή. Ωστόσο, ορισμένες παρανοήσεις ήταν διαδεδομένες, συμπεριλαμβανομένων των πεποιθήσεων, ότι η επιληψία οφείλεται σε άγχος, ψυχική ασθένεια, ασθένεια αίματος, μολυσματικές ασθένειες και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Επίσης σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες δε θα επέτρεπαν στο παιδί τους να παίζει ή να συνεργάζεται με

ένα παιδί με επιληψία και περισσότεροι από τους μισούς ήταν κατά του γάμου των παιδιών τους με ένα άτομο με επιληψία. Άνθρωποι με πανεπιστημιακή εκπαίδευση φάνηκε να έχουν αντίθετες απόψεις και ήταν πιο θετικοί ως προς τις παραπάνω κατηγορίες (Guekht et al., 2017).

Σε παρόμοια έρευνα του Giuliano και των συνεργατών του (2019) διαπιστώθηκε ότι ένα ποσοστό των συμμετεχόντων χαρακτήρισαν την επιληψία ως ασθένεια και πίστευαν, ότι είναι αποτέλεσμα άγχους. Μάλιστα αρκετοί από τους γονείς δήλωσαν πως δεν επέτρεπαν στα παιδιά τους να κάνουν παρέα με παιδιά με επιληψία. Επίσης, δε γνώριζαν καμία μέθοδο θεραπείας, αλλά θεώρησαν, πως τα φάρμακα είναι η πιο αποτελεσματική και μόνιμη θεραπεία. Πολλοί από αυτούς πίστευαν πως τα άτομα με επιληψία δεν μπορούσαν να φοιτήσουν στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, να παντρευτούν ή να κάνουν παιδιά. Παρουσιάστηκαν και σε αυτή την έρευνα διαφορές στο επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγέλματος των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα άνθρωποι που είχαν φοιτήσει σε πανεπιστήμια και ήταν υψηλά επαγγελματικά καταρτισμένοι είχαν πιο θετικές αντιλήψεις για τα άτομα με επιληψία, το ίδιο και συγγενείς αυτών. Από την άλλη μεριά, άνθρωποι με μικρότερη γνωστική εμπειρία παρουσίαζαν τις παραπάνω αρνητικές στάσεις και αντιλήψεις (Giuliano et al., 2019).

Σε έρευνα του Carrizosa-Moog και των συνεργατών του (2019), η οποία πραγματοποιήθηκε σε τρεις χώρες, προέκυψαν διαφορετικά αποτελέσματα όσον αφορά τις αντιλήψεις για τα άτομα με επιληψία. Στην Κορέα, πριν το 2010, η επιληψία χαρακτηριζόταν ως ‘gan-jil’, που σημαίνει ‘τρελή σπασμωδική ασθένεια’. Μετά το 2010 άλλαξε όνομα και χαρακτηρίζεται ως ‘noi-jeon-jeung’, που σημαίνει ‘βρωμοηλεκτρική διαταραχή’. Από τους χαρακτηρισμούς γίνονται αντιληπτές οι αρνητικές στάσεις και αντιλήψεις που επικρατούσαν για την επιληψία, η οποίες επηρέαζαν τον τρόπο ζωής των ανθρώπων με επιληψία. Αντιθέτως, στις Η.Π.Α. οι

άνδρες με επιληψία ανέφεραν, ότι τους ήταν εύκολο να συζητούν για την επιληψία τους, γεγονός που προδίδει τις λιγότερο αρνητικές αντιλήψεις των Αμερικανών για τα άτομα με επιληψία. Καθηγητές στη Σαουδική Αραβία θεώρησαν την επιληψία ως ψυχολογική διαταραχή. Επίσης, γονείς δεν επέτρεψαν στα παιδιά τους να συνάψουν σχέσεις με άτομα με επιληψία (Carrizosa-Mooga et al., 2019).

Σύμφωνα με τους McGowana και Elliott (2019) παρατηρούνται συχνά φαινόμενα βίας σε γυναίκες με αναπηρία. Όπως αναφέρουν το έγκλημα μίσους μπορεί να προέρχεται όχι μόνο από εχθρότητα απέναντι στους ανθρώπους με αναπηρία, αλλά και από την αντίληψη του δράστη ότι το θύμα είναι ευάλωτο (McGowana & Elliott, 2019). Σε άλλη έρευνα του Muskat και των συνεργατών του (2016) γονείς παιδιών με αυτισμό εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την αποκάλυψη διάγνωσης στα παιδιά τους σε δωμάτιο έκτακτης ανάγκης, λόγω πιθανής διαγνωστικής επισκίασης και αρνητικής επισήμανσης από παρόχους υγειονομικής περίθαλψης (Muskat et al., 2016). Οι ενήλικες με αυτισμό μάχονταν με το αν θα αποκαλύψουν στην αστυνομία την αναπτυξιακή τους διαταραχή, επειδή ένιωθαν ότι τότε ο αστυνομικός θα υποτιμούσε τα στοιχεία τους λόγω της διάγνωσής τους (Crane et al., 2016).

4.4.2. Διαμόρφωση αντιλήψεων και προκαταλήψεων στον εργασιακό χώρο

Χρήσιμα στοιχεία δίνονται από έρευνες, οι οποίες αναφέρονται στις αντιλήψεις και προκαταλήψεις που επικρατούν για τα ΑμεΑ τόσο στο εργασιακό πλαίσια όσο και στα ευρύτερα κοινωνικά. Αυτές οι πληροφορίες επιτρέπουν την κατανόηση της επιρροής των νόμων στη διαμόρφωση των αντιλήψεων, γεγονός που συμβάλλει στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ.

Στοιχεία που προκύπτουν από έρευνα του Mansour (2013) αποδεικνύουν ότι λιγότερο από το μισό των εργαζομένων εξέφρασαν θετική στάση απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Mansour, 2009). Από την άλλη, σε έρευνα της Nota και των συνεργατών της (2013) φάνηκε, ότι οι εργοδότες είχαν ευνοϊκότερη στάση προς εργαζομένους με αισθητηριακές αναπηρίες και διανοητική αναπηρία, σε σχέση με τους εργαζομένους με ψυχικές διαταραχές, διότι δεν τους θεωρούσαν αξιόπιστους και πίστευαν, πως θα δημιουργούνταν θέματα στον εργασιακό χώρο μέσω της συναναστροφής τους με τους συναδέλφους (Nota et al., 2013).

Ερευνα του Diniz de Sá και των συνεργατών του (2016), που πραγματοποιήθηκε σε ξενοδοχείο στη Βραζιλία, το οποίο απασχολούσε άτομα με ακουστική, οπτική και κινητική αναπηρία, έδειξε ότι ο διευθυντής δε φαινόταν πρόθυμος ως προς την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες. Εξέφρασε αμφιβολίες ως προς τις δυνατότητες και την παραγωγικότητα των εργαζομένων με αναπηρία. Ανέφερε πως δεν τους προσέλαβε στην κουζίνα λόγω αιχμηρών αντικειμένων και στη ρεσεψιόν λόγω αντιαισθητικότητας. Είπε χαρακτηριστικά «Οι πελάτες θέλουν μια όμορφη καληνύχτα. Συνεπώς, όταν υπάρχει η αναπηρία, αυτό δεν επιτυγχάνεται με ευκολία». Από την άλλη μεριά οι υπάλληλοι και συνάδελφοι των ατόμων με αναπηρία υποστήριζαν, πως οι άνθρωποι με αναπηρίες είχαν δυνατότητες εξέλιξης και

μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στα ανταγωνιστικά πλαίσια της εργασίας. Ο διευθυντής ανέφερε πως απασχολούσε εργαζομένους με αναπηρία, γιατί το απαιτούσε ο νόμος. Ακόμη έδειξε να μην έχει καμία πρόθεση επένδυσης χρημάτων για προσαρμογές στον χώρο. Επίσης εξέφρασε φόβο, ως προς το ότι τα άτομα με αναπηρία θα προφασίζονταν την αναπηρία τους, ώστε να εργαστούν λιγότερο. Ενημέρωσε, πως το ξενοδοχείο δεν παρείχε στα άτομα με αναπηρία τις ίδιες ανταγωνιστικές ευκαιρίες ανέλιξης. Διαχώρισε τις ευκαιρίες στους εργαζομένους με αναπηρία και στους εργαζομένους χωρίς. Με εριστικό τρόπο είπε «Το κράτος υποχρεώνει για την πρόσληψη αυτών, εμείς συμμορφωνόμαστε στο νόμο. Μακάρι να μπορούσαμε να απαλλαγούμε και να καθαρίσουμε από αυτούς» (Diniz de Sá et al., 2016).

Έρευνα του Bjørnshagen και των συνεργατών του (2020) μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων έδειξε, ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις θα προσλάμβαναν πιο εύκολα άτομα με ψυχικές διαταραχές. Τα δύο είδη επιχειρήσεων έτειναν να είναι θετικοί τόσο ως προς το κάλεσμα ατόμων με διανοητική αναπηρία για συνέντευξη, όσο και ως την πρόσληψη τους. Ωστόσο, λιγότερα άτομα με αναπηρία απασχολούνταν στον ιδιωτικό τομέα (Bjørnshagen et al., 2020). Σύμφωνα με τον Buckley και τους συνεργάτες τους (2020) φάνηκε, ότι οι εργοδότες εξέφρασαν θετική στάση για του εργαζομένους με αυτισμό. Συγκεκριμένα τους γοήτευε, όπως οι ίδιοι ανέφεραν, το γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι με αυτισμό ήταν συγκεντρωμένοι, έδιναν προσοχή στη λεπτομέρεια και είχαν αποφασιστικότητα σε αυτό που έκαναν. Επίσης μίλησαν θετικά για τις δυσκολίες που πιθανόν να προέκυπταν στο χώρο εργασίας, λέγοντας, ότι κάθε εμπόδιο μπορούσε να ξεπεραστεί και οι συμβολή των εργαζομένων ατόμων στο φάσμα του αυτισμού στην εταιρεία ήταν σημαντική. (Buckley et al., 2020).

Ο Ottewell (2016) αναφέρει, ότι άνθρωποι με σχιζοφρένεια δεν αποκάλυψαν στη συνέντευξη για δουλεία την ψυχική τους διαταραχή, διότι πίστευαν, ότι δε θα γίνουν αποδεκτοί και δεν ήθελαν να αντιμετωπίζονται ως άτομα με ψυχικές διαταραχές. Συνεπώς, είτε δεν αναφέρονταν στην ψυχική τους διαταραχή, είτε έλεγαν, ότι είχαν κατάθλιψη, καθώς θεωρούσαν, ότι η κατάθλιψη θα γινόταν αποδεκτή (Ottewell, 2016).

Σύμφωνα με τον Carrizosa-Mooga και τους συνεργάτες του (2019) οι εργοδότες προτιμούσαν σε ένα σταλμένο βιογραφικό να εμπεριέχεται ο όρος «επιληψία», αλλά όχι οι όροι «διαταραχή επιληπτική κρίσης» και «κατάσταση επιληπτικής κρίσης». Ωστόσο, υποστήριξαν, ότι δε χρειάζεται σε ένα βιογραφικό να αναφέρεται γενικά η κατάσταση του ατόμου, διότι θα μπορούσε να το γνωστοποιήσει στη συνέντευξη (Carrizosa-Mooga et al., 2019). Τέλος, σε έρευνα των Johnson & Joshi (2016) άτομα με αυτισμό σπάνια αποκάλυπταν τη διάγνωσή τους στους εργοδότες λόγω στίγματος (Johnson & Joshi, 2016).

Κεφάλαιο 5^ο

Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της σημαντικότητας της θέσπισης του Αμερικανικού Νόμου στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ και η μετέπειτα τροποποίηση αυτού. Ορισμένα από τα ερωτήματα που τέθηκαν είναι α) ο βαθμός στον οποίο ο Νόμος υπήρξε αποτελεσματικός, β) ο βαθμός στον οποίο η τροποποίηση του Νόμου φαίνεται να είναι αποτελεσματική μέχρι και σήμερα, γ) ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώθηκαν οι κοινωνικές και εργασιακές αντιλήψεις για τα ΑμεΑ. Αυτά τα ερωτήματα διερευνήθηκαν στις παραπάνω σελίδες. Παρακάτω θα γίνει μια σύντομη αναφορά των αποτελεσμάτων της έρευνας, θα αναφερθούν τα γενικά συμπεράσματα θα προταθούν ιδέες για μελλοντικές έρευνες και σκέψεις για πρακτικές εφαρμογές τόσο στον εκπαιδευτικό, όσο και στον εργασιακό τομέα.

Στην προσπάθεια προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων των ΑμεΑ το Κογκρέσο θεσπίσε την ADA το 1990 αποβλέποντας τόσο στην προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων όσο και στην προώθηση της ένταξής τους στον κοινωνικό και επαγγελματικό τομέα (Enyart, 2020). Η εργασία αποτελεί σημαντική πτυχή στην καθημερινότητα των ανθρώπων καθώς με αυτή καθίστανται παραγωγικοί και δίνεται νόημα στη ζωή τους (Otaminelli et al., 2020). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Freud, σύμφωνα με τον Schouten (2004), «η αγάπη και η εργασία είναι οι ακρογωνιαίοι λίθοι της ανθρωπιάς μας» (Schouten, 2004, σ. 26), υποδηλώνοντας την ανάγκη δέσμευσης στην εργασία και στη δραστηριότητα για επιβίωση και αυτοεκτίμηση (Crimando, 2003). Ο Μπιλ Κλίντον είχε πει «Δεν πιστεύω, ότι μπορούμε να επισκευάσουμε τον βασικό ιστό της κοινωνίας μέχρι όλοι άνθρωποι,

που είναι πρόθυμοι να εργαστούν, έχουν δουλειά. Η εργασία οργανώνει τη ζωή. Δίνει δομή και πειθαρχία στη ζωή» (Lehman & Crimando, 2008).

Λόγω των αστοχιών της ADA οι υποστηρικτές της αναπηρίας άσκησαν πιέσεις στο Κογκρέσο για αλλαγή ξεκινώντας το 2000. Οι πολιτικές δυνάμεις, που ήταν υποστηρικτές της αλλαγής, πραγματοποίησαν μεταρρυθμίσεις στην ADA και την μετονόμασαν σε ADAAA η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2009 (Bowman, 2011).

Αν και η ADA θεσπίστηκε με σκοπό την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων των ΑμεΑ, την εξάλειψη των προκαταλήψεων απέναντί τους και την προώθηση της ενεργούς συμμετοχής τους στην κοινωνία, οι έρευνες αποδεικνύουν αντίθετα αποτελέσματα. Μετά την ADA οι προκαταλήψεις αυξήθηκαν (Vierling, 2000) και όλο και λιγότερα ΑμεΑ, συγκριτικά με συνομήλικους τους χωρίς αναπηρία, απασχολούνταν σε θέσεις εργασίας (Batavia & Schriener, 2001). Άλλες έρευνες έδειξαν παρόμοια αποτελέσματα, διαπιστώνοντας, ότι ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία είχε μειωθεί αισθητά (Acemoglu & Angrist, 1998, Moon & Schin, 2006, Ottaminelli, 2009, Erickson et al., 2010). Ακόμη, παρατηρήθηκαν έντονες διακρίσεις και προκαταλήψεις σε βάρος των ΑμεΑ ευρύτερα και ειδικά των ατόμων με προβλήματα όρασης λαμβάνοντας τη μορφή μείωσης προσλήψεων ή εντατικών δυσμενών εργασιακών συνθηκών (McMahon et al., 1995, Schall, 2008, Frank, 2003, Unger, 2005). Τέλος, όσον αφορά τα αρνητικά αποτελέσματα της θέσπισης της ADA, παρατηρήθηκε εβδομαδιαία μείωση μισθών στους εργαζομένους με αναπηρία (Acemoglu & Angrist, 1998, Moon & Schin, 2006).

Από την άλλη πλευρά, δεν μπορεί να παραβλέψουμε το γεγονός ότι την περίοδο του 1990 έγιναν μειώσεις εργατικού δυναμικού τόσο σε εργαζομένους με αναπηρία όσο και σε εργαζομένους χωρίς αναπηρία. Αυτό μπορεί να οφειλόταν στην

οικονομική κατάσταση εκείνης της περιόδου (Zirkel, 2009). Ωστόσο, η έρευνα που ενημερώνει γι αυτό το γεγονός είναι μία. Συνεπώς δεν είναι εφικτή η γενίκευση αυτής της πληροφορίας. Παρά τον αρνητικό αντίκτυπο της θέσπισης της ADA, αυτή η ενέργεια επέφερε και θετικά αποτελέσματα. Ένα από αυτά ήταν η συμμόρφωση ορισμένων εταιριών στο νέο νόμο πραγματοποιώντας εύλογες προσαρμογές (Kruse & Hale, 2003), αναφέροντας, μάλιστα, ορισμένοι ιδιοκτήτες το χαμηλό κόστος των προσαρμογών (Wattenberg, 2004). Φυσικά, υπήρξαν εταιρίες που αρνήθηκαν την συμμόρφωσή τους στην ADA (Scheid, 2005).

Γίνεται αισθητή η αρνητική επιρροή της ADA στην διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ, καθώς δεν παρατηρείται βελτίωση της οικονομικής τους ζωής (Kaye, 2000, Batavia & Schriener, 2001, Bound & Widman, 2002, Schur, 2003). Επίσης, δεν ήταν λίγες οι επιχειρήσεις που εξέφρασαν τη δυσαρέσκειά τους ως προς την αποτυχία της ADA να εκπληρώσει τον σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε (Schwochau & Blanck, 2003). Σημαντικό μειονέκτημα του νόμου αποτελεί η ασάφεια του ως προς το τι θεωρείται «σημαντική δραστηριότητα ζωής» και πως υπολογίζεται ο «ουσιαστικός περιορισμός» (Wattenberg, 2004). Συνεπώς, λόγω της ασάφειας αυτής ήταν εύλογες οι παρεξηγήσεις που θα μπορούσαν να προκύψουν. Ομοίως και με το δικαίωμα που είχε δοθεί στους εργοδότες να ορίζουν οι ίδιοι τα άτομα που θεωρούσαν πως έχουν αναπηρίες (Fox & Reichard, 2008). Γίνεται αντιληπτό ότι ένας εργοδότης θα μπορούσε να ορίσει έναν εργαζόμενο με αναπηρία ότι δεν έχει αναπηρία προκειμένου να μην του παρέχει εύλογες προσαρμογές.

Όπως διαπιστώνεται από τα προαναφερόμενα η ADA αποδείχθηκε ελλιπής και μερικές φορές αναποτελεσματική για τον σκοπό τον οποίο δημιουργήθηκε, δηλαδή την προστασία των πολιτικών δικαιωμάτων των ΑμεΑ. Το περιεχόμενό της έφερε σε αμηχανία αρκετούς ενάγοντες οι οποίοι τελικά δεν κατάφεραν να διεκδικήσουν τη

θέση τους στον εργασιακό χώρο (Wyloniś, 1999, Core, 2006). Ωστόσο, υπήρχαν και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες άτομα με αναπηρία δικαιώθηκαν και επέστρεψαν στην εργασία τους (Blanck, 1998).

Η ADA δέχτηκε ποικίλες αποδοκimasίες. Παρόλα αυτά δεν πρέπει να παραλειφθεί το γεγονός ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες πολλές φορές δε γνώριζαν τα δικαιώματά και τις υποχρεώσεις τους αντίστοιχα (Madaus, 2008). Οι υποστηρικτές της αναπηρίας εξέφρασαν την ανησυχία τους καθώς φάνηκε ότι οι Αμερικανοί με αναπηρίες ήταν λιγότερο προστατευμένοι στο χώρο εργασίας από αυτό που αναμενόταν στην ενότητα I της ADA. Το γεγονός αυτό προκάλεσε ανησυχίες στο Κογκρέσο θεωρώντας ότι δεν τηρούνταν η αρχική πρόθεση της ADA, δηλαδή η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων των ΑμεΑ και η εξάλειψη των προκαταλήψεων προς αυτούς. Για την επαναφορά του προβλεπόμενου σκοπού και της προστασίας των ΑμεΑ, το Κογκρέσο πρότεινε την τροποποίηση του νόμου της ADA το 2008 και η οποία τροποποίηση ονομάστηκε ADAAMA (Ottaminelli & Lind, 2009).

Σύμφωνα με την ADAAMA, ο αρχικός ορισμός της αναπηρίας διατηρήθηκε, ωστόσο, το περιεχόμενο επεκτάθηκε και διευκρινίστηκαν οι ασάφειες προκειμένου να επιτραπεί η κάλυψη περισσότερων ατόμων με αναπηρία. Επομένως, η ADAAMA σχεδιάστηκε για να έχει λιγότερη έμφαση σχετικά με την αξιολόγηση του κατά πόσο ένα άτομο πληροί τις προϋποθέσεις για κάλυψη και υπογραμμίζει περισσότερο εάν ένας εργοδότης είχε ή όχι παράνομη διάκριση εις βάρος αυτού του ατόμου (Ottaminelli & Lind, 2009).

Στον τροποποιημένο νόμο συγκαταλέγονται περισσότερες μορφές αναπηρίας (Shaw et al., 2010, Bowman, 2011) και δεν λαμβάνονται πλέον υπόψη στην αξιολόγηση τα βελτιωτικά ελαφρυντικά μέτρα όπως είναι οι φαρμακευτικές αγωγές ή

οι φακοί επαφής (Webber, 2011, Iseti & Edie, 2016, Keenan et al., 2018). Συνεπώς, γίνεται ευκολότερη η διαδικασία ενός ΑμεΑ να αποδείξει ότι έχει αναπηρία (Russo, 2009). Σύμφωνα με την ADA, για να θεωρηθεί κάποιος ΑμεΑ έπρεπε να τον περιορίζει η βλάβη του για περισσότερο από έξι μήνες. Ωστόσο, σύμφωνα με την ADA, οι προσωρινές βλάβες μπορεί να είναι προσωρινά περιοριστικές αλλά να έχουν ουσιαστικές επιπτώσεις στη λειτουργικότητα ενός ατόμου. Συνεπώς, ακόμη και τα άτομα με προσωρινές μορφές βλάβης, προστατεύονται από την ADA. Επίσης, ο όρος «ουσιαστικά περιοριστική βλάβη» δεν είναι ταυτόσημος με τον όρο «σημαντικά περιοριστική βλάβη». Μία βλάβη θεωρείται περιοριστική, ακόμη και αν περιορίζει μόνο μία σημαντική δραστηριότητα ζωής (Iseti & Edie, 2016). Δε χρειάζεται, δηλαδή, να περιορίζει το άτομο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του (Heyward, 2011). Πλέον, στις σημαντικές δραστηριότητες ζωής συγκαταλέγονται περισσότερες δραστηριότητες όπως είναι ύπνος (Keenan, 2009, Zirkel, 2009) και η αξιολόγησή τους γίνεται με σαφέστερα κριτήρια (Meneghello, 2008).

Με βάση τον τροποποιημένο νόμο, η διαδικασία της συνέντευξης αυστηροποιείται. Με άλλα λόγια, οι συνεντευκτές οφείλουν να μην προβαίνουν σε αδιάκριτες-παράνομες ερωτήσεις προς τους υποψήφιους με αναπηρία οι οποίες αναφέρονται στην κατάστασή τους. Οφείλουν να είναι προσεκτικοί ακόμη και αν έχουν αντιληφθεί την κατάσταση. Η μόνη περίπτωση στην οποία έχουν τη δυνατότητα να θέσουν μία τέτοιου είδους ερώτηση είναι εφόσον επιθυμούν να μάθουν τι εύλογες προσαρμογές χρειάζεται ο υποψήφιος εργαζόμενός τους. Τα ΑμεΑ έχουν τη δυνατότητα να αποκαλύψουν την αναπηρία τους οποιαδήποτε στιγμή επιθυμούν είτε κατά την συνέντευξη είτε κατά την δραστηριότητα τους στον εργασιακό χώρο (Iseti & Edie, 2016).

Με τον τροποποιημένο νόμο γίνεται αναφορά σε περισσότερες κερδισμένες δικαστικές διαμάχες από εργαζομένους με αναπηρία. Ακόμη, από μέρος τους είναι ευκολότερο να αποδείξουν ότι έχουν αναπηρία και να λάβουν τις απαραίτητες εύλογες προσαρμογές. Μάλιστα, σημαντικό είναι το γεγονός ότι παρατηρείται μείωση των διακρίσεων απέναντι στους εργαζομένους με αναπηρία (Bowman, 2011). Ακόμη, φαίνεται πως πραγματοποιείται η συμμόρφωση στην ADA από έρευνα που αποδεικνύει την αξιολόγηση υποψηφίων εργαζομένων με αναπηρία με βάση τα προσόντα τους και όχι την αναπηρία τους (U.S. EEOC, 2010).

Με τον τροποποιημένο νόμο έχει διαμορφωθεί καλύτερα η διαδικασία της συνέντευξης. Γίνεται μια πλήρης και σαφής ενημέρωση και καταγραφή των θέσεων εργασίας στους υποψήφιους εργαζομένους και λαμβάνονται αυστηρά υπόψη οι σωματικές, συναισθηματικές και νοητικές απαιτήσεις (Zarre, 2008). Επίσης, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να γνωστοποιήσουν τις προσαρμογές που χρειάζονται ώστε να δραστηριοποιηθούν ενεργά στο εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση πρόσληψής τους. Οι αρμόδιοι γι' αυτές τις προσαρμογές οφείλουν να κατέχουν την κατάλληλη εκπαίδευση προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν άμεσα και αποτελεσματικά στις απαιτούμενες προσαρμογές (Bowman, 2011).

Επίσης, είναι καλό θα ήταν να γίνει μία αναφορά στις υπηρεσίες μετακίνησης των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό τους χώρο. Σύμφωνα με την ADA τα δημόσια πρακτορεία θεωρούνταν κατάλληλη για την μετακίνηση των ΑμεΑ στην εργασία τους (Bezyak et al., 2017, Ranahan et al., 2018). Σύμφωνα με τον τροποποιημένο νόμο, την ADA, η πρόσβαση των ΑμεΑ στον εργασιακό τους χώρο θεωρείται αποτελεσματικότερη με τη χρήση μεταφορικών μέσων των ίδιων εταιριών (Fei & Chen, 2015). Έγινε λόγος και για τη χρήση αυτόνομων οχημάτων

(Fagnant & Kockelman, 2015). Ωστόσο αυτή η πρόταση είναι απαραίτητο να εξεταστεί περαιτέρω προκειμένου τα αυτόνομα οχήματα να είναι πλήρως ασφαλή κατά τη χρήση τους από ΑμεΑ (Kuzio, 2021).

Τέλος, οι αντιλήψεις και προκαταλήψεις ως προς τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να υφίστανται στη σημερινή εποχή με άμεσο αποτέλεσμα την εργασιακή τους περιθωριοποίηση, λόγω κοινωνικών κατεστημένων και ανισοτήτων (Diniz de Sá et al., 2016, Bjørnshagen et al., 2020). Θεωρώ ότι η δυσκολία εύρεσης εργασίας, οφείλεται στις κοινωνικές αντιλήψεις, οι οποίες διαμορφώνουν μία άνιση και μη πραγματική εικόνα για τα ΑμεΑ. Μέσω της τροποποίησης του νόμου έχει επιτευχθεί μια σχετική αποδοχή των ΑμεΑ στον εργασιακό χώρο, ωστόσο υπάρχουν ακόμα περιθώρια βελτίωσης και αποδοχής των ανθρώπων με αναπηρίες.

Παρόλο που οι έντονες κοινωνικές προκαταλήψεις παρατηρούνται σε υποανάπτυκτες χώρες, οι οποίες ενδέχεται να μην είναι εξοικειωμένες με τις κοινωνικές εξελίξεις (Mantey, 2017, Adam, 2019), δεν είναι λίγες οι εύπορες χώρες οικονομικά και πνευματικά, οι οποίες, όπως προαναφέρθηκε, χρειάζονται περαιτέρω βελτιώσεις σε αυτόν τον τομέα (Powell et al., 2017, McConkey et al., 2020). Από την παρούσα εργασία διαπιστώνω, ότι οι ορθοί νόμοι συνεπάγονται ορθές αντιλήψεις και χειρισμό της ανθρώπινης αξίας. Ωστόσο δεν αρκούν μόνο οι νόμοι, είναι αναγκαία και η θέληση του κάθε ανθρώπου χωριστά για την αποδοχή της διαφορετικότητας. Από τη μια μεριά, πραγματοποιείται μία ορθότερη νομοθεσία, η οποία συνέβαλε σε ένα βαθμό στην βελτίωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ, από την άλλη δεν έπαψαν να υφίστανται οι κοινωνικές προκαταλήψεις, οι οποίες οδηγούν σε εργασιακές ανισότητες. Συνεπώς, η διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ εξαρτάται τόσο από την πολιτεία – κοινωνικό σύνολο όσο και από των κάθε άνθρωπο ξεχωριστά.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Κατά την γνώμη μου μία καλή πρόταση για μελλοντική έρευνα και ένας τομέας που δεν κατάφερα να εντοπίσω μέσα από τη διερεύνηση των άρθρων είναι το κομμάτι της ενημέρωσης τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων ως προς την αναπηρία. Αναλυτικότερα, θα μπορούσε να διεξαχθεί μία έρευνα σε χώρους εργασίας, η οποία θα χωρίζεται σε στάδια.

Το πρώτο στάδιο θα αφορά τις αντιλήψεις και τη στάση των εργοδοτών ως προς τους εργαζομένους με αναπηρία πριν την ενημέρωσή τους ως προς την αναπηρία. Το δεύτερο στάδιο θα αφορά τις αντιλήψεις και τη στάση των εργοδοτών και των εργαζομένων ως προς τους εργαζομένους με αναπηρία μετά την ενημέρωσή τους. Σκοπός της έρευνας θα είναι να εντοπιστεί η σημαντικότητα της ενημέρωσης και ο βαθμός στον οποίο αυτή επηρεάζει στη διαμόρφωση των αντιλήψεων και των στάσεων των εργοδοτών και των συναδέλφων ως προς τα ΑμεΑ. Κατά πόσο, δηλαδή, η ενημέρωση είναι σημαντική και πως αυτή μπορεί να βελτιώσει, ακόμη και να εξαλείψει διαφορών αρνητικών αντιλήψεων.

Η λέξη «ενημέρωση» προέρχεται από την αγγλική γλώσσα που σημαίνει «εκσυγχρονισμός». Με αφορμή αυτήν την πληροφορία, θεωρώ ότι όπως η επιστήμη και η τεχνολογία εξελίσσονται, έτσι και οι άνθρωποι μέσω της ενημέρωσης έχουν τη δυνατότητα να ‘εκσυγχρονίζουν’ τις αρνητικές αντιλήψεις τους, να κατανοούν, να μαθαίνουν και να βελτιώνονται διαρκώς.

Όσον αφορά το ζήτημα της αναπηρίας, είμαι της άποψης ότι η ενημέρωση σε κοινωνικά, επαγγελματικά και σχολικά πλαίσια θα ωφελήσει σημαντικά το να κατανοήσουν τα άτομα της κάθε ομάδας τη σημασία της αναπηρίας. Μέσω της ενημέρωσης θα γίνει δυνατή η κατανόηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ και κατά

συνέπεια η αποδοχή αυτών. Αποτελεσματικά, μία καλή ενημέρωση στα πλαίσια της κοινωνίας μέσω διαφόρων δράσεων θα μπορούσε να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση της κατάστασης των ΑμεΑ, στην αποδοχή και την προάσπιση των δικαιωμάτων τους. Θεωρώ πως οι άνθρωποι θα γίνονταν πιο ευσυνείδητοι πολίτες και θα απέφευγαν ενέργειες, οι οποίες παρακωλύουν την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία ή την ομαλή μετακίνηση τους σε δημόσιους χώρους και οι οποίες προωθούν την περιθωριοποίηση αυτών.

Όσον αφορά τον εργασιακό τομέα, οι εργοδότες μέσω της ενημέρωσης θα ήταν πιο πρόθυμοι να προσλάβουν έναν εν δυνάμει εργαζόμενο με αναπηρία, παρέχοντάς τους τις απαραίτητες εύλογες προσαρμογές και κάνοντάς τον να νιώθει οικία στο εργασιακό περιβάλλον που δραστηριοποιείται. Με παρόμοια λογική οι συνάδελφοί του, γνωρίζοντας τις ικανότητες, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του, θα ήταν πιο ανοιχτοί στο να συνεργαστούν μαζί του και να δημιουργήσουν όχι μόνο επαγγελματικές, αλλά και φιλικές σχέσεις.

Ένας σημαντικός τομέας δραστηριοποίησης όλων των ανθρώπων είναι το σχολείο. Μέσω της εκπαίδευσης και της εισαγωγής στο σχολείο διαφόρων ενημερωτικών προγραμμάτων για την αναπηρία οι μαθητές θα είχαν τη δυνατότητα να κατανοήσουν την έννοια αυτή και έπειτα να συνειδητοποιήσουν ότι οι συμμαθητές τους με αναπηρία είναι ισάξιοί τους και ότι η μοναδικότητα είναι χαρακτηριστικό του κάθε ανθρώπου. Θα σέβονταν το συμμαθητή τους, θα τον αποδέχονταν και θα ανέπτυσαν την ικανότητα της ενσυναίσθησης.

Καταλήγω στο συμπέρασμα ότι η ενημέρωση αποτελεί βασικό παράγοντα από τη νηπιακή μας κιόλας ηλικία, τόσο στα πλαίσια του σχολείου όσο και στην οικογένεια ενδότερα. Η ενημέρωση καθιστά τον άνθρωπο πιο ευσυνείδητο πολίτη, με

κατανόηση, αποδοχή και αγάπη προς το συνάνθρωπό του. Η γνώση μπορεί να ‘γκρεμίσει’ τοίχους και να φέρει κοντά τις μοναδικές προσωπικότητες.

Επιπροσθέτως, στην παρούσα διπλωματική εργασία ερευνήθηκε ο τομέας των κοινωνικών και εργασιακών αντιλήψεων ως προς τα ΑμεΑ σε πλαίσια χωρών. Με αφορμή αυτήν την έρευνα, μία ακόμη ενδιαφέρουσα πρόταση για μελλοντική έρευνα θα ήταν η διερεύνηση των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων τόσο σε κοινωνικά, όσο και σε εργασιακά πλαίσια ως προς τα ΑμεΑ σε πλαίσια τοπικών περιοχών. Συγκεκριμένα μπορεί να πραγματοποιηθεί έρευνα με ένα δείγμα συμμετεχόντων από πόλεις και χωριά. Μέσω μίας έρευνας τέτοιου είδους θα μπορούσαν να εντοπιστούν οι διαφορές ως προς τις αντιλήψεις, που υπάρχουν ανάμεσα σε ανθρώπους μεγαλωμένους στην πόλη και σε ανθρώπους μεγαλωμένους στο χωριό. Κατά πόσο, λοιπόν, η ζωή στην πόλη ή στο χωριό επηρεάζει τη διαμόρφωση των αντιλήψεων.

Μετά υπεισέρχονται και άλλα ερωτήματα, όπως το αν παίζει ρόλο η εκπαίδευση των ανθρώπων ή μήπως η εκπαίδευση δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας, αλλά καθοριστικός είναι ο παράγοντας των εμπειριών των ατόμων. Κατά πόσο, δηλαδή, τα άτομα είναι περιτριγυρισμένα από ποικίλα ερεθίσματα, που αυτά συμβάλλουν στη διαμόρφωση υγιεινών αντιλήψεων. Θεωρώ, πως ένα άτομο μεγαλωμένο στην πόλη έχει περισσότερες πιθανότητες να αναπτύξει πιο υγιείς και επιθυμητές αντιλήψεις. Ωστόσο, αυτό θα ήταν άξιο θέμα υπό διερεύνηση, προκειμένου να εξαχθούν ποσοστιαία αποτελέσματα, πιο έγκυρα από απλές θεωρίες, που να μπορούν να γενικευτούν με ακρίβεια.

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε αυτό το σημείο τίθεται το ερώτημα, πως μια τέτοιου είδους εργασία θα μπορούσε να βοηθήσει πρακτικά στον εργασιακό τομέα. Θεωρώ ότι γνωρίζοντας τους νόμους και την κατάσταση που επικρατεί στον εργασιακό τομέα ως αποτέλεσμα αυτών των νόμων, θα μπορούσε να διαμορφωθεί μια εικόνα για το πώς οι νόμοι συμβάλουν στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ. Συνεπώς, όσο πιο σφαιρική γνώση των θετικών και των αρνητικών στοιχείων των νόμων έχουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι-συνάδελφοι τόσο θα μπορούν να λειτουργούν με περισσότερη κριτική σκέψη ως προς το θέμα της αναπηρίας και όχι ασυνείδητα κρίνοντας τους συναδέλφους τους με αναπηρία.

Επίσης, όντας καλά ενημερωμένοι στο θέμα της αναπηρίας θα καταφέρουν να αναπτύξουν το αίσθημα της ενσυναίσθησης και της αποδοχής. Θα γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων με αναπηρία και έτσι θα τους παρέχουν ένα προσαρμοσμένο εργασιακό περιβάλλον ανταποκρινόμενο στις ανάγκες της αναπηρίας τους και ένα φιλικό και οικείο περιβάλλον προς αυτούς. Συμπερασματικά, όπως προαναφέρθηκε η ενημέρωση είναι μία καλή λύση για τη μείωση των αρνητικών αντιλήψεων, που επικρατούν πάνω σε ένα θέμα ή σε μία ομάδα ατόμων της κοινωνίας. Όσο αποτελεσματικότερη η γνώση τόσο και καλύτερη η έκφραση της συμπεριφοράς ως προς τους εργαζομένους με αναπηρία.

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Όσον αφορά το πρακτικό μέρος της εργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης, αυτή θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη με την ένταξη του επαγγελματικού προσανατολισμού ή ενός εκπαιδευτικού προγράμματος βασισμένου στην αναπηρία τόσο στα ειδικά όσο και στα γενικά σχολεία. Εφόσον γίνει κατανοητή η πορεία διαμόρφωσης της

εργασιακής πραγματικότητας των ατόμων με αναπηρία, εφόσον γίνουν αντιληπτά τα δικαιώματά τους στον εργασιακό χώρο, τότε μπορεί να εισέλθει ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού το οποίο θα προετοιμάζει τα παιδιά με αναπηρία να βγουν στην αγορά εργασίας προβάλλοντας κατάλληλα τις δυνατότητές τους κι έχοντας πλήρη επίγνωση της αναπηρίας τους αλλά και πίστη στον εαυτό τους για τη διεκδίκηση μίας θέσης εργασίας.

Ίσως γεννηθεί το ερώτημα γιατί να εντάξουμε ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού στα γενικά σχολεία ή ακόμη καλύτερα να ενσωματώσουμε ένα μάθημα αφιερωμένο στα άτομα με αναπηρία. Η απάντηση είναι ότι ακόμη και στα γενικά σχολεία εκπαιδεύονται μαθητές με αναπηρία στους οποίους αυτό το πρόγραμμα θα βρει πρόσφορο έδαφος να αναπτυχθεί. Ίσως ορισμένοι ισχυριστούν πως η απάντηση δε φαίνεται αρκετά πειστική. Τότε προτείνεται η άποψη ότι τα παιδιά σαν πιθανοί μελλοντικοί εργοδότες οφείλουν να γνωρίζουν τα δικαιώματα όλων των ανθρώπων και στη συγκεκριμένη περίπτωση των ανθρώπων με αναπηρία. Είναι απαραίτητο να δεχτούν τα άτομα με δυσκολίες και να τα εντάξουν στα κοινωνικά τους πλαίσια, να καταλάβουν ότι όλοι είναι ικανοί για να εργαστούν. Όλοι είναι ικανοί και όλοι έχουν το δικαίωμα σε μία αξιοπρεπή ζωή κι εργασία.

Η κοινωνία εξελίσσεται διαρκώς χωρίς όμως να διευρύνει την κριτική και συλλογιστική της σκέψη, χωρίς να καταρρίπτει στερεότυπα και προκαταλήψεις. Συνεπώς, οφείλουμε να δημιουργήσουμε χώρο για την ανάπτυξη σύγχρονων αντιλήψεων και ιδεών βασισμένων στην αποδοχή της ανθρωπότητας και των οντοτήτων της ξεχωριστά. Το προσφορότερο έδαφος για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι σαφώς το σχολείο, από τη νηπιακή κιόλας ηλικία, ξεκινώντας με προγράμματα φιλικά προς την αναπηρία και καταλήγοντας σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα των ερευνών συνοψίστηκαν στις παραπάνω γραμμές φανερώνοντας ότι τα περισσότερα από αυτά συμφώνησαν σε αρκετά σημεία, γεγονός που είναι θετικό. Είχαν μία λογική αλληλουχία και αυτό αποδεικνύει την αξιοπιστία τους. Θα μπορούσε να θεωρηθεί πως τα αποτελέσματα είναι εφικτό να γενικευτούν. Ωστόσο, μερικές έρευνες είχαν μικρό αριθμό συμμετεχόντων οπότε δεν μπορούν να γενικευθούν με πλήρη αξιοπιστία όλα τα συμπεράσματα. Παρόλα αυτά, το συγκεκριμένο θέμα είναι αρκετά ερευνημένο τα τελευταία χρόνια, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν επιδέχεται περαιτέρω διερεύνηση και βελτίωση. Συγκεκριμένα, απαιτείται περισσότερη έρευνα στον τομέα της ADA και στο πως αυτή έχει συμβάλει στη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ. Αν και υπάρχουν έρευνες καλό θα ήταν να πραγματοποιηθούν περισσότερες και με μεγαλύτερο δείγμα προκειμένου τα συμπεράσματα να μπορούν να γενικευτούν με βεβαιότητα.

Όπως προαναφέρθηκε, αν και το ερευνητικό μέρος καλύπτει ένα ευρύ φάσμα του τομέα της αναπηρίας και της εργασίας θεωρώ ότι καλό είναι να πραγματοποιηθούν περαιτέρω έρευνες με σκοπό να εμπλουτιστεί η βιβλιογραφία. Αναλυτικότερα, οι έρευνες πάνω στην ADA και στο πως αυτή έχει διαμορφώσει την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ είναι ποικίλες καθώς, μάλιστα, υπάρχουν και ποσοστιαία δεδομένα της απασχόλησης των ΑμεΑ, της απασχόλησης τους σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους χωρίς αναπηρία και της διαμόρφωσης του μισθούς τους. Οι έρευνες επίσης έδωσαν στοιχεία για τη συμμόρφωση ή μη των εταιριών στο νόμο καθώς και ποικίλες ήταν η περιπτώσεις των δικαστικών διαδικασιών.

Από την άλλη μεριά, διαπιστώνεται ότι οι έρευνες σχετικά με την ADA και τη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ διακρίνονται ελλειπείς

καθώς δεν υπάρχει ποικιλία ερευνών που να αναφέρεται σε ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων. Οι δικαστικές περιπτώσεις είναι λιγότερο αναφερόμενες, αυτό βέβαια μπορεί να οφείλεται στη συμμόρφωση των εταιριών στο νόμο. Φυσικά, δεν μπορεί να παραληφθεί το γεγονός ότι οι πληροφορίες για το θεωρητικό κομμάτι του νόμου ήταν πλούσιες όπως οι τροποποιημένοι όροι του νόμου ή η διαδικασία των συνεντεύξεων. Συνεπώς, χρειάζεται να πραγματοποιηθούν περισσότερες έρευνες που θα φανερώσουν με ποσοστά τη διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ μετά την τροποποίηση της ADA από το 2008 κι έπειτα.

Βιβλιογραφία

Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2000). Consequences of employment protections? The case of the Americans with Disabilities Act. *National Bureau of Economic Research, Cambridge*, 6670.

Adam I. (2019). Accommodators or non-accommodators? A typology of hotel frontline employees' attitude towards guests with disabilities. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 22-31.

Allen, J. G. (1993). *Complying with the ADA: a small business guide to hiring and employing the disabled* (1st ed.). New York

Akhter, S., Pauyo, T., & Khan, M. (2019). What Is the Difference Between a Systematic Review and a Meta-analysis? *Basic Methods Handbook for Clinical Orthopaedic Research*. https://10.1007/978-3-662-58254-1_37

Barrella, E., Lineburg, K., & Hurley, P. (2017). Applying a transportation rating system to advance sustainability evaluation, planning and partnerships. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 18(4), 608-626. <https://org/10.1108/IJSHE-05-2015-0087>

Batavia, A. I., & Schriener, K. (2001). The Americans with Disabilities Act as engine of social change: Models of disability and the potential of a civil rights approach. *Policy Studies Journal*, 29(4), 690-702.

Bezyak, J. L., Sabella, S. A., & Gattis, R. H. (2017). Public Transportation: An Investigation of Barriers for People With Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 52-60. <https://org/10.1177/1044207317702070>

Bjørnshagen D., & Ugreninov E. (2020). Labour market inclusion of young people with mental health problems in Norway. *European Journal of Disability Research*

Blanck, P. D., & Butkowski, C. R. (1998). Pregnancy-related impairments and the Americans with Disabilities Act. *Cancer Complicating Pregnancy*, 25(2).

Bound, J., & Waidmann, T. (2002). Accounting for recent declines in employment rates among working-aged men and women with disabilities. *The Journal of Human Resources*, 37(2), 231-250.

Bowman, L. (2011). Americans with Disabilities Act as Amended: Principles and Practice. *New directions for adult and continuing education*, 132.
<https://10.1002/ace.434>

Bryan, W. (2002). Sociopolitical aspects of disabilities. *Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher*.

Buckley E., Pellicano E., & Remington A. (2020). “The Real Thing I Struggle with is Other People’s Perceptions”: The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://10.1007/s10803-020-04517-0>

Cárthaigh S. M., López B. (2020). Factually based autism awareness campaigns may not always be effective in changing attitudes towards autism: Evidence from British and South Korean nursing students. *Autism*, 1-14. <https://10.1177/1362361319898362>

Carrizosa-Mooga J., Salazar-Velasquez L. V., Portillo-Benjumeab M., Rodriguez-Mejia A., & Isaza-Jaramillo S. (2019). Does public attitude change by labeling a person as epileptic, person with epilepsy or the acronym PWE? A systematic review. *Seizure: European Journal of Epilepsy*, 69, 273-278.

Crane L., Maras K. L., Hawken T., Mulcahy S., Memon A. (2016). Experiences of autism spectrum disorder and policing in England and Wales: Surveying police and the autism community. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46, 2028-2041. <https://10.1007/s10803-016-2729-1>

- Cope, D. D. (2006). The Courts, the ADA, and the Academy. *Academic Questions*.
- Cory, R. C. (2011). Disability Services Offices for Students with Disabilities: A Campus Resource. *New direction for higher education*, 154. <https://10.1002/he.431>
- Crimando, W. (2003). Addressing the employment needs of persons with physical disabilities: Implications for rehabilitation and mental health service workers. *Sourcebook of rehabilitation and mental health practice*, 379-399.
- Curry, M. L., Curry, J. A., & Cockerell, C. J. (2002). Dermatology and the Americans With Disabilities Act: A review of the case law. *J am acad dermatol*, 47(6). <https://10.1067/mjd.2002.128384>
- Diniz de Sá M. A., Melo Oliveira M. I., Rodrigues Calado Dias S. M., & Lourdes Azevedo Barbosa M. (2016). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. *Revista de Gestão*.
- Enyart, S. (2020). Reflections on the 30th Anniversary of the Americans with Disabilities Act of 1990: What Has the Blind and Low Vision Community Gained? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 73-76. <https://10.1177/0145482X19901020>
- Johnson T. D., Joshi A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *The Journal of Applied Psychology*, 101, 430–449. <https://10.1037/apl0000058>
- Equal Employment Opportunity Commission (1992). *A Technical Assistance Manual on Employment Provisions, Title I of the Americans With Disabilities Act*. Washington: EEOC Headquarters.
- Erickson, W., Lee, C. G., & Schrader, S. (2010). 2008 Disability Status Reports: United States. *Ithaca, NY: Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics*.

Fagnant, D. J., & Kockelman, K. (2015). Preparing a nation for autonomous vehicles: opportunities, barriers and policy recommendations. *Transportation Research Part A*, 77, 167-181. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2015.04.003>

Fei, D., & Chen, X. (2015). The Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) paratransit cost issues and solutions: Case of Greater Richmond Transit Company (GRTC). *Case Studies on Transport Policy*, 81, 13. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2015.08.007>

First, P. F., & Hart, Y. Y. (2002). Access to cyberspace: The new issue in educational justice. *Journal of Law & Education*, 31(4), 385-411.

Meneghello, R. R. (2008). "Meet the New ADA: Massive Changes Ahead for Nation's Employers." . *Fisher Phillips LLP*.

Flaganan, R. (1995). A Review of the Behavior Assessment System for Children (BASC): Assessment Consistent With the Requirements of the Individuals With Disabilities Education Act (IDEA). *Journal of School Psychology*, 33(2), 177-186.

Fox, M. H., & Reichard, A. (2008). Factors influencing Circuit Court of Appeals decisions under Title I of the Americans with Disabilities Act. *Disability and Health*, 224-235. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2008.07.003>

Giuliano L., Cicero C. E., Padilla S., Mayaregua D. R., Camargo Villarreal W. M., Sofia V., Zappia M., Bartoloni A., Crespo Gómez E. B., Nicoletti A. (2019). Knowledge, stigma, and quality of life in epilepsy: Results before and after a community-based epilepsy awareness program in rural Bolivia. *Epilepsy & Behavior*, 92, 90-97.

Grover S., Shouan A., Sahoo S. (2020). Labels used for persons with severe mental illness and their stigma experience in North India. *Asian Journal of Psychiatry*, 48, 101909.

Guekht A., Gersamiya A., Kaimovskiy I., Mizinova M., Yakovlev A., Shpak A. (2017). Attitudes towards people with epilepsy in Moscow. *Epilepsy & Behavior*, 70, 182-186.

Herman, R. (2004). What's the difference? *Paraplegia News*, 9, 53-56.

Heyward, S. (2011). Legal Challenges and Opportunities. *NEW DIRECTIONS FOR HIGHER EDUCATIO*, 154. <https://10.1002/he.434>

Isetti, D., & Eadie, T. (2016). The Americans With Disabilities Act and Voice Disorders: Practical Guidelines for Voice Clinicians. *Journal of Voice*, 1-8. <https://org/10.1016/j.jvoice.2015.04.006>

Joy, J. A., Julius, R. J., Akter, R., & Baron, D. A. (2010). Assessment of ADHD Documentation From Candidates Requesting Americans With Disabilities Act (ADA) Accommodations for the National Board of Osteopathic Medical Examiners COMPLEX Exam. *Journal of Attention Disorders*, 14(2), 104-108. <https://10.1177/1087054710365056>

Kaye, H. S. (2000). Computer and internet use among people with disabilities (1st ed.). *San Francisco, CA: National Institute on Disability and Rehabilitation Research, U.S. Department of Education.*

Keenan, W. R. (2009). Legal rights of students with disabilities to receive academic accommodations at postsecondary institutions. *Center on Postsecondary Education and Disability, University of Connecticut.*

Keenan, W. R., Madaus, J. W., Lombardi, A. R., & Dukes, L. L. (2018). Impact of the Americans With Disabilities Act Amendments Act on Documentation for Students With Disabilities in Transition to College: Implications for Practitioners. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(1), 56-6. <https://org/10.1177/2165143418809691>

Kidd M. P., Sloane P. J., Ferko I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 19, 961-981.

Knight, M. (2018). Accessibility and Disability: Absent Keywords in Business and Professional Communication. *Business and Professional Communication Quarterly* 1-1. <https://org/10.1177/2329490618761097>

Kruse, D., & Hale, T. (2003). Disability and employment: Symposium introduction. *Industrial Relations*, 42(1), 1-10.

Kuzio, J. (2021). Autonomous vehicles and paratransit: Examining the protective framework of the Americans with Disabilities Act. *Case Studies on Transport Policy*. <https://10.1016/j.cstp.2021.06.001>

Lawson, N. D., & Boyd, J. W. (2018). Do state physician health programs encourage referrals that violate the Americans with Disabilities Act?. *International Journal of Law and Psychiatry*, 65-70. <https://10.1016/j.ijlp.2017.12.004>

Lee, B. A. (2003). A decade of the Americans with Disabilities Act: Judicial outcomes and unresolved problems. *Industrial Relations*, 42(1), 11-30.

Lehman, I., & Crimando, W. (2008). Unintended Consequences of State and Federal Antidiscrimination and Family Medical Leave Legislation on the Employment Rates of Persons With Disabilities. *Hammill Institute on Disabilities*. <https://10.1177/0034355207312111>

Lellis, J. C. (2011). Silence on the stomping grounds: a case study of public communication about disability in the 1990s. *Disability & Societ*, 809-82. <https://org/10.1080/09687599.2011.618734>

Levy, T. I. (2001). Legal obligations and workplace implications for institutions of higher education accommodating learning disabled students. *Journal of Law & Education*, 30(1), 85-121.

Li, Y., Guo, Y., Lu, J., & Peeta, S. (2019). Impacts of congestion pricing and reward strategies on automobile travelers' morning commute mode shift decisions. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 72-88.

<https://org/10.1016/j.tra.2019.05.008>

Lipkin, P. H., & Okamoto, J. (2015). The Individuals With Disabilities Education Act (IDEA) for Children With Special Educational Needs. *American Academy of Pediatrics*. <https://10.1542/peds.2015-3409>

Madaus, J. W., Gerber, P. J., & Price, L. A. (2008). Adults with Learning Disabilities in the Workforce: Lessons for Secondary Transition Programs. *Learning Disabilities Research & Practice*, 23(3), 148-153.

Mansour, M. (2009). Employers' Attitudes And Concerns About The Employment Of Disabled People. *International Review of Business Research Paper*, 5, 209-218.

Mantey, E.E. (2017). Discrimination against children with disabilities in mainstream schools in Southern Ghana: Challenges and perspectives from stakeholders. *International Journal of Educational Development*, 54, 18-25.

McConkey, R., Slater, P., Smith, A., Dubois, L., & Shellard, A. (2020). Perceptions of the rights and capabilities of people with intellectual disability in the United States. *Jarid*. <https://10.1111/jar.12819>

McGowana, J., & Elliott, K. (2019). Targeted violence perpetrated against women with disability by neighbours and community members. *Women's Studies International Forum*, 76, 102270.

Moon, S., & Shin, J. (2006). The effect of the Americans with Disabilities Act on economic well-being of men with disabilities. *Health Policy*, 76, 266-276. <https://10.1016/j.healthpol.2005.06.010>

Morse, L., Trompet, M., Barron, A., & Graham, D. J. (2017). Development of a Key Performance Indicator System to Benchmark Relative Paratransit Performance. *Transportation Research. Record*, 1-8. <https://org/10.3141/2650-01>

Moses, M., Gilcrest, C., & Schwab, N. C. (2005). Section 504 of the Rehabilitation Act: Determining Eligibility and Implications for School Districts. *Legal and Ethical Issues, The Journal of School Nursing*, 21(1).

Musahl, V., Karlsson, J., Hirschmann, M. T., Ayeni, O. R., Marx, R. G., Koh, J. L., & Nakamura, N. (2019). *Basic Methods Handbook for Clinical Orthopaedic Research*. Switzerland: Springer Nature.

Muskat, B., Greenblatt, A., Nicholas, D. B., Ratnapalan, S., Cohen-Silver, J., Newton, A. S., et al. (2016). Parent and health care provider perspectives related to disclosure of autism spectrum disorder in pediatric emergency departments. *Autism*, 20, 986-994. <https://10.1177/1362361315621520>

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2013). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. <https://10.1111/jar.12081>

Nxumalo, C. T., Mchunu, G. G. (2017). Exploring the stigma related experiences of family members of persons with mental illness in a selected community in the iLembe district, KwaZulu-Natal. *Health Sa Gesondheit*, 22, 202-212.

Ordway, A., Garbaccio, C., Richardson, M., Matrone, K., & Johnson, K. L. (2020). Health care access and the Americans with Disabilities Act: A mixed methods study. *Disability and Health Journal*. <https://10.1016/j.dhjo.2020.100967>

Ottewell, N. (2016). Stigma against mental illness: Perspectives of mental health service users. *Mental Health & Prevention*, 4, 115-123.

- Ottomanelli, L., & Lind, L. (2009). Review of critical factors related to employment after spinal cord injury: implications for research and vocational services. *The Journal of Spinal Cord Medicine*, 32(5), 503-531. <https://10.1080/10790268.2009.11754553>
- Ottomanelli, L., Goetz, L. L., O'Neill, J., Lauer, E., & Dyson-Hudson, T. (2020). 30 Years After the Americans with Disabilities Act Perspectives on Employment for Persons with Spinal Cord Injury. *Phys Med Rehabil Clin*, 499–513. <https://10.1016/j.pmr.2020.04.007>
- Oyeleye, O. A. (2019). The Nurse Practitioner's Role in Assisting Clients With Disabilities to Receive Reasonable Accommodation Under the Americans Act With Disabilities. *The Journal for Nurse Practitioners*. <https://org/10.1016/j.nurpra.2019.03.005>
- Powell, R. M., Mitra, M., Smeltzer, S. C., Long-Bellil, L. M., Smith, L. D., Iezzoni, L. I., (2017). Family Attitudes and Reactions toward Pregnancy among Women with Physical Disabilities. *Women's Health issues*, 1-6.
- Ranahan, M. E., Maisel, J., & Lenker, J. A. (2018). How Transit Agencies Implement Best Practice Strategies in Complementary ADA Paratransit Eligibility. *Journal of Public Transportation*, 21(2). <https://org/10.5038/2375-0901.21.2.5>
- Ravid, R., & Menen, S. (1993). Guidelines for disclosure of patient information under the ADA. *Hospital and Community Psychiatry*, 44, 280-281.
- Ritchie, H., & Blanch, P. (2003). The promise of the Internet for disability: A study of on-line services and Web site accessibility at centers for independent living. *Behavioral Sciences and the Law*, 21, 5-21.
- Robert, P. (2003). Disability oppression in the contemporary US capitalist workplace. *Science & Society*, 2, 136-159.

- Russell, M. (2002). What disability civil rights cannot do: Employment and political economy. *Disability & Society*, 2, 117-135.
- Russo, C. J., Osborne, A. G. (2009). Update on the Americans with Disabilities Act. *Legal and Legislative Issues*.
- Sadler, M. S., Meagor, E. L., & Kaye, K. E.,(2012). Stereotypes of mental disorders differ in competence and warmth. *Social Science & Medicine*, 74, 915-922.
- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 670-690. <https://10.1016/j.ijlp.2005.04.003>
- Schouten, R. (2004). What is organizational and occupational psychiatry? *Psychiatric Times*, 21(7), 26.
- Schwochau, S., & Blanck, P. (2003) Does the ADA disable the disabled?—More comments. *Industrial Relations*, 42(1), 67-77.
- Schur, L. A. (2003). Barriers of opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations*, 42(4), 589-622.
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 2164-2182.
- Shaw, L. R., Chan, F., & McMahon, B. T. (2011). Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age, and Gender. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 55(2), 82–91. <https://10.1177/0034355211431167>
- Shaw, S. F., Keenan, W. R., Madaus, J. W., & Banerjee M. (2010). Disability Documentation, the Americans with Disabilities Act Amendments Act, and the Summary of Performance: How are they linked?. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 22(3).

Smith, J. J., & Gay, S. B. (1998). Disabled Residency Candidates and Federal Law: Implications of the Americans with Disabilities Act. *Radiological Education*, 5(3).

Stefan, S. (2002). Hollow promises: Employment discrimination against people with mental disabilities. *American Psychological Association, Washington*.

Surabian, S. R (2016). Americans with Disabilities Act Its Importance in Special Care Dentistry. *Community Regional Medical Center*, 627-647.

<https://10.1016/j.cden.2016.02.008>

Turmo, V., Rahimi, M., Gonzales, E. J., & Armstrong, P. (2018). Evaluating Potential Demand and Operational Effects of Coordinated Americans with Disabilities Act Paratransit and Taxi Service. *Transportation Research Record*, 2672(8), 686-697.

<https://org/10.1177/0361198118796732>

Unger, D. D., Rumrill, P. D., & Hennessey, M. L. (2005). Resolutions of ADA Title I Cases Involving People Who Are Visually Impaired: A Comparative Analysis. *JVIB*, 99(8).

U.S. Department of Health and Human Services (2000). Your Rights under Section 504 of the Rehabilitation Act. *Office for Civil Rights, Washington*, (202), 619-0403.

U.S. Department of Labor, Bureau of Employment Statistics (2004). Occupational Outlook Handbook (Electronic Resource). *News Bureau of Labor Statistics, Washington*.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2010). “EEOC Files Trio of New Cases Under Amended Americans With Disabilities Act.

Vierling, L. E. (2000). The Americans with Disabilities Act: Implications of Supreme Court Decisions for Case Managers. *Life Career Planning Institute*, 98-0591, 72-72.

Vierling, L. E. (2001). Americans with Disabilities Act Update. *Life Career Planning Institute*, 65-68.

Wattenberg, T. (2004). Beyond legal compliance: Communities of advocacy that support accessible online learning. *Internet and Higher Education*, 7, 123-139.

<https://10.1016/j.iheduc.2004.03.002>

Webber, D. (2011). AIDS and the Law (4th ed.) *New York: Aspen Publishers.*

Wylonis, L. (1999). Psychiatric disability, employment and the Americans with Disabilities Act. *THE PSYCHIATRIC CLINICS OF NORTH AMERICA*, 22(1).

Wylonis, L., & Schweizer, E. (1998). ADA documentation for Mood and Anxiety Disorders in Accommodation in Higher Education: A No-nonsense Guide to the ADA for Clinicians, Educators, Psychiatrists, and Lawyers. *New York, Guilford-GSI.*

Yell, M. L., Katsiyannis, A., & Prince, A. (2016). Sheltered Workshops: United States v. Rhode Island. *Intervention in School and Clinic* 1-4.

<https://10.1177/1053451216630277>

Yu, L., Stronach, S., & Harrison, A. (2020). Public knowledge and stigma of autism spectrum disorder: Comparing China with the United States. *Autism*, 1-15.

<https://10.1177/1362361319900839>

Zape, J. (2008). ADA Changes for 2009 Broaden Definition of Disability. *Evolve recruiting processe.*

Zirkel, P. A. (2009). History and Expansion of Section 504 Student Eligibility: Implications for School Nurses. *JOSN*, 25(4). <https://10.1177/1059840509336930>

Zugelder, M. T., & Mauer, S. D. (1998). Small Business and the Americans with Disabilities Act. *Business Horizons.*

Βασιλείου, Ε., Δελγιάννης, Π., Κοτρωνία, Μ., Λουκίδης, Δ., Παβέλη, Α., Ρίζος, Χ., Χατζηχαραλάμπους, Ε., Σταματιάδου, Β. Μ., & Τζουβάρα, Ε. (2007). *Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και

Αποκέντρωσης Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Γαλάνης, Π. (2009). Συστηματική ανασκόπηση και μετα-ανάλυση. *Archives of Hellenic Medicine*.

Κανελίδου, Π., Αντωνίου, Π., & Παπαδάκης, Σ. (2017). Η εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση. Συστηματική ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας. *9th International Conference in Open & Distance Learning*.
<https://org/10.12681/icodl.1141>

Καράσσα, Φ. Β. (2006). Αρχές και μεθοδολογία της συστηματικής ανασκόπησης της βιβλιογραφίας. *Ελληνική Ρευματολογία*.

Παπακωνσταντίνου, Δ. Κ. (2019). *Εργασία, Εργασιακές Σχέσεις & Πολιτικές Απασχόλησης ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ*. Αθήνα: Gutenberg.

Πατελάρου, Ε., & Μπροκαλάκη, Η. (2010). Μεθοδολογία της Συστηματικής Ανασκόπησης και Μετα-ανάλυσης. *Νοσηλευτική*.

Φορτσάκης, Θ. Π., & Πανταζόπουλος, Π. Γ. (2018). *Διοικητική Δικονομία (14^η έκ.)*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.