

पक्षाघात के साथ जीवन-यापन

भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए रोज़गार



CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION
PARALYSIS RESOURCE CENTER®

पहला संस्करण 2020

यह मार्गदर्शिका वैज्ञानिक एवं पेशेवर साहित्य के आधार पर तैयार की गई है। यह शिक्षा और सूचना के उद्देश्य से प्रस्तुत की गई है; इसे चिकित्सीय निदान या उपचार के परामर्श के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए। अपनी अवस्था से जुड़े विशिष्ट प्रश्नों के लिए कृपया किसी चिकित्सक या उचित स्वास्थ्य सेवा प्रदाता से परामर्श करें।

श्रेयः

लिज़ लेडेन द्वारा लिखित
शीला फिट्ज़गिबोन और बर्नडेट मॉरो द्वारा निर्मित

आवरण चित्र श्रेयः जॉन रसेल

क्रिस्टोफर एंड डाना रीव फाउंडेशन

636 मॉरिस टर्नपाइक, सुइट 3ए
शॉर्ट हिल्स, एनजे 07078
(800) 539-7309 टोल फ्री
(973) 379-2690 फोन
ChristopherReeve.org

©2020 क्रिस्टोफर एंड डाना रीव फाउंडेशन

भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए रोज़गार

| | |
|---|----|
| शुरुआत कैसे करें? | .4 |
| कहां खोजें और कैसे आवेदन करें? | .5 |
| फेडरल लाभ प्राप्त करते समय काम पर कैसे लौटें? | .8 |
| क्या बोलें? इंटरव्यू की कला. | 10 |
| सुविधाओं को समझना. | 12 |
| अपने अधिकारों के लिए संघर्ष कीजिए. | 15 |
| कार्यस्थल में कैसे सफलता प्राप्त करें. | 16 |
| संसाधन | 17 |



अनेक लोगों के लिए, नौकरी सिर्फ जीविका कमाने के एक तरीके से कहीं ज़्यादा है; यह जीवन को एक संरचना और अर्थ देने में मदद कर सकती है। परन्तु यू.एस. ब्यूरो ऑफ़ लेबर स्टैटिस्टिक्स के अनुसार, 2019 में 16 और 64 साल के बीच की उम्र वाले लोगों में से भिन्न क्षमता वाले 31% लोग नियोजित थे, जबकि सामान्य लोगों में यह संख्या 75% थी।

संतोषप्रद कार्य की खोज को भिन्न क्षमता के कारण सीमित होने की आवश्यकता नहीं है। चाहे किसी कार्यालय में या घर से करिअर का निर्माण करना हो, सफल और सुखदायक रोज़गार प्राप्त करने के अनेक मार्ग हैं। भिन्न क्षमता जीवन के आकार को प्रभावित कर सकती है, परन्तु जो संभव है उसका निर्धारण नहीं कर सकती है।



कैसे और कब और क्यों नौकरी पाएँ जैसे प्रश्नों का हर कोई भिन्न उत्तर देगा; एक किशोर खुशी से पार्ट-टाइम आइसक्रीम बेचने का काम कर सकता है, जबकि कानून की डिग्री रखने वाली तीन बच्चों की शादीशुदा माँ के भिन्न करिअर लक्ष्य होंगे। लेकिन कोई व्यक्ति जीवन के किसी भी चरण में क्यों न हो, खोज से पहले का एक स्व-मूल्यांकन, व्यक्तिगत लक्ष्यों को परिभाषित करने और उन्हें प्राप्त करने के लिए यथार्थवादी योजना बनाने में मदद कर सकता है।

शुरुआत अपनी रुचियों, हुनर और शिक्षा के स्तर की सूची बनाने से करें; देखें इनमें कोई खालीपन तो नहीं है, कोई बात छूट तो नहीं गई जिसे भरना अपना संक्षिप्त परिचय भेजने से पहले जरूरी हो? तय करें कि आपका लक्ष्य क्या है और इसे अपनी भिन्न क्षमता के साथ किस तरह प्राप्त करें - जहां चाह होती है वहां राह निकलती है।

नौकरी ढूँढने वाले नवयुवकों को तो थोड़ा-बहुत यह अंदाज़ा हो सकता है कि वे कॉलेज या ट्रेड स्कूल के बाद क्या करना चाहेंगे लेकिन अन्य लोग इस बारे में अनिर्णय वाली स्थिति में हो सकते हैं। काम के विकल्प तलाश रहे लोगों के लिए यू.एस. ब्यूरो ऑफ़ लेबर स्टैटिस्टिक्स का “करिअर आउटलुक” विविधतापूर्ण सूचनाएं मुहैया कराता है, जिनमें गहन आलेख और इंटरव्यू से लेकर उद्योग विशेष से संबंधित वेतन और रोज़गार संबंधी संभावनाओं तक का आकलन शामिल है।

जिन लोगों को कोई काम करने के दौरान हाल-फिलहाल चोट लगी है, उन्हें यह आकलन करना लाजिमी है कि क्या उनके लिए अब भी वही काम जारी रखना संभव है जो चोट से पहले करते थे। क्या कुछ सुविधाएं देकर उन्हें पुराना काम करने लायक बनाया जा सकता है या उनका हुनर ऐसा है कि उन्हें उसी कंपनी या उद्योग के अंदर किसी दूसरे पद पर बैठाया जा सकता है?

मन में तुरंत न बिठा लें कि किसी अक्षमता की सीमाएं अपार होती हैं: छत बनाने वाला कोई कारीगर जिसे रीढ़ में चोट लग जाए, उसका शरीर उसके खास पुराने काम में शायद साथ नहीं दे सके मगर वह अपने ज्ञान को उसी क्षेत्र में दुबारा लगा सकता है — ड्रोन के जरिए छतों की लागत का आकलन ग्राहकों को देकर। पैरों में पक्षाघात होने की स्थिति में भी कोई किसान ट्रैक्टर चला सकता है — इसमें चढ़ने-उतरने के लिए बैटरी से चलने वाली लिफ्ट मशीन का सहारा लेकर और इसे चलाने के लिए ऐसे तकनीकी बदलाव कर, जिनसे कि सारा संचालन हाथ में आ जाए।

आखिरकार अपने लक्ष्य की तलाश करते हुए परिवहन सुविधाओं के बारे में सोचना कतई न भूलें। यदि आपका इरादा घर से बाहर काम करने का है तो यह भी पक्का कर लें कि क्या आप अपने दफ्तर या कार्यस्थल खुद गाड़ी चलाकर आ-जा पाएंगे। यदि नहीं तो पता करें आपके इलाके में सार्वजनिक परिवहन के कौन-कौन से विकल्प उपलब्ध हैं और क्या वे आपके संभावित कार्यस्थलों के रास्तों पर चलते हैं। भिन्न क्षमता वाले लोगों के काम पर न जा पाने की एक वजह यह भी निकली है कि उनके लिए भरोसेमंद परिवहन सुविधा उपलब्ध नहीं है।

कहां खोजें और कैसे आवेदन करें?

सोशल मीडिया और इंटरनेट ने नियोक्ताओं के सामने नौकरियों की सूचनाएं देने के तरीके बढ़ा दिए हैं। अपना मनचाहा काम ढूँढ़ने की संभावना बढ़ाने के लिए आप विभिन्न वेबसाइटों पर निगरानी रखें, फिर चाहे वह लिंक्डइन या इनडीड.कॉम पर लक्ष्यकेंद्रित खोज हो, फेसबुक पर संभावित नियोक्ता को फॉलो करना हो या ट्विटर पर डाली गई नौकरियों की सूचनाएं देखना हो।

भिन्न क्षमता युक्त लोगों के लिए खास तौर पर तैयार किए गए ऑनलाइन जॉब बोर्ड समेत आवेदन करने के लिए कई तरीके हैं ताकि नियोक्ताओं को समावेशी रूप से नियुक्तियां करने में मदद मिले। सबसे बड़े बोर्डों में से एक एबिलिटीजॉब्स को 1995 में एबिलिटी मैगज़ीन ने शुरू किया था ताकि इसके रेजुमे बैंक, रोज़गार सूचनाओं और नियमित वर्चुअल नौकरी मेलों के जरिए नौकरी तलाशने वालों को नियोक्ताओं के साथ संपर्क करने में मदद मिले।

भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए भर्ती संबंधी अन्य आयोजनों में करिअर्स & द डिस्पैबल्ड मैगज़ीन (CAREERS & the disABLED Magazine) का करिअर एक्सपो शामिल है। नियोक्ताओं तक पहुंचने का सीधा रास्ता बनाने को मिशन के रूप में लेते हुए वर्ष भर में आधा दर्जन से अधिक नौकरी मेले आयोजित किए जाते हैं जो सामान्य और एसटीईएम-केंद्रित (यानी साइंस, टेक्नोलॉजी, इंजीनियरिंग, मेडिकल विषयों वाले) दोनों तरह की नौकरियों के अवसरों पर ध्यान केंद्रित करते हैं।

फेडरल सरकार के लिए काम करने के इच्छुक व्यक्ति शेड्यूल ए हायरिंग अथॉरिटी के जरिए निकाली गई नौकरियों के लिए आवेदन कर सकते हैं, (शेड्यूल ए) एक ऐसा आवेदन पटल है जो भिन्न क्षमता वाले लोगों को त्वरित और बिना स्पर्धा वाली नियुक्ति प्रक्रिया उपलब्ध कराता है।

आवेदक फेडरल एजेंसियों के विशाल समूह की खोजबीन कर सकते हैं, जिनमें स्टेट डिपार्टमेंट (विदेश विभाग) से लेकर ब्यूरो ऑफ लैंड मैनेजमेंट, नेशनल एरोनॉटिक्स एंड स्पेस एडमिनिस्ट्रेशन (नासा) तक शामिल हैं और अपनी रुचियों और कौशल से मेल खाते कार्यक्षेत्र में जा सकते हैं। इतना ही नहीं, जबकि कुछ व्यक्ति वाशिंगटन डी.सी. रहकर काम करना चाह सकते हैं, कई फेडरल नौकरियां देश भर में एवं विदेशों में भी मिल सकती हैं।

शेड्यूल ए के माध्यम से आवेदन करते समय भिन्न क्षमता के प्रमाण के रूप में आपके डॉक्टर, लाइसेंसशुदा पुनर्वास पेशेवर या फेडरल अथवा राज्य एजेंसी से जारी भिन्न क्षमता लाभ प्राप्त करने संबंधी पत्र की जरूरत पड़ेगी; पत्र में भिन्न क्षमता, चिकित्सा इतिहास या सुविधाओं की जरूरत का समग्र खुलासा करने की जरूरत नहीं है।

शेड्यूल ए के आवेदक दो तरह से आवेदन कर सकते हैं: यू.एस. सरकार की आधिकारिक नौकरी वेबसाइट USAJOBS.gov के जरिए या सीधे संबंधित एजेंसी के डिसेबिलिटी प्रोग्राम मैनेजर या सेलेक्टिव प्लेसमेंट प्रोग्राम कोआर्डिनेटर के पास आवेदन भेजकर।

शेड्यूल ए के जरिए आवेदन करने से नौकरी पाने की गारंटी नहीं मिलती है लेकिन समान रोज़गार अवसर



आयोग द्वारा बनाए गए विनियम यह निर्देश देते हैं कि फेडेरल एजेंसियां अपने कार्यबल के 12% पद भिन्न क्षमता वाले व्यक्तियों से भरने का लक्ष्य तय करेंगी; शेड्यूल ए योग्य आवेदकों और नियोक्ताओं दोनों को त्वरित और सफलतापूर्वक मिलाने में मदद कर सकता है।

भिन्न क्षमता वाले कॉलेज छात्रों के लिए वर्कफोर्स रिक्रूटमेंट प्रोग्राम (डब्ल्यूआरपी) भी एक ऐसी योजना है जो छात्रों और कॉलेज से निकले नए स्नातकों को फेडेरल और निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं तक पहुंचाने के लिए पुल के रूप में काम करती है। स्नातक होने के बाद डब्ल्यूआरपी प्रतिभागियों ने कई इंटरशिप और स्थायी नौकरियां पाई हैं जिनमें फेडेरल राजमार्ग प्रशासन में परिवहन विशेषज्ञ और गृह सुरक्षा विभाग में तकनीकी लेखक शामिल हैं।

डब्लूआरपी आवेदन प्रक्रिया साल में एक बार ही होती है। इस कार्यक्रम की प्रक्रिया में चयन के लिए आप वसंत सत्र की शुरुआत में करिअर एवं भिन्न क्षमता सेवा कार्यालय में अपने डब्लूआरपी कैपस को आर्डिनेटर से संपर्क करें।

भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए कई राज्य-केंद्रित इंटरैक्टिव और रोज़गार अवसर भी उपलब्ध हैं; इलिनॉय राज्य में भिन्न क्षमता वाले कर्मचारियों के लिए इंटरएजेंसी समिति एक इंटरैक्टिव कार्यक्रम की देखरेख करती है जो स्पिंगफील्ड और शिकागो में स्थित सरकारी एजेंसियों में छात्रों को पेशेवर और तकनीकी पदों पर नियुक्ति दिलाती है, जबकि मैरीलैंड की विशेष विकल्प योग्यता सूची (स्पेशल ऑप्शंस इल्लिजिबल लिस्ट) आवेदकों को शेड्यूल ए के समान एक गैर-प्रतिस्पर्धी आवेदन प्रक्रिया प्रदान करती है।

अपनी खोज शुरू करने से पहले यह तय करने में समय लगाएं कि आपके राज्य में ऐसे कौन से कार्यक्रम उपलब्ध हैं जो आपके रोज़गार लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद कर सकते हैं।

कुछ लोग ऐसे भी हो सकते हैं जो भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए बनाए गए नौकरी बोर्ड, कार्यक्रमों या नियुक्ति प्रथाओं के उपयोग के अनिच्छुक हों, इस बात से चिंतित होकर कि उन्हें नौकरी गलत कारणों से दी जाएगी और यह कि उन्हें किसी की दया की ज़रूरत नहीं है। परन्तु पैरालिंपियन और वेंडरबिल्ट विश्वविद्यालय में मानव एवं संगठनात्मक विकास की सहायक प्रोफेसर डॉ. अंजलि फोर्बर-प्रेट विशेष क्षमता वाले लोगों से आग्रह करती हैं कि वे अपनी मनवांछित नौकरी पाने के लिए—जिसके वे हकदार भी हो सकते हैं, हर उपलब्ध सुविधा का उपयोग करें।

वे कहती हैं, "हम एक समर्थ समाज (एबलिस्ट सोसायटी) में रहते हैं और इन प्रकार के कार्यक्रम समान अवसर प्रदान करने के लिए ही रचे गए हैं।" "जब आप सारी चुनौतियों के बारे में सोचते हैं तो आपको सिर्फ एक कदम आगे बढ़ाने की ज़रूरत है और फिर भिन्न क्षमता के साथ जीवन जीने में होने वाले भारी-भरकम खर्चों को जोड़कर भी देखिए, इन तनावों को कम करने में मदद करने वाला कोई भी ऐसा कार्यक्रम जो योग्य व्यक्तियों को लाभकारी रोज़गार अवसरों में शामिल करे तो यह सचमुच एक बहुत बड़ी जीत है।"

डॉ. फोर्बर-प्रेट नौकरी ढूँढ़ने वालों को भी प्रेरित करती हैं कि वे उपलब्ध सहायता समुदायों का लाभ उठाएं, जिन्हें शायद वे पहले से ही बना चुके होंगे, क्योंकि उन्होंने भिन्न क्षमता के साथ अपना जीवन जिया है।

वे कहती हैं, "खुद को उस स्थिति में रखना कुछ अजीब है परन्तु यह विभिन्न क्षमता की बात नहीं है।" "कहने की बात यह है, "ये मेरे कौशल हैं और मैं इसकी तलाश में हूँ।" यह लोगों तक पहुंचने और उन रिश्तों का सहारा लेने के बारे में है जो हम में से कई लोगों के पास पहले से ही अपनी कहानियों के रूप में मौजूद हैं।"

हाई स्कूल और कॉलेज के पूर्व छात्रों के नेटवर्क के उपयोग के साथ, रीढ़ में चोटग्रस्त किसी व्यक्ति के संपर्क पुनर्वास अस्पतालों, गैर-लाभकारी समूहों से या स्वयंसेवक के रूप में अपने प्रयासों से भी हो सकते हैं; नौकरी के लक्ष्यों के बारे में अधिक से अधिक लोगों को बताना केवल खोज में मदद ही करेगा।

फेडरल लाभ प्राप्त करते समय काम पर कैसे लौटें?

फेडरल स्वास्थ्य बीमा और भिन्न क्षमता संबंधी भुगतान सुविधाएं उन लोगों के लिए एक महत्वपूर्ण सुरक्षा जाल साबित हो सकती हैं जिन्हें रीढ़ की हड्डी की स्थायी चोट है या जो किसी अन्य प्रकार की भिन्न क्षमता के साथ जीवन यापन कर रहे हैं। इन लाभों के लिए अयोग्य होने का डर — साथ ही साथ यह अनिश्चितता कि विशेष क्षमता किस तरह उनके नौकरी पाने पर असर डाल सकती है — रोज़गार ढूँढ़ने की राह में एक बाधा बन सकता है।

पिछले दो दशकों के दौरान फेडरल सरकार ने भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए रोज़गार प्रोत्साहन कार्यक्रम चलाए हैं ताकि उनके द्वारा तुरंत लाभों को खोए बिना उन्हें काम पर लौटने या कार्यबल में शामिल होने के लिए प्रोत्साहन दिया जा सके।

टिकट टू वर्क, 1999 में निर्मित वह सुविधा है जो सामाजिक सुरक्षा अक्षमता बीमा (SSDI) और अनुपूरक सुरक्षा आय (SSI) लेने वाले ऐसे व्यक्तियों को मुफ्त व्यावसायिक पुनर्वास और सहायता सेवाएं प्रदान करता है जो काम पर लौटना चाहते हैं; कार्यक्रम एक पुल के रूप में कार्य करता है जिससे लोगों को मिलने वाले लाभ जारी रहने के साथ-साथ नौकरी का अनुभव या एक नए करियर के लिए प्रशिक्षण प्राप्त करने का अवसर मिलता है, तब तक जब तक कि उनकी कमाई एक निश्चित स्तर तक नहीं पहुंच जाती है।

इसमें शामिल प्रत्येक प्रतिभागी को किसी भी स्थानीय प्रदाता के पास उपयोग करने के लिए एक "टिकट" दिया जाता है, जिनमें भिन्न क्षमता वाले लोगों को घर में बैठकर की जा सकने वाली नौकरियां खोजने में मदद करने वाली नैशनल टेलीकम्यूटिंग इंस्टीट्यूट जैसे गैर-लाभकारी संस्था से लेकर डॉन (DAWN) सेंटर फॉर इंडिपेंडेंट लिविंग जैसे स्वतंत्र रहन-सहन में मददगार केंद्र हो सकते हैं जो नॉर्थवेस्ट न्यू जर्सी में भिन्न क्षमता वाले



लोगों को रोज़गार सेवाएं प्रदान करता है।

टिकट का उपयोग राज्य व्यावसायिक पुनर्वास एजेंसियों में भी किया जा सकता है जो रोज़गार के प्रयासों का समर्थन करने के लिए गहन प्रशिक्षण, शिक्षा और पुनर्वास प्रदान करते हैं। यद्यपि राज्य वार कार्यक्रम भिन्न होते हैं, करिअर काउंसलिंग, नौकरी नियुक्ति सहायता और रोज़गार के बाद की सहायता आमतौर पर ज्यादातर एजेंसियों में उपलब्ध होती हैं; इसके अतिरिक्त कुछ मामलों में इस तरह के कार्यक्रम परिवहन और वाहनों में बदलाव करने के लिए भुगतान कर सकते हैं।

सभी प्रदाता नौकरी खोजने और नियुक्ति में हर आवेदक को व्यक्तिगत रूप से सहायता प्रदान करते हैं। प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वे अपना टिकट आवंटित होने से पहले जितने चाहें, उतने प्रदाताओं से साक्षात्कार कर सकते हैं। सही मेल बनाना भी महत्वपूर्ण है; जब तक आप अपनी उम्मीदों के अनुरूप सबसे अच्छा पार्टनर नहीं ढूँढ़ लेते तब तक ढूँढ़ने में हिचकिचाएँ नहीं।

एक बार कार्यक्रम शुरू होने के बाद प्रदाता प्रतिभागियों के साथ अनुकूल योजनाएँ बनाने के लिए काम करेंगे जो यह स्पष्ट करेंगे कि प्रदाता लक्ष्यों को प्राप्त करने में कैसे मदद करेगा, फिर चाहे व्यवसाय शुरू करना हो या पार्ट-टाइम नौकरी खोजनी हो। प्रतिभागियों को प्राप्त होने वाली सहायता सेवाओं के कुछ उदाहरणों में करिअर काउंसलिंग, इंटरव्यू कोचिंग, नौकरी पर रखे किसी व्यक्ति के काम की निगरानी, ट्यूशन और परिवहन सहायता शामिल हो सकते हैं।

लाभ परामर्शदाताओं के स्पष्टीकरण और मार्गदर्शन और साथ में टिकट के मासिक वेबिनार और ब्लॉग जैसे संसाधनों से प्रतिभागियों को फेडरल स्वास्थ्य सेवा सहायता को खोजने और जारी रखने में मदद मिल सकती है और यह भी कि लाभों को किस तरह तब तक प्राप्त किया जा सके जब तक एक नए काम में आत्मनिर्भरता का एक समान स्तर हासिल नहीं हो जाता।

स्वयंसहायता प्राप्त करने की योजना (PASS) भिन्न क्षमता वाले लोगों के लिए एक और कार्यक्रम है जो काम ढूँढ़ना चाहते हैं लेकिन लाभ खोने को लेकर चिंतित हैं। कार्यक्रम में भाग लेने वाले लोग विशेष रूप से परिभाषित रोज़गार लक्ष्य प्राप्त करने के लिए आय को अलग रख सकते हैं; नियमित रूप से मिलने वाली SSI आय के नियमों के विपरीत PASS-संबंधी कार्य लक्ष्यों के लिए अलग रखी गई आय SSI लाभ को कम नहीं करेगी।

भिन्न क्षमता वाले लोगों की मदद करने वाले व्यावसायिक पुनर्वास परामर्शदाता और संगठन प्रतिभागियों को उनके विशिष्ट लक्ष्यों को परिभाषित करने और कार्यक्रम के लिए अनुमोदित होने के लिए सुविचारित प्रस्ताव बनाने में मदद कर सकते हैं। PASS का उपयोग कैसे किया जा सकता है इसके कुछ उदाहरणों में व्यवसाय शुरू करने के लिए कंप्यूटर या वर्दी जैसी चीजें खरीदना, अतिरिक्त शिक्षा या प्रशिक्षण के लिए भुगतान करना या रोज़गार के लिए आवश्यक वैन या व्हीलचेयर खरीदना शामिल है। लक्षित नौकरी अंततः ऐसी होनी चाहिए जो SSDI और SSI के लाभों की आवश्यकता को कम करने या समाप्त करने के लिए पर्याप्त आय देती हो।

आमतौर पर कहें तो, ज्ञान ही शक्ति है। असरदार प्रदाताओं के साथ काम करने से भिन्न क्षमता वाले लोगों को न केवल यह समझने और सुविज्ञ निर्णय लेने में मदद मिलती है कि नई नौकरियाँ किस तरह उनके लाभों को प्रभावित करेंगी, बल्कि नौकरी प्राप्त करने में भी मदद मिल सकती है।

क्या कहें? इंटरव्यू की कला

किसी काम में कामयाब होने की दिशा में पहला कदम है काम पा लेना। समान रूप से योग्य उम्मीदवारों के बीच पलड़ा झुकाने में इंटरव्यू महत्वपूर्ण साबित हो सकते हैं। भिन्न क्षमता वाले लोगों को ये इंटरव्यू यह मौका भी देते हैं कि वे नियोक्ता को अपने बारे में सबसे पते की बात भी जता सकें: उनमें काम पूरा करने की क्षमता है।

टेलर प्राइस जॉर्जटाउन यूनिवर्सिटी में पहले साल की पढ़ाई शुरू करने ही वाले थे कि गोताखोरी के दौरान हुए एक हादसे में उनकी गर्दन की हड्डी टूट गई। इस चोट ने उनके जीवन की समयरेखा को बदल दिया — एक साल के लिए उन्हें दाखिला टालना पड़ा — किंतु अपने सपनों को नहीं। मार्केटिंग और फाइनेंस में स्नातक की पढ़ाई करते हुए प्राइस ने वॉल स्ट्रीट और व्हाइट हाउस में इंटरनशिप के लिए आवेदन किया और उन्हें ये मिल भी गई; स्नातक के बाद उन्हें डिपार्टमेंट ऑफ होमलैंड सिक्योरिटी में नौकरी मिल गई जहां वह हाल ही में निजी क्षेत्र में जाने से पहले तक आठ साल तक काम करते रहे।

प्रत्येक इंटरव्यू में प्राइस ने वह नजरिया अपनाया, जिसे वह सफलता के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण मानते हैं: आत्मविश्वास।

वे कहते हैं, “इस चोट का मतलब यह नहीं है कि मैं कमतर हूँ और मेरे मनवांछित जीवन जीने को यह नामुमकिन नहीं बनाती है।” यद्यपि प्राइस ने संभावित नियोक्ताओं के साथ वार्तालाप को अपनी उपलब्धियों, अपने कौशल और कामयाबियों के इर्द-गिर्द केंद्रित रखा, मगर वह अपनी चोट के बारे में बातचीत करने से नहीं झिझके।





उन्होंने कहा, “मुझे लगता है कि इस बारे में बात कर सकना आपके आत्मविश्वास को दर्शाता है। आप क्या हैं, यह उसी का हिस्सा है — और यह एक ऐसी कहानी है जिसे कुछ मामलों में साझा करना फायदेमंद होता है। जरा सोचिए उस लचीलेपन, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और जीवन कौशल के बारे में, जो चोट के कारण आपकी जिंदगी का अंग बन गए होंगे। वे किसी भी नौकरी में बहुमूल्य गुण हैं।”

भिन्न क्षमता वाले लोगों को किसी कार्यस्थल पर इंटरव्यू देने की तैयारी करने के लिए पहले जाकर उस स्थान की अनुकूल पहुंच को परख लेना चाहिए; आ-जा न सकने लायक भवनों का सामना अंतिम घड़ी में होने के कारण देरी हो सकती है या इंटरव्यू शुरू होने से पहले ही किसी व्यक्ति की मनोदशा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

इंटरव्यू के लिए अपना होमवर्क करने के लिए समय लीजिए: किसी कंपनी के इतिहास व उद्देश्यों को समझकर ऐसे संभावित उत्तर मिलने में मदद मिलेगी जो आपको उस नौकरी के लिए सबसे लायक व्यक्ति दिखाते हैं। और अपने सवाल पूछना भी मत भूलिए, न सिर्फ पद के बारे में भरसक सूचना प्राप्त करने के लिए, बल्कि संभावित नियोक्ता को अपनी अहमियत दर्शाने के लिए भी; यह नौकरी आपके लिए सही है — यह तय करना भी उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि इसके लिए आपका चुन लिया जाना।

किसी कार्यस्थल की बनावट और ब्योरे महत्वपूर्ण होते हैं खास तौर पर भिन्न क्षमता वाले व्यक्तियों के लिए।

जरा सोचिए कितनी असुविधा होगी अगर सप्लाई शेल्फ, ब्रेकरूम माइक्रोवेव, मेलबॉक्स और सोप डिस्पेंसर पहुंच से दूर हों। या कितनी चुनौतियां होंगी अगर बिना रैम्प वाले प्रवेश द्वार हों, दरवाजे इतने भारी हों कि उन्हें धकेलकर खोलना भी मुश्किल हो और बाथरूम स्टॉल में सहारा देने वाले ग्रैब बार न हों या वहां व्हीलचेयर ले जाने-मोड़ने या कैथिटर को खाली करने लायक जगह न हो।

ऐसे असुविधाजनक कार्यस्थल न सिर्फ कुंठित करते हैं, बल्कि विशेष जरूरतों वाले लोगों को अपना काम कुशलतापूर्वक और सफलतापूर्वक करने से भी रोकते हैं।

व्यापक परिवर्तन लाने वाले **अमेरिकनज़ विथ डिसेबिलिटीज़ एक्ट (एडीए)** का टाइटल। यह आदेश देता है कि जरूरतमंद कर्मचारियों के लिए कार्यस्थल में युक्तियुक्त सुविधाओं का इंतजाम किया जाना जरूरी है। सुविधाओं के दायरे में ये-ये बातें आ सकती हैं: कार्यस्थल में सभी कर्मचारियों की पहुंच में आने लायक ब्रेकरूम और रेस्टरूम जैसे साझा उपयोग वाले स्थान बनाना; सहायक तकनीक या मॉडिफाइड उपकरण जैसे डेस्क या टेलीफोन उपलब्ध कराना; और व्यक्ति विशेष की भिन्न क्षमता के अनुसार काम के घंटों का समायोजन या काम की पुनर्व्यवस्था करना।

इसका उद्देश्य बाधाओं को मिटाना और प्रत्येक व्यक्ति को सफलता प्राप्त करने के लिए समान अवसर उपलब्ध कराना है।

सुविधाओं की पहचान और मांग करना

नियुक्ति प्रक्रिया के दौरान नियोक्ता शायद सुविधाओं के बारे में न पूछ सकें जब तक कि आवेदक की भिन्न क्षमता जाहिर न हो रही हो या वह इस बारे में स्वेच्छा से सूचना साझा न करे। तथापि यदि विशेष जरूरत स्पष्ट नजर आ रही है, तब भी कुछ आवेदक अपने लिए खास सुविधा के बारे में बात करने के लिए तब तक असहज हो सकते हैं जब तक उन्हें आधिकारिक रूप से नौकरी की पेशकश नहीं कर दी जाती और वे इसके लिए बाध्य भी नहीं हैं।

सुविधाओं की मांग नई नौकरी की शुरुआत या उसके बाद कभी भी की जा सकती है; ऐसे निवेदन के लिए कोई समयबद्धता या समय सीमा नहीं है। नए कर्मचारी जब तक कार्यालय में कुछ समय नहीं बिता लेते, तब तक वे शायद यह न जान सकें कि उन्हें स्पष्ट रूप से क्या जरूरत है; अन्य लोग जो पहले से ही नौकरी में रहते हुए चोटग्रस्त हो जाते हैं उन्हें यह आकलन करना होगा कि इस कारण स्थान और कार्य में किस तरह के बदलाव किए जा सकते हैं।

एरिन कॉब को वैल्स फारगो में काम करते हुए चार साल हो चुके थे, जब उनकी रीढ़ की हड्डी का टी2 हिस्सा पूरी तरह चोटग्रस्त हो गया। उसी दफ्तर में काम पर लौटने से पहले उन्होंने व्हीलचेयर से उसका “चक्कर” लगाया ताकि वह उन सुविधाओं का आकलन कर सकें जिनकी उन्हें जरूरत पड़ेगी। फलस्वरूप प्रवेश द्वार और पूरी इमारत के भारी दरवाजों को स्वचालित बना दिया गया। कॉब की व्हीलचेयर उनकी डेस्क के नीचे फिट हो गई, मगर उनके कीबोर्ड को एक नए अर्गनोमिक स्टैंड पर लगाया गया ताकि चोट के कारण उनके

हाथ में आई कमजोरी के अनुरूप इसका तालमेल बैठाया जा सके।

प्रत्येक सुविधा का अनुमान पहले से नहीं लगाया जा सकता था; छोटे से स्टॉल में कैथिटर लगाने के प्रयास में कॉब के पैर कुछ दफा टॉयलेट में उतर गए तो कंपनी ने उनके आग्रह पर एक शावर बेंच लगा दी ताकि उन्हें निहायत जरूरी सहारा मिल जाए।

कॉब कहती हैं, “आपको जिस चीज की जरूरत है, उसके बारे में बोलने से डरें नहीं।” “आप सफल होने के उतने हकदार हैं जितने आप योग्य हैं, बिल्कुल किसी अन्य व्यक्ति की तरह।”

सुविधाओं के बारे में विचार करते हुए, निवेदन के गुण-दोष को लेकर नियोक्ता किसी डॉक्टर से राय ले सकते हैं। इस स्थिति में कर्मचारियों को अपनी भिन्न क्षमता के बारे में सिर्फ प्रासंगिक चिकित्सा सूचना देने की जरूरत है; सुविधाएं प्राप्त करने के लिए उन्हें अपनी विशेष या समग्र चिकित्सा या मानसिक स्वास्थ्य संबंधी इतिहास को देने की जरूरत नहीं है। किंतु अवांछित वित्तीय कठिनाई को छोड़ दिया जाए तो नियोक्ता की ओर से युक्तिसंगत सुविधाएं मुहैया कराना आवश्यक है, जिनका खर्च भी वही उठाएगा, न कि कर्मचारी।

नियोक्ता या कंपनी के आकार के आधार पर कर्मचारी सीधे अपने सुपरवाइजरों से सुविधाओं की मांग कर सकते हैं लेकिन कंपनी में यदि मानव संसाधन विभाग है, तो उसे बताना भी अच्छा विचार है।

अपने प्रयासों के दस्तावेज बनाएं — कागज या ईमेल से दिए गए अपने निवेदनों को सुरक्षित रखें और मौखिक वार्तालापों के तारीखशुदा नोट तैयार करें — अगर ऐसी नौबत आ जाए कि इस समस्या की शिकायत किसी प्रवर्तन एजेंसी के पास करनी पड़े।

चूंकि यह भिन्न क्षमता से संबंधित मामला है, इसलिए यह जरूरी है कि सभी निवेदन खास मुद्दे से जुड़े हों



और काम करने में पेश आ रही चुनौती को बयान करते हों। उदाहरण के लिए मांसपेशियों की कमजोरी (मस्क्यूलर डिस्ट्रॉफी) से जूझ रहा/रही एक सुरक्षा गार्ड जिसे बार-बार अपनी कुर्सी से उठना पड़ता हो, अपने लिए लिफ्ट कुशन यानी उठने वाली गद्दी उपलब्ध कराने का निवेदन कर सकता/सकती है, जबकि क्वाड्रिप्लीज़िया यानी चारों हाथ-पैरों से अक्षम कोई व्यक्ति यह निवेदन कर सकता है कि जिन सभाओं में सभी कर्मचारियों का हाजिर होना जरूरी हो, वे ऐसे भवनों में न की जाएं जिनके दरवाजे उनके आने-जाने के लिए असुविधाजनक हों।

यह जरूरी नहीं है कि हर निवेदन तर्कसंगत सिद्ध हो। रीढ़ की हड्डी में चोटग्रस्त कोई कर्मचारी जिसे हर सुबह नित्य कर्म संबंधी जटिलताओं से जूझना पड़ता है, यह मांग नहीं कर सकता है कि उसे उतने ही वेतन में देर से काम पर आने की इजाजत दी जाए; मगर वह यह मांग कर सकता/सकती है कि उसके कार्य के घंटे बदल दिए जाएं ताकि वह अपना काम दिन में देर से शुरू कर देर तक पूरा कर सके।

सलाह के लिए कहा जायं?

वेस्ट वर्जीनिया यूनिवर्सिटी में स्थापित और यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर से वित्तपोषित **जॉब एकोमोडेशन नेटवर्क (जेएएन)** भिन्न क्षमता वाले कर्मचारियों और उनके नियोक्ताओं के लिए भी एक निःशुल्क, गोपनीय और बहुमूल्य संसाधन है।

इसके कर्मचारी — जिनमें चलने-फिरने में अक्षम लोगों के लिए साजो-सामान बनाने में माहिर एक समर्पित मोटर टीम शामिल है — फोन, ईमेल और लाइव चैट के जरिए इंग्लिश और स्पैनिश भाषाओं में हर साल हजारों सवालों के समाधान देते हैं। जेएएन की समग्र और स्पष्ट रूप से व्यवस्थित वेबसाइट में एक एडीए लाइब्रेरी, सुविधा निवेदन पत्र का प्रारूप और ब्लॉग पोस्ट और न्यूजलेटर का आर्काइव मौजूद है, जिसमें संकेत भाषा से लेकर सर्विस डॉग्ज़ और आघात तक जैसे विषय शामिल हैं।

परन्तु वेबसाइट पर प्रतिवर्ष आने वाले लाखों लोगों में से अधिकतर के लिए शायद सबसे उपयोगी चीज वह ए-जेड सूची है, जो अक्षमताओं और सुविधाओं के बारे में शुरुआत से लेकर अंत तक हर सूचना देती है। इसमें चाहे जो कुछ खोज लें, पैराप्लीज़िया जैसी किसी खास अक्षमता से लेकर कंपनी, चक्कर आने या मोटर कंट्रोल जैसी बाधाओं के बारे में, या फिर कार्यस्थल संबंधी कार्यों जैसे पार्किंग या तापमान के बारे में, यहां सैकड़ों संभावित चुनौतियां और प्रस्तावित समाधान मिलेंगे। कंपनी की चुनौती से जूझ रहे व्यक्तियों के लिए एक बार सर्च करेंगे तो तीन दर्जन से अधिक सुविधाओं के विचारबिंदु मिल जाएंगे, जिनमें वैकल्पिक कीबोर्ड से लेकर डोरनोब ग्रीप और हैंड्स-फ्री टेलीफोन शामिल हैं।

कुल मिलाकर जेएएन का डेटाबेस बहुत व्यापक और उपयोगी है और यह कार्यस्थल में आने वाली बाधाओं को कई रचनात्मक विधियों से दूर करने के लिए प्रेरक साक्ष्य मुहैया कराता है।

सहायक तकनीक टूल और मॉडिफिकेशन जो मदद कर सकते हैं

1990 में एडीए पारित होने के बाद तकनीक और डिजाइन की दुनिया में आश्चर्यजनक बदलाव आए हैं। इन दोनों में हुई तरक्की ने संयुक्त रूप से कार्यस्थलों में बदलाव लाने और भिन्न क्षमता वाले व्यक्तियों के लिए हरसंभव सुविधा का विस्तार करने में मदद की है।

किसी समय भविष्य की बात माने जाने वाले नवोन्मेष जैसे आवाज और आंखों को पहचानने वाले सॉफ्टवेयर और टूल अब आम प्रचलित सुविधाएं बन चुके हैं और सीमित रूप से चलने-फिरने वाले

लोगों को अपने कंप्यूटर चलाने में मदद कर रहे हैं। आम तौर पर प्रयोग में आने वाली अन्य युक्तियां जो हस्त संचालन की बाधाओं या पक्षाघात के बावजूद कीबोर्ड चलाने लायक बनाती हैं, उनमें शामिल हैं — वैकल्पिक कीबोर्ड, अनुकूलित माउस डिजाइन, और माउथ स्टिक, हैड वैंड तथा सिप एंड पफ स्विच जैसे उपकरण।

समावेशिता को मदद और प्रोत्साहित करने के लिए निर्मित नए उत्पाद मार्केट में आना जारी हैं, जिनमें दृष्टिबाधित लोगों के लिए स्क्रीन रीडर सॉफ्टवेयर प्रोग्राम और सीमित वाकक्षमता वाले लोगों के लिए वॉयस एम्प्लिफिकेशन सिस्टम शामिल है। लेकिन, सहायक तकनीक भी तकनीकी रूप से कमतर हो सकती है। रैम्प बनाना और टेनिस बॉल को आधा काटकर उन्हें वॉकर के नीचे लगाकर घिसटने में आसान बनाना भी मायने रखते हैं तो ऐसा हर उपकरण या उत्पाद भी जो भिन्न क्षमता वाले लोगों की क्षमताओं को सुधारे और बढ़ाए।

जेएन का स्टाफ और विस्तृत लाइब्रेरी नियोक्ताओं और कर्मचारियों को कार्यस्थल पर चुनौतियों से निपटने में सक्षम सहायक तकनीकी सुविधाओं से जुड़े विचार दे सकते हैं। राज्य व्यावसायिक पुनर्वास केंद्र कभी-कभी सहायक तकनीक के लिए कर्ज की पेशकश करते हैं; अगर आपके राज्य में ये सेवाएं उपलब्ध हैं तो इनका लाभ उठाएं ताकि आप यह परख सकें कि आपकी जरूरतों के अनुकूल सबसे अच्छे उत्पाद क्या हैं।

अपने अधिकारों लिए संघर्ष कीजिए

दुनिया में किसी भिन्न क्षमता के साथ जीने के साथ ही अपने अधिकारों को समझना महत्वपूर्ण है। नियुक्ति संबंधी फैसले करते समय भिन्न क्षमताओं वाले योग्य आवेदकों के साथ भेदभाव करने से एडीए नियोक्ताओं को रोकता है। व्हीलचेयर में बैठकर इंटरव्यू देने आना ऐसा कोई कारण नहीं है जो किसी के आवेदन को खारिज करने का आधार बने।

कार्यस्थल में भी भेदभावपूर्ण तौर-तरीके प्रतिबंधित हैं। अगर भिन्न क्षमता वाले किसी व्यक्ति को नौकरी पर रख लिया गया है तो उसका इस आधार पर उतपीड़न, नौकरी से निष्कासन या उसे कम वेतन भुगतान नहीं किया जा सकता है। कर्मचारियों के अनुकूल सुविधाएं मुहैया कराना अनिवार्य है, ताकि वे अपनी योग्यता के अनुसार अपना काम सर्वश्रेष्ठ ढंग से कर सकें और दफ्तर की जगह और जिंदगी में उनकी पहुंच अपने साथियों के समान बनी रहे।

स्वास्थ्य बीमा अधिक जटिल हो सकता है। एडीए के तहत कंपनियां कर्मचारी की अक्षमता से संबंधित पुरानी दशाओं को कवर करने या सभी चिकित्सा खर्चों को उठाने के लिए पाबंद नहीं हैं (हालांकि अफोर्डेबल केअर एक्ट के तहत बीमा कंपनियां 1 जनवरी, 2014 से पूर्व-दशाओं को शामिल करने के लिए पाबंद हैं)। एडीए सिर्फ यह आदेश देता है कि भिन्न क्षमताओं वाले कर्मचारियों को भी वैसी ही बीमा सुविधा मिले जो अन्य कर्मचारियों को दी जाती हैं।

यदि आपको लगता है कि आपका हक मारा जा रहा है तो आप यू.एस. ईक्वल इम्प्लॉयमेंट अपॉर्च्युनिटी कमीशन (समान रोजगार अवसर आयोग) या अपने राज्य में उचित रोजगार रीतियां लागू करने वाली एजेंसी के पास भेदभाव की शिकायत दर्ज करवा सकते हैं। अपना हक मारने की शिकायतें दर्ज करवाने वाले कर्मचारियों को दंड देना या उनके खिलाफ कार्रवाई करना गैरकानूनी है।

कार्यस्थल में कैसे सफलता प्राप्त करें

आप कोई नई नौकरी शुरू कर रहे हों या पुराने काम पर लौट रहे हों, शुरुआती कुछ महीने अधिक से अधिक सीखने और यह प्रदर्शित करने में लगाएं कि आप क्या कर सकते हैं। कार्यस्थल पर अगर कोई बात सबसे महत्वपूर्ण है तो वह काम ही है।

अपने नेटवर्क को बढ़ाने के लिए ऐसे पेशेवर संगठनों से जुड़ने के बारे में सोचिए जो खास आपके उद्योग और आपकी भिन्न क्षमताओं से संबंधित हों। “सोसाइटी ऑफ हेल्थकेअर प्रफेशनल्स विथ डिसेबिलिटीज़” या “फाउंडेशन फॉर साइंस ऐंड डिसेबिलिटीज़” जैसे समूह अपने जैसे अनुभवों वाले लोगों से जुड़ने में मदद कर सकते हैं ताकि वे संसाधनों को साझा और मदद की पेशकश कर सकें।

एरिन कॉब ने अपनी चोट के बाद जब वैल्स फारगो में दुबारा काम शुरू किया तो उन्होंने कंपनी के डिसेबिलिटी नेटवर्क के आयोजनों में भाग लिया था।

वह कहती हैं, “यह बहुत अद्भुत रहा।” “मैं कंपनी भर के गजब के लोगों से मिली और प्रेरित हुए बिना नहीं रह सकी।”

इन साथियों ने जताया कि वह अकेली नहीं हैं, कि कार्यस्थल की बाधाओं से पार पाना संभव है और यह भी कि वह कौन हैं या क्या करने में सक्षम है, इसका पैमाना उनकी अक्षमता नहीं हो सकती है।



अगर आप भिन्न क्षमता के साथ रोज़गार के बारे में अधिक जानकारी लेने के इच्छुक हैं या आपके पास कोई खास सवाल हैं तो रीव फाउंडेशन इंफ़र्मेशन स्पेशलिस्ट उपलब्ध हैं - टोल-फ्री नंबर 800-539-7309 पर सोमवार से शुक्रवार सुबह 9 बजे से शाम 5 बजे तक ईएसटी।

पक्षाघात के साथ जीवन जीने से जुड़े सैकड़ों विषयों पर रीव फाउंडेशन समग्र संसाधन और पुस्तिकाएं उपलब्ध कराता है जिनमें शामिल है:

रीव फाउंडेशन इम्प्लायमेंट वेब पेज <https://www.christopherreeve.org/living-with-pa-ralysis/costs-and-insurance/work-and-benefits>

अधिक संसाधनों के लिए रीव फाउंडेशन वेबसाइट के उपरोक्त खंड में जाइए।

रीव फाउंडेशन इम्प्लायमेंट एंड बेनिफिट्स फैक्ट शीट

<https://s3.amazonaws.com/reeve-assets-production/Employmentand-Work-Programs-9-20.pdf>

यहां भिन्न क्षमताओं के साथ जीवन-यापन करने वाले लोगों के लिए काम मिलने वाले पदलों की सूची शामिल है।

भिन्न क्षमताओं वाले लोगों के लिए रोज़गार से संबंधित अतिरिक्त संसाधन:

एबिलिटीजॉब्स <https://abilityjobs.com>

अमेरिकनज़ विथ डिसेबिलिटीज़ एक्ट <https://www.ada.gov/index.html>

CAREERS & the disABLED मैगज़ीन का भिन्न क्षमताओं वाले लोगों के लिए करिअर एक्सपो <https://www.eop.com/expos.php>

काउंसिल ऑफ स्टेट एडमिनिस्ट्रेटर्स ऑफ वोकेशनल रीहैबिलिटेशन: राज्य की वोकेशनल रीहैबिलिटेशन एजेंसी

<https://www.csavr.org/stateagencydirectory>

जॉब एकोमोडेशन नेटवर्क (JAN) <https://askjan.org>

मैरीलैंड डिपार्टमेंट ऑफ बजट एंड मैनेजमेंट:

मैरीलैंड स्पेशल ऑप्शनज़ एलिजिबल लिस्ट

<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx>

नैशनल असिस्टिव टेक्नोलॉजी एक्ट टेक्निकल असिस्टेंट एंड ट्रेनिंग (AT3) सेंटर: राज्य के असिस्टिव टेक्नोलॉजी प्रोग्राम

<https://www.at3center.net/stateprogram>

सामाजिक सुरक्षा प्रशासन: स्वयं सहायता प्राप्ति योजना (प्लान टु अचीव सेल्फ सपोर्ट- पीएएसएस)

<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm>

सामाजिक सुरक्षा प्रशासन: रेड बुक

<https://www.ssa.gov/redbook>

सामाजिक सुरक्षा प्रशासन: वर्क टिकट

<https://choosework.ssa.gov/index.html>

इलिनॉय राज्य: भिन्न क्षमता वाले कर्मचारियों से संबंधित इंटरएजेंसी कमिटी

<https://www2.illinois.gov/sites/iced/programs/Pages/Intern.aspx>

यू.एस. ब्यूरो ऑफ लेबर स्टैटिस्टिक्स, करिअर आउटलुक
<https://www.bls.gov/careeroutlook/about.htm>

यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर: भिन्न क्षमता वाले कॉलेज छात्रों के लिए
श्रमशक्ति भर्ती कार्यक्रम
<https://www.dol.gov/agencies/odep/employers/workforce-recruitment-program>

यू.एस. समान रोज़गार अवसर आयोग
<https://www.eeoc.gov>

यू.एस. पर्सोनाल मैनेजमेंट ऑफिस: सेलेक्टिव प्लेसमेंट प्रोग्राम कोऑर्डिनेटर (एसपीपीसी) डायरेक्टरी
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/selective-placement-program-coordinator-directory>

शेड्यूल ए जानकारी:

यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर: सैंपल शेड्यूल ए पत्र
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/wrp/scheduleletter.pdf>

यू.एस. समान रोज़गार अवसर आयोग: शेड्यूल ए का प्राथमिक ज्ञान
<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs>

यूएसए रोज़गार: शेड्यूल ए में नियुक्ति
<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities>





CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION

PARALYSIS RESOURCE CENTER®

हम यहां मदद के लिए हैं.

आज और अधिक सीखिए!

क्रिस्टोफर एंड डाना रीव फाउंडेशन

636 मॉरिस टर्नपाइक, सुइट 3ए

शार्ट हिल्स, एनजे 07078

(800) 539-7309 टोल फ्री

(973) 379-2690 फोन

ChristopherReeve.org

यह प्रोजेक्ट आंशिक रूप से अनुदान संख्या 90PRRC0002 के सहयोग से समर्थित है जो यू.एस. एडमिनिस्ट्रेशन फॉर कम्यूनिटी लिविंग, डिपार्टमेंट ऑफ हेल्थ एंड ह्यूमन सर्विसेज वाशिंगटन, डी.सी. 20201. से प्राप्त हुई है। सरकारी अनुदान लेकर प्रोजेक्ट चलाने वाले दानग्राहियों को अपनी खोज और निष्कर्षों को स्वतंत्र रूप से अभिव्यक्त करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। इसलिए यह जरूरी नहीं है कि इसमें व्यक्त राय और दृष्टिकोण आवश्यक रूप से सामुदायिक जीविका प्रशासन (एडमिनिस्ट्रेशन फॉर कम्यूनिटी लिविंग) की आधिकारिक नीति का प्रतिनिधित्व करते हों।