



अशक्त अमेरिकी अधिनियम (अमेरिकन्स विथ डिसेबिलिटीज़ एक्ट)



चित्र 1 फोटो सौजन्य: जिल गारसेती (Gil Garcetti)

अशक्त अमेरिकी अधिनियम अशक्तताओं के साथ जी रहे लोगों से भेदभाव पर रोक लगाता है और समाज के सभी पहलुओं में पूरी तरह भाग लेने का उनका अधिकार सुनिश्चित करता है।

प्र: अशक्त अमेरिकी अधिनियम (अमेरिकन्स विथ डिसेबिलिटीज़ एक्ट, ADA) क्या है?

ADA 1990 में कांग्रेस (अमेरिकी संसद) द्वारा पारित एक अभूतपूर्व कानून है जो रोज़मर्रा की गतिविधियों

में अशक्तताओं से ग्रस्त लोगों से भेदभाव पर रोक लगाता है।

ADA के पाँच भाग हैं जिन्हें 'टाइटल' कहते हैं। हर टाइटल के तहत स्थापित आवश्यकताएँ जीवन के विभिन्न पहलुओं को कवर करती हैं, जैसे रोज़गार, शिक्षा और परिवहन, तथा वे जनता के लिए खुले कई सार्वजनिक और निजी स्थलों पर लागू होते हैं।

ADA का लक्ष्य बाधाओं को हटाना और हर किसी को सफलता पाने का बराबर मौका प्रदान करना है।

प्र: ADA के तहत कौन संरक्षित है?

ADA ऐसी शारीरिक या मानसिक कमज़ोरियों से ग्रस्त हर व्यक्ति को कवर करता है जो जीवन की एक या अधिक प्रमुख गतिविधियों को महत्वपूर्ण रूप से सीमित करती हैं। प्रमुख जीवन गतिविधियों के उदाहरणों में सोना, बोलना, चलना और काम करना आते हैं।

प्र: कौन ADA के द्वारा बाध्य है?

15 से अधिक कर्मचारियों वाले निजी व्यवसाय, राज्य सरकार और स्थानीय सरकार की एजेंसियाँ, जनता के लिए खुले व्यवसाय, वाणिज्यिक सुविधाएँ, परिवहन प्रदाता और दूरसंचार कंपनियाँ, इन सभी के लिए ADA की आवश्यकताओं का पालन अनिवार्य है।

प्र: ADA का टाइटल I क्या है?

ADA का टाइटल I नियोक्ताओं द्वारा भर्ती के निर्णय लेते समय अशक्तताओं से ग्रस्त योग्य आवेदकों से भेदभाव किए जाने पर रोक लगाता है। इसकी आवश्यकताएँ न केवल आवेदन और भर्ती प्रक्रिया पर लागू होती हैं, बल्कि वे कार्यस्थल में भी भेदभावपूर्ण परिपाटियों पर रोक लगाती हैं; अशक्तताओं से ग्रस्त कर्मचारियों को वही कार्य लाभ मिलने चाहिए जो अन्य कर्मचारियों को मिलते हैं, इनमें परिवहन और प्रशिक्षण सामग्री से लेकर स्टाफ़ रेस्टरूम का उपयोग तक आता है।

यदि किसी अशक्त व्यक्ति को काम पर रख लिया जाता है, तो उसकी अशक्तता के कारण उसका उत्पीड़न नहीं किया जा सकता है, बरखास्त नहीं किया जा सकता है या कम वेतन नहीं दिया जा सकता है।

टाइटल I यह भी आवश्यक करता है कि समायोजनों की ज़रूरत वाले कर्मचारियों के लिए उचित समायोजन

किए जाएँ। समायोजनों के उदाहरण इस प्रकार हैं: साइट पर मौजूद साझा स्थानों, जैसे ब्रेकरूम और रेस्टरूम, को सभी कर्मचारियों के लिए सुगम्य बनाना; सहायक टेक्नॉलजी प्रदान करना या डेस्क और टेलीफोन इत्यादि उपकरणों में संशोधन करना; और अलग-अलग व्यक्तियों की अपनी-अपनी अशक्तताओं के समायोजन के लिए कार्य समय-सारणियों में फेर-बदल करना या कार्यों की संरचना बदलना।

प्र: ADA के अनुसार योग्य कर्मचारी या आवेदक की परिभाषा क्या है?

अशक्तता से ग्रस्त योग्य कर्मचारी या आवेदक को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया है जो, उचित समायोजन के साथ या उसके बिना, प्रश्नगत जॉब के आवश्यक कार्य कर सकता है।

प्र: क्या मुझे जॉब इंटरव्यू के दौरान समायोजनों पर चर्चा करनी होगी?

कुछ आवेदकों को खुद भर्ती प्रक्रिया के लिए ही समायोजनों का अनुरोध करना पड़ सकता है; जैसे, यदि इंटरव्यू किसी ऐसे कॉन्फरेंस रूम में होना है जो बिना एलिवेटर वाली बिल्डिंग के ऊपरी लेवल के फ्लोर पर है, तो कोई व्हीलचेयर यूजर यह अनुरोध कर सकता है कि वह किसी ग्राउंड फ्लोर पर स्थित ऑफिस में किया जाए।

पर, यदि किसी समायोजन की ज़रूरत नहीं है, तो अशक्तताओं से ग्रस्त आवेदक जॉब इंटरव्यू के दौरान अपनी अशक्तता या भावी अनुरोधों की चर्चा करने के लिए बिल्कुल भी बाध्य नहीं हैं। नियोक्ता किसी इंटरव्यू के दौरान अशक्तता के बारे में नहीं पूछ सकते हैं, पर वे यह पूछ सकते हैं कि आवेदक, समायोजनों के साथ या उनके बिना, किसी जॉब की बारीकियाँ कैसे पूरी करेगा। जॉब ऑफ़र के लिए मेडिकल जाँच के परिणामों की शर्त रखी जा सकती है, पर केवल तब जब जाँच वैसी ही जॉब में सभी संभावित कर्मचारियों के लिए आवश्यक हो।

यदि कर्मचारी को काम पर रख लिया गया है, तो उसके लिए अपने सहकर्मियों के सामने अपनी अशक्तता प्रकट करना आवश्यक नहीं है, पर यदि वह समायोजनों का अनुरोध करना चाहता है तो उसे मैनेजमेंट में या HR में किसी को अवश्य बताना होगा। समायोजनों का अनुरोध नई जॉब की शुरुआत में या बाद में किसी भी समय किया जा सकता है; अनुरोध करने के लिए समय की कोई सीमा नहीं है क्योंकि अशक्तताओं के विकसित होने या लोगों की उम्र बढ़ने के साथ-साथ उनकी ज़रूरतें बदल सकती हैं।

प्र: कोई नियोक्ता कोई समायोजन प्रदान करने से कब मना कर सकता है?

यदि कोई समायोजन, व्यवसाय के संचालन के लिए "अनुचित कठिनाई" का, या उत्पादन मानकों में गिरावट का कारण बनता हो तो नियोक्ता के लिए वह समायोजन करना आवश्यक नहीं है।

ADA में अनुचित कठिनाई को एक ऐसी चीज़ के रूप में परिभाषित किया गया है जिसे प्रदान करना नियोक्ता के आकार, वित्तीय संसाधनों और व्यवसाय की आवश्यकताओं के आधार पर अत्यधिक कठिन या महंगा हो। हालाँकि, नियोक्ता किसी समायोजन को केवल इसलिए मना नहीं कर सकता है कि उसके लिए कुछ लागत आवश्यक है। जब किसी समायोजन को अनुचित कठिनाई माना जाए, तो नियोक्ता को कोई अन्य समाधान ढूँढने की कोशिश करनी होगी। यदि ऐसे कई अलग-अलग समायोजन हैं जो कर्मचारी की ज़रूरतें पूरी कर सकते हैं, तो नियोक्ता यह चुन सकता है कि वह कौनसा समायोजन प्रदान करेगा।

प्र: क्या ADA मेरे कार्यस्थलीय बीमा को प्रभावित करता है?

ADA कंपनियों के लिए यह आवश्यक नहीं करता है कि वे पहले से मौजूद स्थितियों को, या किसी अशक्तता से संबंधित सभी मेडिकल खर्चों को कवर करें। कानून केवल इतना आवश्यक करता है कि अशक्तताओं से ग्रस्त कर्मचारियों की पहुँच में वही बीमा कवरेज हो जो अन्य कर्मचारियों के लिए प्रस्तुत की जाती है।

प्र: ADA का टाइटल II क्या है?

ADA का टाइटल II यह आवश्यक करता है कि स्थानीय सरकार और राज्य सरकार अशक्तताओं से ग्रस्त लोगों को कार्यक्रमों, सेवाओं और गतिविधियों से लाभ पाने का बराबर मौका दें।

इसका यह अर्थ हो सकता है कि जिन बिल्डिंग में पालतू पशुओं पर रोक है वहाँ सर्विस डॉग को प्रवेश दिया जाए, जिन जगहों पर सार्वजनिक सभाएँ या बैठकें आयोजित होती हैं वहाँ रैंप या व्हीलचेयर लिफ्ट लगाई जाएँ, या यदि कोई सीमित हस्त-कौशल वाला व्यक्ति जूरी ड्यूटी में हिस्सा ले रहा है तो उसे एक नोट टेकर प्रदान किया जाए। पब्लिक स्कूल या यूनिवर्सिटी को व्हीलचेयर का उपयोग करने वाले विद्यार्थी के लिए असुगम्य क्लासरूम को किसी सुगम्य स्थान पर पहुँचाना होगा। स्थानीय चुनाव सुगम्य बिल्डिंग में होने चाहिए। सार्वजनिक परिवहन, जिनमें बसें, रैपिड और लाइट रेल, कम्यूटर रेल और इंटरसिटी रेल जैसे Amtrak शामिल हैं, को रैंप, लिफ्ट, स्टॉपेज स्थानों में बदलाव और अशक्तताओं से ग्रस्त सवारों के लिए निर्धारित सीटिंग क्षेत्र जैसे समायोजन पेश करने होंगे।

प्र: ADA का टाइटल III क्या है?

ADA का टाइटल III जनता के लिए खुले व्यवसायों, जैसे बैंक, रेस्टोरॉन्ट, सुपरमार्केट, होटल, शॉपिंग सेंटर, निजी स्वामित्व वाले स्पोर्ट अरीना, मूवी थिएटर, निजी डे केयर सेंटर, स्कूल और कॉलेज, अकाउंटेंट या बीमा ऑफिस, वकीलों और डॉक्टरों के ऑफिस, संग्रहालय और हेल्थ क्लब इत्यादि पर अशक्तताओं से ग्रस्त लोगों से भेदभाव करने पर रोक लगाता है।

इन व्यवसायों को उनके द्वारा प्रस्तुत वस्तुओं या सेवाओं के समान अवसर और उन तक समान पहुँच प्रदान करनी होगी। जैसे, यदि किसी लकवाग्रस्त खरीदार को कपड़े ट्राय करने के लिए किसी देखभालकर्ता की मदद चाहिए तो डिपार्टमेंट स्टोर को 'ड्रेसिंग रूम में केवल एक व्यक्ति' की अपनी नीति संशोधित करनी होगी। स्थानीय जिम में प्रवेश रैंप बनवाए/लगावाए जा सकते हैं और रेस्टोरॉन्ट में गलियारे इतने चौड़े बनाए जा सकते हैं कि उनमें व्हीलचेयर का उपयोग हो सके। पालतू पशुओं पर रोक की नीति के बावजूद इन व्यवसायों में सर्विस पशुओं के प्रवेश की अनुमति होनी चाहिए।

प्र: ADA का टाइटल IV क्या है?

ADA का टाइटल IV दूरसंचार कंपनियों के लिए यह आवश्यक करता है कि वे अशक्तताओं से ग्रस्त ग्राहकों, विशेष रूप से बधिर या ऊँचा सुनने वाले ग्राहकों को समतुल्य सेवाएँ प्रदान करें। इन सेवाओं में शामिल हैं टेलीटाइपराइटर (TTY) मशीनें, टेलीकम्युनिकेशन्स रिले सर्विस (TRS) और अन्य सुगम्य दूरसंचार।

प्र: ADA का टाइटल V क्या है?

ADA का टाइटल V सभी टाइटलों पर लागू होने वाले विविध और तकनीकी उपबंधों को कवर करता है, जैसे शून्य-प्रतिशोध उपबंध जो ADA के तहत अपने अधिकारों का उपयोग करने वाले व्यक्तियों का संरक्षण करता है।

प्र: यदि मेरा मानना है कि ADA के तहत उपलब्ध मेरे अधिकारों का उल्लंघन हुआ है तो मुझे क्या करना चाहिए?

यदि आपका मानना है कि आपसे आपकी अशक्तता के कारण भेदभाव हुआ है, तो आप अमेरिकी समान रोजगार अवसर आयोग (ईक्वल एंप्लॉयमेंट अपॉर्चुनिटी कमीशन, EEOC) या अमेरिकी न्याय विभाग (डिपार्टमेंट ऑफ जस्टिस, DOJ) के पास शिकायत दर्ज करा सकते हैं।

टाइटल I (कार्यस्थल पर भेदभाव) से संबंधित शिकायतों के लिए EEOC या अपने क्षेत्र की “उचित रोज़गार परिपाटियाँ एजेंसी (फ़ेअर एंप्लॉयमेंट प्रैक्टिसेज़ एजेंसी, FEPA)” से संपर्क करें। (राज्य के अनुसार FEPA ऑफ़िसों की सूची के लिए, <https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>) पर स्थित EEOC वेबसाइट पर जाएँ। EEOC वेबसाइट पर <https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint> पर शिकायत फ़ॉर्म भी उपलब्ध है। उल्लंघनों की सूचना देने के कारण कर्मचारियों को दंड देना या उनसे प्रतिशोध लेना गैर-कानूनी है।

टाइटल II या III से संबंधित शिकायतों (राज्य सरकार या स्थानीय सरकार की किसी इकाई या जनता के लिए खुले किसी व्यवसाय जैसे रेस्टॉरेंट, डॉक्टर का ऑफ़िस, रिटेल स्टोर और होटल इत्यादि के विरुद्ध शिकायतों) के लिए DOJ से ऑनलाइन, डाक से या फ़ैक्स से संपर्क करें। शिकायत दर्ज कराने से संबंधित और जानकारी तथा लिंक के लिए <https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting> पर स्थित DOJ की वेबसाइट पर जाएँ।

ADA से संबंधित शिकायत कैसे दर्ज कराएँ इस बारे में निर्देशों के लिए, कृपया यहाँ देखें: http://www.ada.gov/filing_complaint.htm

प्र: मुझे ADA के बारे में और कहाँ से जानकारी मिल सकती है?

न्याय विभाग - नागरिक अधिकार संभाग (डिपार्टमेंट ऑफ़ जस्टिस - सिविल राइट्स डिवीज़न) की ADA इन्फ़ॉर्मेशन लाइन (<https://www.ada.gov/infoline/>) से 1-800-514-0301 या 1-833-610-1264 (TTY) पर कॉल करके संपर्क करें। प्रतिनिधि सोमवार, मंगलवार, बुधवार और शुक्रवार को सुबह 9:30 से रात 12 बजे तक और गुरुवार को दोपहर 3 बजे से शाम 5:30 तक उपलब्ध हैं। आप ADA समुदाय पहुँच-विस्तार संयोजक (कम्युनिटी आउटरीच कोऑर्डिनेटर) को भी Disability.Outreach@usdoj.gov पर प्रश्न भेज सकते हैं।

साथ ही, ADA नेशनल नेटवर्क, जो नेशनल इंस्टीट्यूट ऑन डिसेबिलिटी, इंडिपेंडेंट लिविंग, एंड रीहैबिलिटेशन रिसर्च द्वारा वित्तपोषित है, पूरे अमेरिका में स्थित 10 क्षेत्रीय ADA सेंटरों के ज़रिए ADA के बारे में जानकारी, मार्गदर्शन और प्रशिक्षण प्रदान करता है। मुफ़्त वेबिनार, वीडियो, तथ्य पत्रकों और क्षेत्रीय सेंटरों की लिंक तथा अन्य संसाधनों के लिए उसकी वेबसाइट <https://adata.org/national-network> पर जाएँ।

स्रोत: अमेरिकी न्याय विभाग - नागरिक अधिकार संभाग (डिपार्टमेंट ऑफ़ जस्टिस - सिविल राइट्स डिवीज़न), अमेरिकी समान रोज़गार अवसर आयोग (ईक्वल एंप्लॉयमेंट अपॉर्चुनिटी कमीशन), ADA नेशनल नेटवर्क।

किसी से बात करनी है?

हमारे जानकारी विशेषज्ञ आपके प्रश्नों के उत्तर देने के लिए उपलब्ध हैं।

सोमवार से शुक्रवार, सुबह 7 बजे से रात 8 बजे (पूर्वी समयानुसार) तक टोल फ्री नंबर 1-800-539-7309 पर कॉल करें।

या <https://connect.paralysis.org/hi/send-us-your-question> पर कॉल निर्धारित करें अथवा ऑनलाइन प्रश्न पूछें।

इस संदेश में निहित जानकारी आपको पक्षाघात और उसके प्रभावों के बारे में शिक्षित करने व सुविज्ञ बनाने के उद्देश्य से प्रस्तुत की गई है। इस संदेश में निहित किसी भी चीज़ का अर्थ चिकित्सीय निदान या उपचार के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए और न ही वह इसके लिए प्रयोग करने हेतु उद्दिष्ट है। इसका उपयोग आपके चिकित्सक या अन्य किसी योग्य स्वास्थ्य-देखभाल प्रदाता की सलाह के स्थान पर नहीं किया जाना चाहिए। यदि आपको स्वास्थ्य देखभाल संबंधी कोई प्रश्न पूछना हो तो कृपया शीघ्रता से अपने चिकित्सक या अन्य किसी योग्य स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता को फोन करें या उनसे मिलें। कोई भी नया उपचार, आहार या तंदुरुस्ती कार्यक्रम आरंभ करने से पहले हमेशा अपने चिकित्सक या अन्य किसी योग्य स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता से परामर्श करें। आपको कभी-भी इस संदेश में पढ़ी गई किसी चीज़ के कारण चिकित्सीय सलाह की अवहेलना नहीं करनी चाहिए अथवा उसे प्राप्त करने में विलंब नहीं करना चाहिए।

इस प्रकाशन को कुल \$1,00,00,000 मूल्य के वित्तीय सहायता अनुदान के रूप में सामुदायिक जीवन-यापन प्रशासन (एडमिनिस्ट्रेशन फॉर कम्युनिटी लिविंग, ACL), अमेरिकी स्वास्थ्य एवं मानव सेवाएँ विभाग (यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ हेल्थ एंड ह्यूमन सर्विसेज़, HHS) की ओर से सहायता मिलती है जिसका 100 प्रतिशत वित्तपोषण ACL/HHS द्वारा किया जाता है। विषय-वस्तुएँ रचियता(ओं) द्वारा रचित हैं और आवश्यक नहीं कि वे ACL/HHS, या अमेरिकी सरकार के आधिकारिक विचारों को या उनके द्वारा विषय-वस्तुओं के समर्थन को दर्शाती हों।