CALIFORNIA WOMEN'S LAW CENTER
CWLC

कानूनी चुनौतियों से निपटना

स्तन कैंसर से
पीड़ित महिलाओं के
लिए जानकारी की मार्गदर्शिका

कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर (सी.डब्ल्यू.एल.सी.) सर्वां卐ीण परिवर्तन के जरिए यह सुनिश्चित करने का कार्य करता है कि महिलाओं और लड़कियों के लिए जीवन के अवसर, अन्यायपूर्ण समाजिक, आर्थिक और राजनीतिक विवशताओं से मुक्त हों। सी.डब्ल्यू.एल.सी. अपने प्रयासों को छ: प्रमुख प्राथमिकता वाले मुद्दे के क्षेत्रों पर केंद्रित क रता है: महिलाओं का स्वास्थ्य, महिलाओं के प्रति हिंसा प्रयो卐 का, महिलाओं की आर्थिक सुरक्षा, लैं卐िक भेदभाव, जाति एवं लिं卐, तथा महिलाओं का शोषण। सी.डब्ल्यू.एल.सी. का यह मानना है कि स्थायी परिवर्तन तभी संभव है जब महिलाओं और लड़कियों को अपनी बात कह सकने के लिए शक्तिसम्पन्न किया जाए।

इस मा卐दर्शिका का उद्देश्य, मैलिफॉर्निया में स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं की रक्षा करने वाले कानूनों के सम्बंध में पृष्ठभूमि जानकारी प्रदान करना है। इस पुस्तक को प्राप्त करने और/अथवा पढ़ने से आप कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर के 卐ाहक नहीं बन जाते। इसका अभिप्राय कानूनी सलाह देना नहीं है, न ही इस पर कानूनी सलाह के रूप में भरोसा किया जाना चाहिए।

California Women's Law Center
3460 Wilshire Blvd., Suite 1102
Los Angeles, CA 90010
Teléfono: (213) 637-9900
Fax: (213) 637-9900
E-mail: cwlc@cwlc.org
Website: www.cwlc.org

© कॉपीराइट 2003, कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर। सभी अधिकार सुरक्षित। इस साम卐ी का, कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर की स्पष्ट लिखित अनुमति के बिना किसी भी प्रयोजन हेतु पूर्ण एवं आंशिक रूप से उपयो卐 अथवा प्रतिरूपण नहीं किया जा सकता।

कानूनी चुनौतियों से निपटना :

स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं के लिए जानकारी की मार्गदर्शिका

विषय-सूची

	आभार	2
	प्रस्तावना	3
I.	रोजगार अधिकार	5
	रोजगार भेदभाव	5
	परिवार और चिकित्सा अवकाश	19
	दावा दायर करना	
II.	स्वास्थ्य बीमा	31
	पहले की दशा एवं वर्जना	34
	सी.ओ.बी.आर.ए. (कंसॉलिडेटड ओमनिबस बजट रीकंसिलिएशन ऐक्ट)	39
	वैकल्पिक बीमा विकल्प	40
	बीमा क ?पनियों के साथ समस्याएं	46
III.	सरकारी कार्यक्रम	51
	स्वास्थ्य रक्षा प्राप्त करना	51
	वित्तीय सहायता	56
IV.	कर्जदारों के अधिकार	61
	अवैध वसूली प्रक्रियाएं	
	कर्जदारों के लिए विकल्प	
V.	अनुपूरक संसाधन	71

आभार

कानूनी चुनौतियों से निपटना : स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं के लिए जानकारी की मार्गदर्शिका (A resource Guide for Women with Breast Cancer) का यह संशोधित संस्करण, कई व्यक्तियों एवं संगठनों के कठिन परिश्रम, समर्पण एवं उदारता का परिणाम है। सी.डब्ल्यू.एल.सी. (CWLC), इस प्रथम संस्करण की लेखिकाओं पौला डी. पर्लमैन और सूसान बर्क फोजल तथा उन अनेक स्वयंसेवकों का धन्यवाद करता है जिन्होंने अपने किस्म की इस पहली पुस्तक को संकलित करने में मदद दी। यह संगठन, मीरा ई. देव, जो सी.डब्लयू.एल.सी. की स्तन कैंसर कानूनी परियोजना की स्टाफ अटॉर्नी है, को नए कानूनी एवं नीतिगत परिवर्तन शामिल करने के लिए इस जानकारी मार्गदर्शिका का संशोधन करने एवं अद्यतन बनाने में अनेक कार्य के लिए धन्यवाद करता है। हम, प्रतिलेखन एवं मुद्रण व्यवस्था को समन्वित करने के लिए सी.डब्ल्यू.एल.सी. स्टाफ बेथनी लील, अनुपूरक सामग्री को अद्यतन बनाने के लिए ऐमन्डा शेर तथा कानूनी प्रशिक्षणार्थी, आइरीन फैरिनास एवं टिफनी विलियमसन को अनुसंधान में उनकी उत्कृष्ट सहायता के लिए धन्यवाद देते हैं। कई लोगों ने, इस जानकारी मार्गदर्शिका की प्रतिक्रिया और स ?पादन उपलब्ध कराए; हम उनके द्वारा दिए गए समय एवं प्रयासों के लिए; लिन बैरेनिक, विकी बार्कर, मैगडेलीना रेयस-बोदू, मंजूषा पी. कुलकर्णी, डैविड लिप्सशुट् I, ब्रायन मोन्टैनो, कैथरीन पोर्टर, बारबारा उलमैन श्वेरिन और मिशेल उ ोटा का भी धन्यवाद करते हैं। हम, इस जानकारी मार्गदर्शिका की ....में प्रतिकृति बनाने के लिए ....तथा हिन्दी भाषा सामग्री की सामूहिक पुर्नरीक्षा करने के लिए हम साउथ एशियन नेटवर्क के आभारी हैं। हम, ब्रेस्ट कैंसर लीगल प्रोजक्ट ऐडवाइ ारी काउंसिल के सदस्यों की सलाह और सुझावों के लिए भी उनके कृतज्ञ हैं। यह संशोधन, स्टेट डिपार्टमेंट ऑफ हैल्थ सर्विसेस से प्राप्त अनुदान से अंशत: स ?भव हो पाया है।

इन सबसे बढ़कर, हम उन सैकड़ों महिलाओं का धन्यवाद करते हैं जिन्होंने इस जानकारी मार्गदर्शिका के प्रथम संस्करण का उपयोग किया है तथा साथ ही, उन ह ारों महिलाओं का भी धन्यवाद करते हैं जो इस संशोधन संस्करण का उपयोग करेंगी। उनकी हिम्मत, ऊर्जा, उत्साह और दृढ़संकल्प, हमें महिलाओं के जीवन सुधारने की दिशा में निरंतर कार्य करने के लिए प्रेरित करते हैं।

सी.डब्लयू.एल.सी. स्टाफ
फरवरी 2003

प्रस्तावना

कानूनी चुनौतियों से निपटना:

स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं के लिए कानूनी जानकारी मार्गदर्शिका

स्तन कैंसर से होने वाली ज़बरदस्त शारीरिक एवं भावनात्मक क्षति अनेक लोगों के जीवन को प्रभावित करती है। फिर भी, स्तन कैंसर का सामना कर रहे व्यक्तियों को उपलब्ध संसाधन काफी अपर्याप्त होते हैं। स्तन कैंसर के निदान से जीवन-मरण के विकल्प पैदा हो जाते हैं, जिनका मुकाबला किया जाना चाहिए, भले ही रोग से पीड़ित व्यक्ति उपचार द्वारा शारीरिक एवं भावनात्मक रूप से निर्बल क्यों न हो जाएं। इनमें से कई विकल्प, भारी कानूनी चुनौतियां पैदा कर देते हैं; जिनके विनाशकारी चिकित्सा, आर्थिक एवं व्यक्तिगत दुष्परिणम हो सकते हैं।

कार्यस्थल पर महिलाओं को उनके स्तन कैंसर के कारण प्रताड़ित किया जाता है, पदोन्नतियों, स्थानांतरण अथवा अन्य लाभों से वंचित किया जाता है। कई महिलाओं को कुछ उपचारों के खर्चों की पूर्ति के लिए अपनी बीमा कम्पनियों के साथ लम्बे समय तक संघर्ष करना पड़ता है। अन्य महिलाएं, निजी बीमा कम्पनी से अथवा सरकारी कार्य क्रमों के जरिए उपचार के विकल्प ढूंढने के लिए संघर्ष करती हैं। उपचारों के चरण में ही, महिलाओं के पास चिकित्सा प्रदाताओं, बीमाकर्ताओं एवं अन्य गणदाताओं से बिल सम्बंधी काग़ज़ी कार्यवाही कागजों के ढेर लग जाते हैं। अधिकांश महिलाओं के पास स्तन कैंसर के निदान से जुड़ी अनेक चुनौतियों का सामना करने के लिए पर्याप्त संसाधन नहीं होते हैं।

इस कानूनी जानकारी मार्गदर्शिका (स्ह्नद्दड्डद्य ऋद्भह्यश्चह्वह्स्ष्द्ग तह्वद्बस्र द्ग) को, कानूनों तथा ऐसी चुनौतियों से निपटने में इनकी भूमिका के बारे में जानकारी देने के लिए तैयार किया गया है। इसका उद्देश्य, महिलाओं को कानून का ज्ञान कराने, उन्हें अपने अधिकारों की माग करने तथा अपनी बात कह सकने के लिए जानकारी देना एवं

शक्तिसम्पन्न बनाना है।

कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर ने 1995 में ब्रेस्ट कैंसर लिगल प्रोजक्ट की स्थापना की भी, जो स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं और उनके वकीलों को मुफ्त शिक्षा, बाह्य सम्पर्क, सामग्री एवं तकनीकी सहायता देने वाली राज्यव्यापी पहली संस्था थी। यह प्रोजक्ट, स्तन कैंसर से पीड़ित व्यक्तियों एवं उनका समर्थन करने वाले समूहों, तथा कानूनी एवं चिकित्सा पेशेवर लोगों के साथ मिलकर कार्य करता है। बी.सी.पी.एल. अपने बाह्य सम्पर्क, शिक्षा एवं समर्थन को मुख्य रूप से उन कम आय वाली महिलाओं, गोरों और कालों में भेद न करने वाली लक्षित आबादी पर केंद्रित करना है, जिन्हें कानूनी सेवाओं की सबसे अधिक ज़रूरी होती है और जिनके साथ सम्पूर्ण राज्य में अ%छा व्यवहार नहीं किया जाता है।

I. रोज़ागार में भेदभाव

फैडरल (संघीय) और स्टेट (राज्य) नागरिक अधिकार कानून, कैलिफॉर्निया में स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाओं की रोज़ागार में भेदभाव के विरूद्ध रक्षा करते हैं। अमेरिकन्स विद डिसऐबिलिटी एक्ट (ए.डी.ए.) तथा रीहैबिलिटेशन एक्ट 1973, फैडरल कानून हैं। द कैलिफॉर्निया फेयर एम्प्लॉयमेंट एण्ड हाउसिंग एक्ट (एफ.ई.एच.ए.), राज्य कानून है।

कार्यस्थल में आपके कुछ अधिकार हैं

संघीय कर्मचारियों के लिए, ए.डी.ए. उन लोगों को कवर करता है जो कांग्रेस के लिए तथा संघीय सरकार की विधायी शाखा में अन्य संस्थाओं में कार्य करते हैं। 1973 का रीहैबिलिटेशन एक्ट, संघीय ठेकेदारों के तथा संघ से धनराशियां प्राप्त करने वाले अन्य कार्यक्रमों के कर्मचारियों और किसी भी संघीय कार्यकारी एजेंसी एवं संयुक्त राज्य डाक सेवा के कर्मचारियों की अक्षमता के कारण किए जाने वाले भेदभाव के विरूद्ध रक्षा करता है।

क्या मुझे सुरक्षा प्राप्त है ?

यदि आप ऐसी महिला है जिसे स्तन कैंसर है अथवा जिसका स्तन कैंसर के लिए पहले इलाज हो चुका है, तो आप अक्षमता के कारण किए जाने वाली भेदभाव सम्बंधी कानूनों के अंतर्गत सुरक्षा प्राप्त करने वाली महिला हैं। यह कानून निम्न लोगों को सुरक्षा प्रदान करता है।

- *जो अक्षम हैं;*
- *जिनका अक्षमता का रिकॉर्ड है; और*
- *जिनके बारे में यह माना जाता है कि उनमें अक्षमता है।*

संघीय कानून के अनुसार अक्षमता एक ऐसी शारीरिक अथवा मानसिक कमी है जो आपके जीवन की प्रमुख गतिविधियों में से एक अथवा एक से अधिक गतिविधियां, जैसे अपना कार्य करना अथवा अपनी देखभाल स्वयं करना, को काफी हद तक सीमित कर देती है।

यह कानून, ''अक्षमता वाले योग्य व्यक्तियों'' की राज़ागार में भेदभाव किए जाने से रक्षा करता है। आप किसी विशेष कार्य के लिए तभी **'योग्य'** माने जाते हैं यदि :

- *आपके पास उस काम के लिए आवश्यक अनुभव, प्रशिक्षण, दक्षताएं और शिक्षा हैं, और*
- *यदि आपको किसी विशेष प्रकार की सहायता, जिसे ''**उचित समायोजन**'' कहा जाता है, दी जाए तो आप उस कार्य से सम्बंधित आवश्यक गतिविधियां पूरी कर सकती हैं।*

नौकरी देने वाले को राज़ागार की आवश्यकताओं के अंतर्गत तथा कार्य करने के परिवेश में ''**उचित समायोजन**'' अवश्य करना चाहिए जिससे आप किसी कार्य के लिए प्रभावी ढंग से आवेदन कर सकें और अपना कार्य कर सकें। उचित समायोजनों के बारे में, इस प्रस्तक में आगे विस्तार से चर्चा की गई है।

इसके अंतर्गत कौन से नियोक्ता आते हैं ?

फैडरल ए.डी.ए. के अंतर्गत *15 अथवा अधिक लोगों* को नौकरी देने वाले ये नियोक्ता आते हैं:

- *राज्य और स्थानीय संस्थाएं एवं एजेंसियां;*
- *निजी नियोक्ता;*
- *रोज़ागार एजेंसियां;*
- *श्रमिक संघ; और*
- *संयुक्त श्रमिक-प्रबंधन समितियां;*

नम्न नियोक्ता, उनके कर्मचारियों की संम्या चाहे जितनी भी हो, वह भी ए.डी.ए. और/अथवा रीहैबिलिटेशन एक्ट के प्रावधानों के अधीन आते हैं :

- *संघीय सरकार;*
- *संघीय ठेकेदार और उन ठेकेदार; और*
- *संघ से धनराशि प्राप्त करने वाले नियोक्ता।*

कैलिफॉर्निया के एफ.ई.एच.ए. के अंतर्गत 5 अथवा उससे अधिक कर्मचारियों को नौकरी देने वाले नियोक्ता आते हैं:

- *निजी नियोक्ता;*
- *राज्य अथवा नगरपालिका, सरकार की संस्थाएं और एजेंसियां;*
- *श्रमिक संगठन; और*
- *रोज़ागार एजेंसियां।*

राज्य कानून, अक्षम व्यक्तियों के विरूद्ध उन एजेंसियों और नियोक्ताओं द्वारा भेदभाव किए जाने पर रोक लगाते हैं जिन्हें कैलिफॉर्निया राज्य से धनराशि प्राप्त होती है, उनके कर्मचारियों की संम्या चाहे जो भी हो।

15 अथवा इससे अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ता, राज्य एवं संघीय दोनों कानूनों के अंतर्गत आते हैं।

स्तन कैंसर से पीड़ित महिला के रूप में मेरे रोज़ागार के अधिकार क्या हैं ?

इस प्रश्न का उत्तर देने के लिए, इम उन विभिन्न परिस्थितियों पर नजर डाल सकते हैं जिनके कारण भेदभाव किया जा सकता है।

काम पर रखने संबंधी प्रक्रिया : आवेदन पत्र, साक्षात्कार, मज़दूरी पर रखना और चिकित्सा सम्बंधी परीक्षण।

जब आप ''कार्य पर'' नियुक्त हों : उपयुक्त व्यवस्था, कार्य का प्रशिक्षण, पदोन्नतियां, पदावनतियों या स्थानांतरणों, वेतन, क्षतिपुर्ति एवं कार्य भत्तों, रिकॉर्डों की गोपनीयता, चिकित्सा से सम्बंधित अवकाश के लिए अनुरोध, ता ए.डी.ए. और फैमिली मेडिकल लीव एक्ट (FMLA अथवा CFRA) के अंतर्गत देखभाल करने के अधिकार

काम पर रखे जाने सम्बंधी प्रक्रिया

काम पर रखे जाने की प्रक्रिया के दौरान मेरे क्या अधिकार हैं ?

क्या मुझे अपने भावी नियोक्ता को यह बताना ारूरी है कि मुझे कैंसर था ?

यह तथ्य कि आपको कैंसर है अथवा कैंसर था, आपका व्यक्तिगत मामला है तथा आपको अपने भावी नियोक्ता को यह बताने की ारूरत **नहीं** है। कोई भी नियोक्ता आपको सिर्फ इसलिए काम पर रखने से मना नहीं कर सकता कि आपको स्तन कैंसर है या था। यदि आप में वह कार्य करने की योग्यता है, तो कोई भी नियोक्ता नए कार्यों की सूची बनाते समय कोई भेदभाव नहीं कर सकता है।

कोई भी नियोक्ता, किसी खास काम से सम्बंधित गतिविधियां पूरी कर सकने के बारे में आवेदक की क्षमता के बारे में पूछ सकता है तथा ऐसे प्रश्न पूछ सकता है जिनका अक्षमता से सम्बंधन हो। नियोक्ता, रोज़गार से सम्बंधित , गैर चिकित्सकीय जांच, जैसे सामान्य दक्षता परीक्षण, कम्प्यूटर अथवा गणित परीक्षा, अथवा ऐसे किसी परीक्षण की मांग कर सकता है जिससे किसी कार्य को करने के लिए अपेक्षित विशिष्ट दक्षता का पता चल सके। उदाहरण के लिए, आपका भावी नियोक्ता आपसे 50 पाउंड का बोरा उठाने के लिए कह सकता है, यदि उस कार्य में भारी बोझ उठाना आवश्यक हो तथा सभी आवेदकों को यह परीक्षा देनी ारूरी हो।

रोज़गार आवेदन पत्र एवं साक्षात्कार

नौकरी के लिए साक्षात्कार

कोई भी नियोक्ता आपसे काम पर रखने की प्रक्रिया के दौरान आपकी चिकित्सा सम्बंधी तकलीफों के विद्यमान होने, इसके स्वरूप एवं गंभीरता के बारे में प्रश्न नहीं पूछ सकता। यह रोज़गार'' या ''व्यक्तिगत कारणों से बेरोज़गार'' लिख सकती हैं।

आवेदन अथवा साक्षात्कार लेने वाला कोई भी व्यक्ति आपसे इनके बारे में कुछ नहीं पूछ सकता है :

- *आपके स्तन कैंसर की गंभीरता;*
- *आपको स्तन कैंसर क्यों हुआ;*
- *आपके स्तन कैंसर के बारे में क्या पूर्वानुमान है;*
- *क्या आपको स्तन कैंसर के कारण उपचार अथवा विशेष अवकाश की ारूरत पड़ेगी;*
- *अपने पिछले वर्ष कितने बीमार दिवसों का प्रयोग किया;*
- *क्या आपकों अस्पताल में दाखिल कराया गया था; अथवा*
- *क्या आपने कर्मकार को मुआवजा दावा दायर किया।*

नियोक्ता यह **पूछ सकता है** कि : ''क्या आप इस रोज़गार से संबंधित कार्य उचित व्यवस्था के साथ अथवा उसके बिना कर सकती हैं?'' इसका अर्थ यह है कि, ''यदि आपके लिए उचित व्यवस्था की जाती है तो क्या आप काम कर सकती हैं?'' नियोक्ता आपसे यह दिखाने अथवा बताने के लिए कह सकता है कि आप इन कार्यों को कैसे करेंगी। नियोक्ता यह भी पूछ सकता है कि क्या आप कार्य के

लिए रूरी आवश्यकताओं को पूरा कर **सकती हैं,** परन्तु वह यह **नहीं** पूछ **सकता है** कि आपने पिछले काम में कितने दिनों तक बीमारी की छुट्टी पर रहीं।

यदि आपकी अक्षमता शारीरिक रूप से स्पष्ट है तथा उसका सम्बंध उस रोज़गार से है, तो नियोक्ता आपसे पूछ सकता है कि यदि उचित व्यवस्था की जाए तो क्या आप उसके साथ अथवा उसके बिना संबंधित विशेष गतिविधियां पूरी कर सकेंगी परन्तु वह आपकी तकलीफ के बारे में प्रश्न नहीं पूछ सकता। फिर भी चूंकि यादातर मामलों में स्तन कैंसर शारीरिक रूप से स्पष्ट अक्षमता नहीं है, नियोक्ता सामान्यत: आपसे आपकी अक्षमता अथवा क्या यह आपकी कार्य करने की क्षमता को प्रभावित करेगा के बारे में नहीं पूछ सकता।

उदाहरण के लिए, यदि आप शरीरकि रूप से कम ोर लगती हैं अथवा कैमोथेरापी के बाद आपके उड़े हुए बाल स्पष्ट दिखाई देते हैं, तथा आप ऐसे कार्य के लिए आवेदन करती हैं जिसमें आपकों लम्बे समय तक अपने पैरों पर खड़ा रहना पड़ेगा, तो भावी नियोक्ता यह पूछ **सकता है** कि क्या आप किसी अंतराल के बिना लगातार तीन घंटों तक खड़ी रह सकती हैं, और यह पूछ सकता है कि क्या आपको काम करने के लिए विशेष सहायता अर्थात उपयुक्त व्यवस्था की रूरत है।

दूसरी ओर, यदि शारीरिक रूप से यह नहीं लगता है कि आपको स्तन कैंसर अथवा कोई अन्य अक्षमता है, तो नियोक्ता को आपसे यह पूछने से मना किया जाता है कि आपको किसी विशेष व्यवस्था की रूरत है या नहीं। नियोक्ता आपको बता सकता है कि इस कार्य में लम्बे समय तक खड़े रहने की रूरत पड़ेगी, तथा क्या आप ऐसा कर सकती हैं। इस अवस्था में, आपको यह कहने का अधिकार है, ''हाँ, मैं यह कार्य कर सकती हूँ, परन्तु मुझे बैठने के लिए एक स्टूल की जरूरत है अथवा मुझे उन तीन घंटों के दौरान प्रत्येक आधे धंटे के बाद 5 मिनट का आराम चाहिए।''

विशेष ध्यान आपकी काम करने की योग्यता पर

यदि आपकी अक्षमता स्पष्ट है, तो नियोक्ता को आपसे यह पूछना चाहिए कि क्या आपको विशेष सहायता की रूरत है। अन्यथा, **आपको** भावी नियोक्ता को यह **अवश्य** बता देना चाहिए कि आप में कोई अक्षमता की समस्या है तथा रोज़ागार के अनिवार्य कार्य पूरे करने के लिए उपयुक्त व्यवस्था का अनुरोध करना चाहिए। आपको भावी नियोक्ता को यह भी अवश्य बताना चाहिए कि साक्षात्कार के दौरान आपको विशेष सहायता की रूरत है।

याद रखें : नियोक्ताओं के प्रश्न, आपके कार्य करने की क्षमता पर, न कि आपकी अक्षमता पर केंद्रित होने चाहिए।

चिकित्सा सम्बंधी जांचों का अनुरोध करना

कोई भी नियोक्ता जिसके पास 15 अथवा उससे अधिक कर्मचारी है, तब तक रोज़ागार-पूर्व की चिकित्सा सम्बंधी जांच **नहीं करा सकता है** जब तक रोज़ागार देने का प्रस्ताव न कर दिया गया हो। जब नियोक्ता रो निर्भर कर सकता है। फिर भी, आवेदक से चिकित्सा सम्बंधी जांच कराने के लिए तभी कहा जा सकता है यदि उस रोज़ागार वर्ग में **सभी** नए कर्मचारियों से इसकी अपेक्षा की जाती है। चिकित्सा सम्बंधी जांच अथवा पूछताछ में चिकित्सा सम्बंधी कोई भी प्रश्न पूछा जा सकता है, वह भी जो उस रोज़ागार से से सम्बंधित न हो।

यदि आप इस समय कार्य कर पाने में सक्षम हैं तो चिकित्सा सम्बंधी जांच के परिणामों को आपके विरूद्ध भेदभाव करने के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता। कोई भी नियोक्ता आपको रोज़ागार पर रखने से इसलिए मना नहीं कर सकता है क्योंकि वह समझता/समझती है कि आपको नियुक्त करने से भविष्य में खतरे होंगे, जैसे अधिक बीमा खर्च अथवा कार्य से आपका अधिक दिनों तक गायब रहना। इस प्रकार, यदि किसी नियोक्ता ने आपके रोज़ागार प्रस्ताव

को रद्द करने के लिए जांच के परिणामों का तभी प्रयोग कर सकता/सकती है, यदि:

- *आपकी अक्षमता से अन्य कर्मचारियों के अथवा आपके स्वास्थ्य एवं सुरक्षा को ख़तरा पैदा होता है; अथवा*
- *कोई ऐसी उपयुक्त व्यवस्था नहीं की जा सकती जिससे आप रोज़ागार के अनिवार्य कार्य पूरे कर सकें।*

यदि आपका नियोक्ता स्वास्थ्य बीमा प्रदान करता है, तो आपसे बीमा आवेदन के एक भाग के रूप में चिकित्सा सम्बंधी जांच कराने के लिए कहा जा सकता है। इस जांच से प्राप्त जानकारी को बीमा प्रयोजनों के लिए ही प्रयोग किया जा सकता है।

नियोक्ता नए आवेदकों से अवैध औषधि के उपयोग के बारे में जांच कराने के लिए कह सकता है, क्योंकि राज्य और संघीय कानून के अंतर्गत इस तरह की जांच को ''चिकित्सा सम्बंधी जांच'' नहीं माना जाता है। राज़गार व्यवस्था के आधार पर, औषधि परीक्षण की विशेष आवश्कताएं होती हैं।

जब आप अपना कार्य शुरू कर देती हैं तो, आपका नियोक्ता चिकित्सा सम्बंधी जांच का अनुरोध तभी कर सकता है यदि वह '' राज़गार से सम्बंधित हो''। छोटे नियोक्ता जो संघीय कानून के अंतर्गत नहीं आते (5-14 कर्मचारी), को राज़गार का प्रस्ताव करने से पहले चिकित्सा सम्बंधी जांच की मांग करने की अनुमति है, यद्यपि निष्पक्ष राज़गार और आवास विभाग इस प्रथा को हतोत्साहित करता है। इन परीक्षणों का उस पद से सीधा सम्बंध होना चाहिए जिसके लिए आवेदक आवेदन कर रहा है, अथवा उस निर्धारण से सीधे सम्बंधित होने चाहिए क्या आवेदक को राज़गार देने से उसके अथवा अन्य लोगों के स्वास्थ्य एवं सुरक्षा को ख़तरा पैदा कर सकता है।

यह सुनिश्चित करने के लिए चिकित्सा सम्बंधी जांचों का प्रयोग भेदभाव करने के लिए नहीं किया जा सकता, निम्नलिखित तीन शर्तों का पूरा किया जाना ज़रूरी है:

- *ऐसे पदों पर नियुक्त होने वाले सभी कर्मचारियों की ऐसी ही जांच की जाती है;*
- *यदि जांच के परिणामस्वरूप आवेदक अयोग्य प्रमाणित हो जाती है, तो आवेदक अथवा कर्मचारी विचार के लिए स्वतंत्र चिकित्सा के विकल्प प्रस्तुत कर सकता है; और*
- *ऐसी जांचों के परिणाम, गोपणीय चिकित्सा रिकॉर्डों के रूप में अलग से रखे जाने चाहिए।*

कार्य पर

स्तन कैंसर से पीड़ित महिला के रूप में, कार्य पर मेरे क्या अधिकार है ?

आपको स्तन कैंसर से पीड़ित महिला के रूप में राज़ागार के अधिकार प्राप्त हैं, जिसमें आपके राज़ागार के नियम व शर्तों में भेदभाव से मुक्त रखे जाने के अधिकार शामिल है। इसमें, आपके स्तन कैंसर के परिणामस्वरूप कार्यस्थल को आपके लिए अधिक उपयुक्त बनाए जाने के अधिकार भी शामिल हैं तथा इसमें उपयुक्त व्यवस्था अथवा चिकित्सा सम्बंधी अवकाश मी शामिल हो सकते हैं।

मैं अपने नियोक्ता को कब बताऊं कि मुझमें अक्षमता है?

यदि स्तन कैंसर होने के कारण आपको अपने राज़ागार के अनिवार्य कार्यों को पूरा करने के लिए किसी मदद अथवा विशेष उपचार की   कर सकती हैं। यदि आपको किसी साक्षात्कार के दौरान अथवा पदोन्नति अथवा स्थानांतरण के लिए विशेष सहायता की ज़रूरत हो, आपको तब भी ऐसा करना चाहिए। नियोक्ता को योग्य आवेदक अथवा कर्मचारी की सिर्फ ''ज्ञात'' अक्षमता के लिए ही व्यवस्था करनी होती है। यदि आप व्यवस्था करने के लिए नहीं कहती हैं, तो यदि अक्षमता स्पष्ट न हो अथवा नियोक्ता को पहले से ही इसका ज्ञान न हो, तो उसे इसके लिए व्यवस्था करने की ज़रूरत नहीं है।

''उपयुक्त व्यवस्था'' क्या है ?

उपयुक्त व्यवस्था, कार्य के परिवेश में परिवर्तन करने के तरीके होते हैं ताकि अक्षम व्यक्ति उसी औसत कर्मचारी के स्तर का कार्य कर सके जो अक्षम नहीं है। उपयुक्त व्यवस्था, फर्नीचर को स्थनांतरित करने से लेकर कार्य की समय सारणी में संशोधन तक हो सकती है।

आपके नियोक्ता को, आपके लिए आवश्यक ''उपयुक्त व्यवस्था'' प्रदान करनी चाहिए ताकि आप अपना वर्तमान अथवा भावी कार्य कर सकें, जब तक कि यह नियोक्ता के लिए परेशानी का कारण न बनें। आपके नियोक्ता को ऐसी व्यवस्था करने की ारूरत नहीं है जो :

- *अत्यधिक कठिन अथवा महंगी हो;*
- *कार्य के सामान्य संचालन में बाधा बनती हो; अथवा*
- *आपको अथवा आपके सहकर्मियों को ख़तरे में डालती हो।*

उपयुक्त व्यवस्था में निम्नलिखित शामिल किए जा सकते हैं :

- *आपके रोसौंप देना जो आपके राज़ागार के मुम्य कार्य को पूरा करने के लिए अनिवार्य नहीं हैं;*
- *आपके कार्य की समय सारणी अथवा शिम्ट को बदलना;*
- *उपचार के लिए आपको म्लेक्सिबल अवकाश (देखिए, ''फैमिली मेडिकल लीव एक्ट'') अथवा अनुपस्थित रहने के लिए अन्य छुट्टियों की अनुमति देना;*
- *आपको किसी खाली पद पर लगाना, यदि वह पद आपके पिछले पद के बराबर हो अथवा आपको ''हल्के कार्य'' सौंपना;*
- *प्रशिक्षण सामग्रियों अथवा नीतियों में समुचित व्यवस्था; अथवा*
- *विशेष उपकरण अथवा साधन खरीदना अथवा प्रदान करना।*

उपयुक्त व्यवस्थाओं में निम्नलिखित शामिल नहीं हैं :

- *किसी गर्म जलवायु वाले विभाग में नियुक्ति का अनुरोध करना, क्योंकि यह आपके स्वास्थ्य के लिए बेहतर होगा;*
- *अत्यधिक मंहगे यंत्र खरीदना; अथवा*
- *आपकी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पूरे व्यवसाय की कार्य पद्धति में फेरबदल करना।*

उपयुक्त व्यवस्था का एक और उदाहरण है, साप्ताहिक कैमोथेरापी मुलाकातों में जाने के लिए आपको अपने कार्य की समय सारणी बदलने की अनुमति देना। सप्ताहांतों को अथवा ओवरटाइम पर कार्य करके, आप इन मुलाकातों के लिए जा सकेंगी तथा अपने नियोक्ता पर अकारण बोझ डाले बिना छूटे हुए घंटों की भरपाई कर सकेंगी। इसी प्रकार आप, निर्धारित समय से पहले अथवा बाद में कार्य करना अथवा कम अवधि का लंच लेना भी शुरू कर सकती हैं ताकि आपको पूरे दिन में अधिक बार ब्रेक मिल सके। परन्तु, यदि आपके अनुरोध से पूरी उत्पाद शृंखला प्रभावित होती है अथवा आपका कार्य शाम को अथवा सप्ताहांतों में नहीं किया जा सकता तो नियोक्ता आपके अनुरोध को ठुकरा सकता है, क्योंकि इससे अकारण बोझ पड़ता है अथवा कार्य के सामान्य संचालन में हस्तक्षेप होता है।

प्रत्येक अनुरोध पर अलग-अलग विचार किया जाना चाहिए, तथा आपका और आपके नियोक्ता आपके नियोक्ता को वैकल्पिक समाधानों पर विचार करने का इच्छुक होना चाहिए। कोई ऐसी व्यवस्था भी की जा सकती है जो उस व्यवस्था से भिन्न हो, जिसके लिए आपने पहले अनुरोध किया हो और फिर भी वह ''उपयुक्त'' हो।

कानून, नियोक्ता से आपकी **ज्ञात** कमियों के लिए ही उपयुक्त व्यवस्था करने की अपेक्षा करता है, इसलिए अपनी ारूरतों के बारे में बताएं या न बताएं, यह आप पर निर्भर करता है। कुछ ऐसे भी संगठन हैं जो व्यावहारिक व्यवस्था का

सुझाव देकर आपकी और आपके नियोक्ता की मदद करेंगे।

कार्य का प्रशिक्षण

आपका नियोक्ता आपकी अक्षमता या चिकित्सा कराने वाली स्थिति के कारण आपको प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए चुनने से मना नहीं कर सकता या नौकरी या प्रशिक्षण कार्यक्रमों से निकाल नहीं सकता। इसके अतिरिक्त, आपका नियोक्ता, अप्रेंटिसशिप या व्यावसायिक बैठकों सहित, कार्य के प्रशिक्षण के लिए वित्तीय सहायता देने के लिए आपकी पूर्व या वर्तमान अक्षमता पर विचार नहीं कर सकता।

पदोन्नतियां, पदावनतियां या स्थानांतरण

आपका नियोक्ता, इस समय या इससे पहले स्तन कैंसर होने के आधार पर ही आपके पद को घटा नहीं सकता, आपको स्थानांतरित नहीं कर सकता, जबरन छुट्टी नहीं दे सकता, काम पर वापस आने के अधिकार से वंचित नहीं कर सकता, पुनः नियुक्त करने से मना नहीं कर सकता, या आपको उन्नति देने से मना नहीं कर सकता या सीमित कार्यकाल का प्रस्ताव नहीं दे सकता। ये निर्णय, आपके कार्य निष्पादन और क्षमता के सही मूल्यांकन पर आधारित होने चाहिएं तथा इनका आपके स्तन कैंसर से कोई सम्बंध नहीं होना चाहिए।

आपके नियोक्ता पर, आपके लिए कार्य के निर्धारण, कार्य के वर्गीकरण, कर्मचारी की प्रगति अथवा ऑफिस रैंक के सम्बंध में भी आपके साथ भेदभाव करने से मनाही है। आपका नियोक्ता आपके कार्य को दूसरे कर्मचारी को इसलिए नहीं सौंप सकता क्योंकि वह यह **समझता है** कि आपके स्तन कैंसर के कारण आप वह कार्य नहीं कर पाएंगी।

वेतन, मुआव ा और कार्य के भत्ते

कोई भी नियोक्ता, आपके स्तन कैंसर के कारण आपके साथ वेतन, की शर्तों , काम करने की स्थितियां या भत्तों के बारे में भेदभाव नहीं कर सकता। आपका नियोक्ता आपके वेतन की दरें अथवा किसी अन्य प्रकार के मुआव ो में परिर्वतन नहीं कर सकता है या आपको अतिरिक्त लाम, जैसे भुगतान किए गए प्रशिक्षण या सामाजिक और मनोरंजक गतिविधियों से वंचित नहीं कर सकता। यदि आपके स्तन कैंसर के कारण स्वास्थ्य बीमा पर कोई अतिरिक्त खर्च होता है तो आपके नियोक्ता पर आपसे व्यक्तिगत रूप से प्रभार लेने पर भी रोक है (बीमा सम्बंधी भाग देखिए)।

राज्य के वैधानिक एवं संवैधानिक कानूनों के अनुसार नियोक्ताओं के लिए अपने कर्मचारियों के चिकित्सा सम्बंधी एवं व्यक्तिगत रिकॉर्डों की गोपनीयता बनाए रखना रूरी है। इन कानूनों को सम्ती से लागू किया जाता है।

नौकरी के लिए साक्षात्कार

नियोक्ता को, चिकित्सा जांच अथवा परीक्षण से प्राप्त किसी भी जानकारी को कर्मियों की सामान्य फाइलों से अलग रखना चाहिए। आपकी चिकित्सा सम्बंधी जानकारी के लिए केवल कुछ ही व्यक्ति, जिमें सुपरवाइ र और मैनेजर शामिल हैं, अनुरोध कर सकते हैं, ओर वह भी केवल यह पता लगाने के सीमित उद्‌देश्य से कि कहीं आपको किसी विशेष कार्य को करने से रोका तो नहीं गया है अथवा यह निर्धारण करने के लिए कि आपको किस प्रकार के ''उपयुक्त व्यवस्था'' की रूरत है। लेकिन बीमा कम्पनियां आपके नियोक्ता से चिकित्सा सम्बंधी जानकारी का अनुरोध कर सकती हैं ताकि आपकी स्वास्थ्य की देखभाल योजना को सुव्यवस्थित किया जा सके। यह जानकारी किसी अन्य व्यक्तियों/संस्थाओं को प्रकट नहीं की जा सकती, तथा इसका उपयोग आपको रो ागार लाभ से वंचित रखने के लिए नहीं किया जा सकता।

ए.डी.ए् के अंतर्गत देखभाल करने वाले (केयरगिवर) के

अधिकार

देखभाल करने वाले (केयरगिवर) को ए.डी.ए. के अंतर्गत संघीय कानूनों द्वारा सुरक्षा प्राप्त है। इसलिए,यदि आपकी देखभाल करने वाला व्यक्ति (अर्थात आपका पति, मित्र अथवा कोई अन्य व्यक्ति जो आपकी देखभाल करता हो) किसी ऐसे नियोक्त के लिए कार्य करता है जिसके पास 15 या उससे अधिक कर्मचारी हों, तो उसे भी नियुक्ति, सेवामुक्ति और लाभों की सुविधा में भेदभाव के विरूद्ध सुरक्षा प्राप्त है। आपकी देखभाल करने वाले व्यक्ति को नौकरी से इसलिए नहीं हटाया जा सकता है अथवा पदोन्नति से वंचित नहीं किया जा सकता है कि वह ऐसे व्यक्ति के साथ रहता/रहती है जिसे कैंसर है या आपकी देखभाल करता/करती है। इसके अतिरिक्त कोई भी नियोक्ता आपकी देखभाल करने वाले व्यक्ति को इसलिए नौकरी पर रखने से मना नहीं कर सकता कि स्तन कैंसर के कुछ उपचार महंगे हैं, परन्तु नियोक्त की स्वास्थ्य बीमा योजना के जरिए उपलब्ध हैं।

लेकिन, देखभाल करने वाले व्यक्ति को इस आधार पर ''उपयुक्त व्यवस्था'' का अधिकार नहीं है कि वह अक्षम व्यक्ति की देखभाल कर रहा/रही है। उदाहरण के लिए, संघीय कानून में आपके पति को उसके नियोक्ता द्वारा उपयुक्त व्यवस्था किए जाने, जैसे आपकी अक्षमता के कारण उसके काम में परिर्वतन, का अधिकार नहीं है।

इसके बजाए, आपका योग्य पति, बच्चा अथवा माता या पिता, 12 हफ्तों की अवधि तक की भुगतान रहित छुट्टी के लिए अनुरोध कर सकता है, जिसे फैमिली मेडिकल लीव एक्ट के अंतर्गत आपकी देखभाल करने के लिए छोटे-छाटे खंडों में विभाजित किया जा सकता है।

ऐसे राज्य कानून, जो 5-14 कर्मचारियों वाले छोटे नियोक्ताओं को कवर करते हों, के अंतर्गत देखभाल करने वाले व्यक्तियों के लिए कोई सुरक्षा प्राप्त नहीं है। लेकिन, राज्य कानून, देखभाल करने वाले व्यक्तियों को कैलिफॉर्निया फैमिली राइट्स एक्ट के अंतर्गत भुगतानरहित पारिवारिक छुट्टी लेने का अधिकार देते हैं। इसके अतिरिक्त, 1 जुलाई 2004 से, देखभाल करने वाले व्यक्तियों के लिए एक नए कार्यक्रम के अंतर्गत, कर्मचारी भुगतान सहित पारिवारिक छुट्टी अवकाश भी ले सकते हैं। (सरकारी लाभ भाग में एस.डी.आई. देखिए)

परिवार और चिकित्सा लाभ

ऐसे संधीय और राज्य कानून हैं जो आपको यदि आप शर्तें पूरी करती हैं, तो **स्वास्थ्य की गंभीर स्थिति** में, काम से छुट्टी पर रहते समय आपको अपना रोएक्ट ("FMLA") तथा राज्य कानून, कैलिफॉर्निया फैमिली राइट्स ऐक्ट ("CFRA") के अंतर्गत, आप स्वास्थ्य की गंभीर स्थिति में अपने रोज़ागार से **नियमित स्वास्थ्य कवरेज** के साथ 12 हफ्तों तक का **भुगतान-रहित** अवकाश ले सकती हैं। FMLA तथा CFRA दोनों न्यूनतम मानक हैं। नियेक्ता, FMLA तथा CFRA के अंतर्गत अवकाश के अतिरिक्त और अधिक उदार अवकाश नीतियों उपलब्ध करा सकते हैं। सामूहिक सौदे के समझौते भी अधिक उदार अवकाश नीतियां उपलब्ध करा सकते हैं।

यदि आप FMLA/CFRA की अंतर्गत छुट्टी की शर्तें पूरी नहीं करतीं, तब भी आपका नियोक्ता स्वयं अपनी अवकाश नीति के अंतर्गत आपको छुट्टी देने का निर्णय ले सकता है।

क्या मुझे फैमिली मेडिकल लीव एक्ट (स्त्रस्क्र) तथा कैलिफॉर्निया फैमिली राइट्स एक्ट द्वारा सुरक्षा प्राप्त है?

आप FMLA और CFRA के अंतर्गत चिकित्सा के लिए छुट्टी की शर्तें पूरी करती हैं या नहीं यह इस बात पर निर्भर करता है कि आपके प्राइवेट नियोक्ता के लिए कितने कर्मचारी कार्य कर रहे हैं, ये कर्मचारी कहां कार्यरत

हैं तथा आप अपने नियोक्ता के लिए कब से कार्य कर रही हैं। सभी सरकारी नियोक्ता FMLA और CFRA के अंतर्गत आते हैं, परन्तु कर्मचारियों को FMLA/CFRA के अंतर्गत छुट्टी लेने के लिए निम्न शर्तों को अवश्य पूरा करना चाहिए।

- *यदि आपके प्राइवेट नियोक्ता के पास इस समय या पिछले कैलेंडर वर्ष के कम से 20 हफ्तों के दौरान 50 या उससे अधिक कर्मचारी रहे हों, या यदि आप किसी सरकारी नियोक्ता, संघीय, राज्य, अथवा स्थानीय संस्था के लिए कार्य करती हैं, कर्मचारियों की संग्या चाहे कुछ भी हो, तो आप कवर हो जाती हैं; और*
- *आपके कार्य स्थल के 75 मील के भीतर 50 कर्मचारी कार्य करते हैं, भले ही वे अलग-अलग कार्यस्थलों पर काम करते हों; और*
- *आपने इस नियोक्ता के लिए कम से कम 12 महीनों तक कार्य किया हो और छुट्टी लेने से पहले 12 महीनों के दौरान कम से कम 1,250 घंटों तक कार्य किया हो। इसमें पार्ट-टाइम काम करने वाले भी शामिल हैं।*

FMLA तथा CFRA के प्रावधान, गर्भावस्था की छुट्टी और बीमा से मिलने वाले लाभों को छोड़कर, लगभग एक समान हैं। दोनों अधिनियमों के अंतर्गत सुरक्षा की पात्रता एक जैसी है। कुछ क्षेत्रों में, कैलिफॉर्निया कानून संघीय सुरक्षा की अपेक्षा अधिक उदार है तथा कैलिफॉर्निया के कर्मचारियों को अतिरिक्त लाभ देता है।

12 महीने की अवधि का हिसाब कैसे किया जाता है ?

कोई भी नियोक्ता 12 महीने की अवधि का हिसाब लगाने के लिए चार विधियों में से किसी भी एक विधि का चुनाव कर सकता है और इसे सभी कर्मचारियों पर समान रूप से और निरंतर लागू किया जाना चाहिए। ये **चार** विधियां हैं:

- *लेंडर वर्ष;*
- *12 महीने की कोई भी स्थायी अवधि;*
- *कर्मचारी द्वारा पहली बार FMLA छुट्टी लिए जाने के बाद से गनी जाने वाली 12 महीने की अवधि; और.*
- *कर्मचारी द्वारा FMLA छुट्टी लिए जाने से पहले की 12 महीने की ''रोलिंग'' अवधि।*

''स्वास्थ्य की गंमीर स्वास्थ्य स्थिति'' क्या होती है ?

सामान्यत: कोई भी बीमारी, चोट अथवा शरीरिक अथवा मानसिक हानि, जिसमें निम्न शामिल हैं, FMLA अथवा CFRA के प्रयोजनों के लिए ''स्वास्थ्य की गंभीर स्थिति'' मानी जाती है :

- *देखभाल के लिए किसी सुविधा में दाखिल होना, अर्थात् अस्पताल, होस्पाइस अथवा आवासीय देखभाल की सुविधा में रात को रूकना; या*
- *स्वास्थ्य की देखभाल सेवा उपलब्ध कराने वाले किसी व्यक्ति या संस्था द्वारा लगातार उपचार कराना, जिसमें लगातार तीन कैलेंडर दिनों से अधिक अवधि तक की अक्षमता की अवधि शामिल है, और उसके बाद का कोई भी उपचार, या अक्षमता जो उसी स्थिति के लिए हो ि जसके लिए भी लगातार चिकित्सा कराते रहना रूरी हो।*

FMLA और CFRA

मैं चिकित्सा सम्बंधी छुट्टी के लिए अनुरोध कैसे करूँ ?

छुट्टी मांगने के लिए कोई फार्मेट रूरी नहीं है तथा आपको FMLA अथवा CFRA शब्दों का उल्लेख नहीं करना होता। आपको यह अवश्य बताना चाहिए कि छुट्टी मांगने का कारण क्या है, उदाहरण के लिए, चिकित्सा सम्बंधी उपचार। आपके नियोक्ता के पास कोई अनुरोध पत्र हो सकता है जिसे आपको भरना पड़े।

यदि संभव हो, तो आपको अपने नियोक्ता को इस बात की उचित अग्रिम सूचना, देनी चाहिए कि आप छुट्टी, सामान्यत: 30 दिनों की, लेना चाहती हैं। इस आधार पर कि आपने बीमारी की आकस्मिकता अथवा आपात अवस्था के कारण पर्याप्त नोटिस नहीं दिया है, आपको छुट्टी देने से मना नहीं किया जा सकता।

मेरे नियोक्ता को चिकित्सा सम्बंधी कौन-कौन से दस्तावेज दिए जाने ारूरी हैं?

इससे पहले कि छुट्टी के लिए आपके अनुरोध को स्वीकार किया जाए, आपका नियोक्ता, आपकी देखभाल करने वाले स्वास्थ्य सम्बंधी सेवा देने वाले अथवा आपके परिवार के सदस्य से लिखित पत्र की मांग कर सकता है। आपको वह तिथि प्रमाणित करने के लिए भी कहा जा सकता है जब से आपके स्वास्थ्य की गंभीर दशा शुरू हुई, यदि यह अपने स्वास्थ्य के बारे में है, तो गंभीर दशा की संभावित अवधि, और/अथवा पविार के किसी सदस्य की देखभाल करने के लिए समयावधि का अनुमान ारूरी है। नियोक्ता के लिए स्वास्थ्य की गंभीर दशा की पहचान की करना ारूरी नहीं भी हो सकता है। **अन्य शब्दों में, नियोक्ता यह पूछ सकता है कि आप कितने समय तक अनुपस्थित रहेंगी, परन्तु आपके रोग-निदान के बारे में नहीं पूछ सकता।**

यदि छुट्टी स्वयं आपके स्वास्थ्य की गंभीर दशा के लिए है तो प्रमाण पत्र में यह बताया जाना चाहिए कि आप अपने रोज़ागार के एक अथवा अधिक अनिवार्य कार्य करने में असमर्थ हैं। यदि छुट्टी का अनुरोध परिवार के किसी सदस्य की देखभाल करने के लिए किया जाता है, तो बयान में यह प्रमाणित किया जाना चाहिए कि परिवार के किसी सदस्य का भाग लेना आवश्यक है। दशा अथवा रेग निदान की पहचान क्ता को, चिकित्सा सम्बंधी जानकारी की गोपनीयता के सम्बंध में लागू हेने वाले सभी कानूनों का पालन अवश्य करना चाहिए।

राज्य कानून, संघीय कानून की तुलना में कर्मचारियों के गोपनीयता के अधिकारों को अधिक सुरक्षा प्रदान करता है। CFRA के अंतर्गत, यदि कोई कर्मचारी अपने भुगतान प्राप्त अवकाश अथवा अन्य भुगतान प्राप्त अवकाश, जिसको वह हकदार है, का उपयोग करने का अनुरोध करता है तथा अपने नियोक्ता को अवकाश का कारण नहीं बताना चाहता, तो नियोक्ता सामान्यत: यह नहीं पूछ सकता है कि क्या अनुरोध का कारण किसी चिकित्सा से संबंधित है। परन्तु, यदि, नियोक्ता अनुरोध अस्वीकार कर देता है, और तब कर्मचारी यह सूचना देता है कि अनुरोध किया गया अवकाश, उस उद्देश्य के लिए है, जो CFRA की शर्तें पूरी करता है, तो नियोक्ता अधिक विस्तृत जानकारी मांग सकता है।

जब मैं चिकित्सा सम्बंधी अवकाश पर रहती हूँ, तो मुझे क्या-क्या अधिकार मिलते हैं?

यह याद रखें, कि अवकाश **भुगतान रहित** होते हुए भी आपके नियोक्ता को यह जिम्मेदारी बनती कि वह आपके CFRA अथवा FMLA अवकाश में रहते समय, किसी भी सामूहिक स्वास्थ्य योजना के अंतर्गत आपके वर्तमान स्वास्थ्य कवरेज को, जिसमें परिवार के सदस्य के लिए कवरेज, दंत चिकित्सा के लिए कवरेज अथवा मानसिक स्वास्थ्य के लिए कवरेज शामिल है, जारी रखे। इसका अर्थ यह है कि आपके नियोक्ता को आपके अवकाश पर रहने के दौरान स्वास्थ्य बीमा प्रीमियमों का भुगतान करते रहना चाहिए। उदाहरण के लिए, यदि कोई नियोक्ता सामान्यत: आपके चिकित्सा अथवा दंत चिकित्सा सम्बंधी बीमा प्रीमियमों का 80ज भुगतान करता है तो आपके अवकाश पर रहने के दौरान नियोक्ता को इन प्रीमियमों की 80ज राशि का भुगतान करते रहना चाहिए।

FMLA के अंतर्गत, आपके नियोक्ता को FMLA अवकाश पर गए कर्मचारियों को उन लाभों का भुगतान करने की ारूरत जो स्वास्थ्य सम्बंधी न हों। CFRA के अंतर्गत, कर्मचारी को थोड़ी अधिक सुरक्षा का अधिकर है। इसलिए, यदि कैलिफॉर्निया में कोई नियोक्ता, अन्य भुगतान रहित अवकाशों

पर गए कर्मचारियों के लिए उन लाभों का भुगतान करता है जो स्वास्थ्य सम्बंधी न हों (उदाहरण के लिए, जीवन बीमा, अक्षमता बीमा, अथवा पेंशन), तो नियोक्ता को इन लाभों का तब भी भुगतान करते रहना चाहिए जब कर्मचारी CFRA अवकाश पर हो।

FMLA अथवा CFRA के अंतर्गत जब आप अपनी चिकित्सा सम्बंधी छुट्टी से वापस आती हैं, तो आपको अपने पिछले रोज़ागार अथवा उसी वेतन, भत्तों एवं अन्य शर्तों वाले समकक्ष रोज़ागार पर लौटने का अधिकार होता है आपको कार्य पर वापस लौटने पर पुन:नियुक्ति का कोई उच्चतर अधिकार नहीं होता है। उदाहरण के लिए यदि आपके रोज़ागार को 'ले-ऑफ' के कारण समाप्त किया गया था, तो आपके नियोक्ता को, सिर्फ इसलिए कि आप चिकित्सा सम्बंधी अवकाश से वापस आ रही हैं आपको दूसरा रोज़ागार नहीं देना पड़ेगा। जहां तक वरीयता का सवाल है, आपको कार्य पर वापस आने पर आपको उसी स्तर की वरीयता का अधिकार होगा, जो अवकाश पर जाने के समय थी। भुगतान रहित FMLA अवकाश के दौरान आपको अतिरिक्त लाभ जमा करने अथवा वरीयता प्राप्त करने का अधिकार नहीं होता।

क्या मुझे अपनी छुट्टीयां एक ही बार लेनी है ?

नहीं। आप 12 हफ्तों की अवधि को छोटी-छोटी अवधियों में बांट सकती हैं। अवकाश को कई अंतरालों में या कार्य की घटी हुई समय सारणी पर, जब स्वास्थ्य की गंभीर दशा की चिकित्सा के लिए इसकी टतम सदस्य की देखभाल करने अथवा उसे मनोवैज्ञानिक आराम देने के लिए लिया जा सकता है। एक ही बार 12 हफ्तों का अवकाश लेने के बजाय आप इसे छोटे-छोटे अंतरालों में ले सकती हैं, जैसे पहले सप्ताह में चिकित्सा जांच के लिए 2 घंटे, किसी दूसरे सप्ताह में कैमोथेरापी से स्वास्थ्य लाभ प्राप्त करने के लिए 1 हफ्ता।

उचित आवास

ADA और FMLA साथ-साथ कैसे कार्य करते हैं ?

FMLA के अनुसार नियोक्ता को, स्वास्थ्य की गंभीर देशा के कारण अपने रो कर्मचारी को अवकाश मंजूर करना ारूरी है। यदि आप अपने पूरे के पूरे FMLA अवकाश प्रयोग कर लेती हैं और आपको अक्षमता के कारण अतिरिक्त छुट्टी की   होगी, आपको ADA के अंतर्गत छुट्टी मिल सकती है।

आनुवंशकीय भेदभाव के बारे में एक नोट :

ADA और FMLA

अब हम आनुवंशकीय अनुसंधान के जरिए यह जान गए हैं कि BRAC1 तथा BRAC2 जीन से, स्तन कैंसर होने का अधिक खतरा रहता है। इनमें से कोई एक जीन धारण करने का अभिप्राय यह **नहीं** है कि आपको कभी न कभी स्तन कैंसर होगा ही। यह कोई गारंटीयुक्त भविष्यवाणी नहीं है। यद्यपि ऐसे कुछ राज्य एवं संघीय सुरक्षा प्रावधान हैं जो आनुवंशकीय भेदभाव को रोकते हैं और आनुवंशकीय गोपनीयता की रक्षा करते हैं, परन्तु इस समय आनुवंशकीय परीक्षण कराने के भावी परिणाम अभी भी अनिश्चित हैं।

यदि मुझे लगता है कि भेदभाव सम्बंधी कानूनों अथवा चिकित्सा सम्बंधी अवकाश अधिनियमों (मेडिकल लीव एक्ट) के अंतर्गत मेरे अधिकारों का उल्लंघन हुआ है तो मैं क्या कर सकती हूं ?

अपने दावे की जांच के लिए शिकायत दर्ज करना

इकुअल एम्पलॉयमेंट ऑपरचुनिटी कमिशन , (EEOC) जो एक संघीय

एजेंसी है, और कैलिफॉर्निया डिपार्टमेंट ऑफ फेयर एम्प्लॉयमेंट एण्ड हाउसिंग, (DFEH) जो एक राज्य एजेंसी है, ADA, FEHA, FMLA और CFRA के उल्लंघनों के बारे में शिकायतों की जांच करती है तथा इन्हें शिकायतों को निपटाने का अधिकर प्राप्त है। आपको अपने अधिकारों की रक्षा के लिए इनमें से किसी भी एजेंसी में शिकयत दर्ज करने से पहले,भेदभाव अथवा अक्षमता से सम्बंधित कानूनों का ज्ञान रखने वाले किसी एटॉर्नी से परामर्श करना चाहिए।

संघीय कानून के अंतर्गत, 15 अथवा उससे अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं, तथा राज्य कानून के अंतर्गत, 5 अथवा उससे अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं के विरुद्ध या यदि उत्पीड़न अथवा प्रतिकार का आरोप है तो इससे कम कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं के विरुद्ध भेदभाव के आरोप नि:शुल्क दाखिल किए जा सकते हैं।

- ***15 अथवा अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं*** *के विरूद्ध शिकायतें, भेदभाव किए जाने के बाद 180 दिनों के अन्दर EEOC में दर्ज करनी चाहिए।*
- ***5 अथवा अधिक कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं*** *के विरूद्ध शिकायतें, भेदभाव किए जाने के बाद 1 वर्ष के अन्दर DFEH में दर्ज करनी चाहिए।*
- *कर्मचारीगण इस अनुरोध के साथ कि EEOC या DFEH के आवेदन पर एक एजेंसी दूसरी एजेंसी से ''क्रॉस-फाइल'' करें। राज्य और संघीय एजेंसी दोनों में अपनी शिकायतें दर्ज कर सकते हैं। ऐसी शिकायतें, पिछली बार भेदभाव किए जाने के 300 दिनों के अन्दर दर्ज की जानी चाहिए।*

EEOC अथवा DFEH उसके भेदभाव या FMLA या CFRA कानूनों के उल्लंघन के दावे की जांच करेगा। यदि, जांच के बाद, EEOC अथवा DFEH यह निर्धारित करता है कि संघीय और/अथवा राज्य कानून के अंतर्गत भेदभाव का दावा वैध है, तो आपके पास दो विकल्प होंगे :

- *संघीय EEOC अथवा कैलिफॉर्निया के DFEH को, आपके नियोक्ता के साथ समझौता करने के लिए अधिकृत करना; या*
- *आपके नियोकता के विरूद्ध निजी मुकदमा दायर करना।*

मुकदमा दायर करने का अधिकार पत्र

यदि EEOC अथवा DFEH आपकी शिकायातों को निपटाने में असमर्थ हैं, तो वे ''मुकदमा दायर करने का अधिकार'' पत्र जारी करेंगे। EEOC अथवा DFEH द्वारा ''मुकदमा दायर करने का अधिकार'' पत्र जारी करने के बाद कर्मचारी अपने नियोक्ता के विरूद्ध निजी मुकदमा दायर करने की कार्यवाही कर सकता है। **मुकदमा दायर करने के लिए काफी कठोर अंतिम तिथियां होती हैं।** कर्मचारियों के पास ''मुकदमा दायर करने का अधिकार'' पत्र प्राप्त होने के बाद, संघीय मुकदमा दायर करने के लिए 90 दिन तथा राज्य मुकदमा दायर करने के लिए एक वर्ष का समय होता है। सफल दावों के लिए उपचार में, नौकरी में लगाना, पिछले पद पर नियुक्त करना, और पिछला वेतन शामिल है, परन्तु इन्हीं तक सीमित नहीं हैं।

EEOC अथवा DFEH

सम्पूर्ण कैलिफॉर्निया में EEOC एवं DFEH कार्यालयों की तथा कानूनी संवाएं प्रदान करने वाली राज्यव्यापी एजेंसियों, जो भेदभाव एवं चिकित्सा सम्बंधी अवकाश कानूनों का उल्लंघन के लिए नियोक्ता के विरूद्ध दावा दाखिल करने में आपकी मदद कर सकते हैं, की सूची के लिए संसाधन भाग देखिए।

अन्य संघीय नियोक्ताओं के विरूद्ध दावे दर्ज करना

ऑफिस ऑफ फैडरल कॉन्ट्रैक्ट कम्पलाएंस प्रोग्राम (OFCCP), यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर (श्रम विभाग),1973 के रीहैबिलिटेशन एक्ट (पुनर्वास अधिनियम) की धारा 504 के उल्लंघनों की शिकायतों की जांच करता है।

10,000 डॉलर अथवा अधिक राशि के ठेके वाले संघीय ठेकेदारों अथवा उप ठेकेदारों, अथवा संघ स्तर पर धनराशि प्राप्त नियोक्ताओं के विरूद्ध भेदभाव सम्बंधी शिकायतें, मेदभाव किए जाने के 180 दिनों के अन्दर OFCCP में दर्ज करा दी जानी चाहिए। यदि OFCCP निर्धारित करता है कि दावा वैध है, तो वह जांच करेगा तथा बातचीत के जरिए समस्या को निपटाने की कोशिश करेगा। यदि वार्ता सफल नहीं होती है, तो ''मुकदमा दायर करने का अधिकार'' पत्र जारी किया जाएगा (ऊपर देखिए)। सफल दावों के लिए समाधानों में नौकरी पर रखना, पूर्व पद पर नियुक्त करना, और पिछला वेतन देना शामिल है।

अपने स्थनीय OFCCP के लिए कृपया परिशिष्ट देखिए।

टिप्पणियां

टिप्पणियां

II. स्वास्थ्य सम्बंधी बीमा

स्तन कैंसर से पीड़ित किसी भी महिला के लिए नया स्वास्थ्य बीमा प्राप्त करना अत्यधिक कठिन हो सकता है। वर्तमान राज्य एवं संघीय कानून, बड़े नियोक्ताओं के जरिए प्राप्त सामूहिक योजनाओं और बीमा के लिए अधिक सुरक्षा प्रदान करते हैं। यदि आप अपना बीमा स्वयं करना चाहती हैं, नियोक्ता अथवा संगठन की सामूहिक योजना के रूप में नहीं, तो आपको अपने लिए आवश्यक महत्वपूर्ण उपचार के स ?बंध में सीधे ही मना किए जाने/सीमाएं लगाए जाने और/या सीमित बीमा कवरेज के साथ अधिक महंगे प्रीमियमों के भुगतान का सामना करना पड़ सकता है।

यदि आपका स्वास्थ्य सम्बंधी बीमा है तो आपको इस बात की चिंता हो सकती कि स्तन कैंसर का पता लग जाने के कारण आपका बीमा नवीकृत नहीं किया जाएगा या आपका कवरेज बदल दिया जाएगा। आप अपने उपचार के दौरान रो यह परिवर्तन आपके स्वास्थ्य बीमा पर क्या प्र ?ाव डालेगा, क्या आपको विकल्प के रूप में COBRA कवरेज चुनना चाहिए, या यदि आप बीमा प्रीमियमों का भार नहीं उठा सकती हैं तो आपको सरकारी कार्यक्रमों से क्या विकल्प उपलब्ध हैं। ये सभी चिंताएं उचित हैं जिनसे आपके स्वास्थ्य एवं कल्याण पर ग ?भीर दुष्परिणाम पड़ सकते हैं।

यदि मेरा बीमा है, तो क्या स्तन कैंसर का पता लगने की स्थिति में मेरी पॉलिसी रद्द की जा सकती है अथवा मेरा प्रीमियम बढ़ाया जा सकता है ?

राज्य एवं संघीय कानून, नवीकरण योग्य स्वास्थ्य बीमा कवरेज की गारंटी देते हैं। यदि आप व्यक्तिगत अथवा सामूहिक पॉलिसी के रूप में विद्यमान स्वास्थ्य बीमा के अंतर्गत आती हैं तो आपकी पॉलिसी को स्तन कैंसर का पता लगने और उपचार किए जाने के कारण तभी बदला अथवा रद्द किया जा सकता है यदि :

- *आप प्रीमियम नहीं देती;*
- *आपने धोखाधड़ी के जरिए अपना बीमा प्राप्त किया हो; या*
- *नियम और शर्तों में कोई परिवर्तन, उस कवरेज के अंतर्गत आने वाले सभी बीमाधारियों पर, केवल आप पर नहीं, लागू होता हो।*

अपने नियोक्ता से अथवा सामूहिक योजना के अंतर्गत स्वास्थ्य बीमा से मुझे क्या अधिकार प्राप्त हैं ?

नियोक्ताओं को, कर्मचारियों के स्वास्थ्य बीमा अथवा उनके जीवनसाथियों अथवा आश्रितों के परिवार के कवरेज के लिए प्रस्ताव करने अथवा भुगतान करने की ारूरत नहीं है। अधिकांश बड़े नियोक्ता, कर्मचारियों को लाभ के रूप में स्वास्थ्य बीमा प्रदान करते हैं। ऐसी महिला जिसे स्तन कैंसर है अथवा था के रूप में नियोक्ता की सामूहिक योजना अथवा दूसरी सामूहिक से स्वास्थ्य बीमा कवरेज प्राप्त करना आपके लिए उत्तम विकल्प हैं।

सामूहिक बीमा के लाभ

यदि आपका नियोक्ता सामूहिक बीमा लाभ प्रदान करता है, तो आपके नियोक्ता को इस क्षेत्र में सभी संघीय एवं राज्य कानूनों और नियमों का पालन अवश्य करना चाहिए। कोई भी नियोक्ता आपके कवरेज को सीमित नहीं कर सकता, आपसे अतिरिक्त प्रीमियम नहीं ले सकता, अथवा आपके स्वास्थ्य बीमा अथवा जीवन बीमा, अक्षमता अथवा पेंशन योजना जैसी अन्य लाभ योजनाओं के स ?बंध में आपके साथ अन्य कर्मचारियों से अलग व्यवहार नहीं कर सकता।

- *आपको वही बीमा और कर्मचारियों को मिलने वाले लाभ दिए जाने चाहिएं, जो नियोक्ता अन्य सभी कर्मचारियों को देता है।*
- *आपका नियोक्ता, आप पर, अन्य कर्मचारियों की तुलना में, बीमा के अलग नियम व शर्तें, जैसे भिन्न प्रीमियम, भिन्न बीमारियों के लिए वर्जित करना, अथवा भिन्न प्रतीक्षा अवधियां नहीं लगा सकता है।*
- *आपका नियोक्ता उन लाभों के स्तर को कम नहीं कर सकता है जिसकी आप हकदार हैं, भले ही ऐसे लाभों से आपके नियोक्ता को स्वास्थ्य बीमा पर अधिक खर्च करना पड़े। लेकिन, आपका नियोक्ता यह निर्णय ले सकता है कि किस तरह का बीमा दिया जाए, लाभ पेकेज में बशर्ते कि सभी कर्मचारियों को एक समान समझा जाए।*
- *आपका नियोक्ता ऐसी बीमा योजनाएं प्रदान कर सकता है जो कुछ प्रक्रियाओं अथवा उपचारों के लिए कवरेज को सीमित करती हैं, भले ही इससे केवल स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाएं ही प्रभावित होती हों, बशर्ते कि ये सभी पर समान रूप से लागू होती हों।*
- *आपका नियोक्ता ऐसी बीमा योजनाएं प्रदान कर सकता है जो कुछ प्रकार की औषधियों अथवा प्रक्रियाओं के लिए अदायगी को सीमित करती हों, भले ही इससे स्तन कैंसर से पीड़ित महिला पर प्रतिकूल पड़ता हो, बशर्ते कि वे सभी कर्मचारियों पर लागू हों।*

कवरेज, पहले से विद्यमान दशाएं एवं वर्जनाओं को अस्वीकार करना

अस्वीकार करना क्या होता है ?

स्वास्थ्य बीमाकर्ता, आपके स्तन कैंसर के निदान के आधार पर आपको नई व्यक्तिगत स्वास्थ्य बीमा योजना कवरेज देने से कानूनी तौर पर इनकार कर सकता है। ऐसी कोई आम कानूनी बाध्यता नहीं है कि कोई विशेष स्वस्थ्य बीमाकर्ता आपको नई व्यक्तिगत स्वास्थ्य बीमा पॉलिसी दे, यद्यपि ऐसी कई परिस्थितियां हैं जिनमें आप स्वास्थ्य बीमा के लिए पात्र हो सकती हैं ?

पहले से विद्यमान दशा क्या है ?

पहले से विद्यमान दशा चिकित्सा की वह दशा होती है जिसके लिए आपने पहले चिकित्सा स ?बंधी सलाह, रोग-निदान, देखभाल अथवा उपचार लिया हो।

वर्जित की जाने वाली अवधि क्या है ?

बीमा योजनाएं, आपके चिकित्सा सम्बंधी इतिहास के कारण पहले से विद्यमान दशाओं के लिए उपचार कवरेज को सीमित अवधि के लिए रोक सकती है। इसे ''वर्जना की अवधि'' कहा जाता है। इस योजना में कवर की गई ऐसी कोई भी **असम्बद्ध** सेवाएं अथवा दशाएं शामिल होनी चाहिएं जो कवरेज के शुरू हो जाने के बाद पैदा होती हैं।

यदि आप सामूहिक योजना में शमिल हो रही हैं तो बीमाकर्ता **6 महीनों** तक की अवधि के लिए पहले से विद्यमान चिकित्सा की दशाओं को कवरेज से अलग कर सकता है।

यदि आप व्यक्तिगत योजना (यदि यह HIPAA के जरिए न हो) में शामिल हो रही हैं, तो बीमाकर्ता **12 महीनों** तक की अवधि के लिए पहले से विद्यमान चिकित्सा की दशाओं को कवरेज से अलग कर सकता है।

यदि आप व्यक्तिगत योजना (यदि यह HIPAA के जरिए न हो) में शामिल हो रही हैं, तो बीमाकर्ता **12 महीनों** तक की अवधि के लिए पहले से विद्यमान चिकित्सा की दशाओं को कवरेज से अलग कर सकता है।

वर्जना की इस अवधि को, उस अवधि के लिए कम कर दिया जाता है जिसमें आपके पास **''क्रेडिटेबल कवरेज''** था। क्रेडिटेबल कवरेज वह नियमित स्वास्थ्य बीमा है जो आपने किसी पिछली योजना के जरिए कराया हो।

उदाहरण: मान लेते हैं कि आपका 8 महीने का बीमा था और तब अपने नयी सामूहिक योजना में शामिल होने का निर्णय लिया। यदि इस नई योजना में 6 महीने की वर्जना की अवधि हो, तब भी आपका नया बीमाकर्ता आपकी पहले से विद्यमान दशा का उपचार करने से मना **नहीं कर सकता।** क्यों नहीं ? क्योंकि इस नयी सामूहिक योजना में शामिल होने से पहले आपके पास कम से कम 6 महीने का क्रेडिटेबल कवरेज था।

कानूनन आपकी बीमा क ?पनी अथवा योजना प्रबंधक के लिए आपके द्वारा अनुरोध किए जाने के बाद उचित समय के अन्दर आपको क्रेडिटेबल कवरेज का प्रमाणपत्र देना ारूरी है। आप इस प्रमाणपत्र को यह प्रमाणित करने के लिए अपने नए बीमाकर्ता को दिखा सकती हैं कि आपके पास क्रेडिटेबल कवरेज था और इस प्रकार, वर्जना की किसी भी अवधि को कम अथवा समाप्त करा सकती हैं। यह बताने के लिए कि आपके पास बीमा कवरेज था, अन्य तरीके हैं: वेतन की पर्चियां, जिनमें काटे गए प्रीमियम का क्टिर अथवा आपके पूर्व स्वास्थ्य सेवा प्रदाता द्वारा यह सत्यापन कि पहले स्वास्थ्य बीमा कवरेज था।

मैं बीमा कमपनी यह बताने के लिए कि मेरे पास 6 महीनों का क्रेडिटेबल कवरेज है, कितने पीछे समय तक जा सकती हूँ ?

आपके क्रेडिटेबल कवरेज की गण्ना, आपके स्वास्थ्य बीमा कवरेज के समाप्त होने के कारण पर निर्भर करती है।

- **कवरेज में 180 दिनों का अंतराल**

यदि आपकी पिछली योजना रोक्ता ने स्वास्थ्य बीमा प्रदान करना बंद कर दिया हो, तथा आप नियोक्ता अथवा अन्य सामूहिक योजना के जरिए नया कवरेज प्राप्त कर रही हों, तो आप अपनी नई योजना की प्रभावी तिथि से 180 दिन पहले तक अपनी पिछली योजना से क्रेडिटेबल कवरेज की गणना कर सकती हैं।

- **कवरेज में 62 दिनों से अधिक अवधि का अंतराल नहीं**

जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, यदि आपकी स्वास्थ्य बीमा योजना समाप्त होने का कारण आपका रो ागार खोना अथवा आपके नियोक्ता की सहायता योजना **नहीं** था, तो आपकी वर्तमान और पिछली योजना के बीच कवरेज में 60 दिनों से अधिक अवधि का अंतर नहीं होना चाहिए।

कवरेज में अंतराल कम करने की कोशिश करें

आपकी स्थिति के अनुसार, यदि आपके कवरेज में 180 दिनों से अधिक अवधि का अथवा 62 दिनों से अधिक अवधि का अंतराल होता है, तो आपको वर्जित अवधि के दौरान क्रेडिटेबल कवरेज का लाभ नहीं मिलेगा।

क्या ये नियम सभी बीमा योजनाओं पर लागू होते हैं?

- **सामान्यतः हां, परन्तु मामूली परिवर्तनों के साथ।**

ऐसी योजनाएं जिसके अंतर्गत 1 अथवा 2 व्यक्ति आते हैं, यदि आप ऐसी योजना में शामिल हो रही हैं जिसके अंतर्गत एक अथवा दो व्यक्ति आते हैं, तो उक्त सभी शर्तें लागू होती हैं। आप को वर्जित अवधि से बचने के लिए 6 महीने का क्रेडिटेबल कवरेज लेना पड़ सकता है। इसके अलावा, यदि आपने कोई उपचार न भी प्राप्त किया हो, तब भी पहले की दशा को आपके नए कवरेज की प्रभावी तिथि से पहले के **निर्धारित** 12 महीनों के रूप में परिभाषित किया जा सकता है।

- **एच.एम.ओ. योजनाएं :** यदि आपकी नई योजना एच.एम.ओ. के जरिए है,तो इसमें प्रतीक्षा अवधि की ारूरत पड़ सकती है। ऐसी परिस्थिति में, एच.एम.ओ., भी वर्जित अवधि को लागू नहीं कर सकता।

वीमेन्स हैल्थ एण्ड कैंसर राइट्स एक्ट (WHCRA)

ड्ड।ण्ट्रक्र स्तन कैंसर से पीड़ित उन महिलाओं को लाभ पहुंचाता है जिन्हें मैस्टेक्टॉमीज के बाद रीकंस्ट्रक्टिव सर्जरी की ज़रूरत पड़ती है। इसका उद्देश्य, बीमा योजनाओं के अंतर्गत स्तन पुनर्निर्माण सर्जरियों को शामिल कराना तथा ''ड्राइव-थ्रू मैस्टेक्टॉमीज'' (जब महिलाओं को मैस्टेक्टॉमी के बाद अस्पताल में स्वास्थ्य लाभ प्राप्त करने के लिए पर्याप्त समय नहीं दिया जाता) पर प्रतिबंध लगाना है। ड्ड।ण्ट्रक्र चिकित्सा सम्बंधी निर्णय लेने की प्रक्रिया को बीमा कम्पनियों के बजाय डॉक्टरों एवं उनके मरीज़ों पर छोड़कर, स्तन कैंसर से पीड़ित रोगियों के अधिकारों की रक्षा करता ।

विशेष रूप से, ड्ड।ण्ट्रक्र मैस्टेक्टॉमीज के लिए लाभ प्रदान करने वाली बीमा कम्पनियों और एच.एम.ओ. सहित सामूहिक स्वास्थ्य योजनाओं एवं स्वास्थ्य बीमा प्रदाताओं से निम्नलिखित के लिए कवरेज प्रदान करने की अपेक्षा करता है :

- *उस स्तन के पुनर्निमाण के सभी चरण जिस पर मैस्टेक्टॉमी की गई है;*
- *एक जैसा दिखने के लिए दूसरे स्तन की सर्जरी और पुनर्निमाण; और*
- *लिम्फेडेमास सहित मैस्टेक्टॉमी के सभी चरणों की शारीरिक जटिलताओं के लिए कृत्रिम अंग योजना और चिकित्सा देखभाल।*

चिकित्सकीय परीक्षण

चिकित्सकीय परीक्षण एक चिकित्सा सम्बंधी अनुसंधान अध्ययन है जो नई औषधियों अथवा उपचारों के व्यापक रूप से उपलब्ध होने से पहले उनका

परीक्षण करता है। इन अध्ययनों का उपयोग यह सुनिश्चत करने के लिए किया जाता है कि नई औषधियां और उपचार, रोगियों के उपयोग के लिए सुरक्षित एवं प्रभावी हैं। कैलिफोर्निया कानून के अनुसार यह ज़रूरी है कि अक्षमता के लिए हर एक बीमा करने वाला बीमाकर्ता, जो राज्य में अस्पताल, चिकित्सा, अथवा सर्जिकल कवरेज प्रदान करता है। यदि दो शर्तें पूरी होती हों, तो चिकित्सकी परीक्षण के जरिए स्तन कैंसर के उपचार के लिए नियमित रोगी की देखभाल के सामान्य खर्च भी कवर करे। ये शर्तें हैं : रोगी का डॉक्टर मानता है कि परीक्षण में भाग लेना मानक उपचारों की तुलना में अधिक लाभकारी होगा तथा यह भी सिफारिश करता है कि रोगी परीक्षण में भाग ले।

यदि में अपना नियोक्त बदल देती हूँ अथवा अपना रोज़गार खो देती हूँ, तो कार्य से मुझे जो बीमा कवरेज मिला है उसका क्या होगा ?

यदि आपका नियोक्ता शर्तें पूरी करता हो, तो आप 'कोब्रा' अथवा 'कैल-कोब्रा' कानूनों, जिन्हें नया कवरेज ढूँढने के लिए आपको समय देने के लिए बीमा कवरेज देते रहने के लिए डिजाइन किए गए हैं, के अंतर्गत कुछ अवधि के लिए आप अपना स्वास्थ्य बीमा जारी रख सकेंगी। जब तक आपको नए रोज़गार , अपने पति, अथवा सरकारी कार्यक्रम जैसे मेडिकेयर, जिसमें पहले से विद्यमान दशा के कारण कोई वर्जित अवधि नहीं होती, के जरिए नया बीमा प्राप्त नहीं होता है, तब तक के लिए आपको 'कोब्रा' बीमा कवरेज चुनना चाहिए। कुछ निजी मुद्दों के गारंटीयुक्त बीमा के लिए, नई पॉलिसी प्राप्त करने से पहले आपको ग्राहक बन कर अपना 'कोब्रा' कवरेज समाप्त कर लेना चाहिए।

कोब्रा और कैल-कोब्रा

(कंसॉलिडेटेड ओमनिबस बजट रीकंसिलिएशन एक्ट) उन नियोक्ताओं पर लागू होता है जिनके पास 20 अथवा उससे अधिक कर्मचारी होते हैं, तथा कैल-कोब्रा कैलिफॉर्निया में 2 से 19 कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं पर लागू होता है। कोब्रा और कैल-कोब्रा कर्मचारी तथा उसके शर्तें पूरी करने वाले लाभार्थियों (पति और आश्रितों) को तब तक उसी लाभ के साथ अपना सामूहिक स्वास्थ्य बीमा जारी रखने का अधिकार देता है जब तक वह अपना प्रीमियम अदा करती रहती है, भले ही वह उसी नियोक्ता के साथ अब कार्य न कर रही हो। इस भाग में, ''कोब्रा'' का अर्थ कोब्रा और कैल-कोब्रा दोनों होगा।

मैं कोब्रा के अंतर्गत बीमा कवरेज जारी रखने के लिए उपयुक्त कैसे हो सकती हूं ?

जब ''योग्यता की शर्त'' पूरी हो जाती है, तो कुछ लााभार्थी एक विशिष्ट अवधि के लिए कोब्रा के पात्र हो जाते हैं। यह मालूम करने के लिए कि कौन पात्र है तथा कितनी अवधि के लिए, नीचे दी हुई तालिका से उस योग्यता की शर्त को ढूंढे जो आपकी स्थिति पर लागू होती है।

''योग्यता की शर्त''	कोब्रा/कैल-कोब्राके लिए उपयुक्त लाभार्थी	अधिकतम कवरेज समय
• रोज़गार समाप्त किया जाना (''गंभीर दुर्व्यवहार'' के अलावा किसी अन्य कारण से नौकरी से हटाया जाना) • कम कार्य घंटे	• कर्मचारी •पति/पत्नी •आश्रित बगा	18 महीने (1 जनवरी, 2003 के बाद अधिकतम कवरेज 36 महीने तक का हो सकता है)
• मेडिकेयर के लिए पात्र कर्मचारी • तलाक अथवा कानूनी सम्बंध-वि%छेद • कवर किए गए कर्मचारी की मृत्यु	• पति/पत्नी • आश्रित बगा	36 महीने
• ''आश्रित बगा''खोने का दर्जा	• आश्रित बगा	36 महीने

जैसा कि आप तालिका में देख सकते हैं, कोब्रा आपको सामूहिक योजना पर 18 महीने के लगातार कवरेज का अधिकार देता है, तथा कुछ परिस्थितियों में 36 महिने के लगातार कवरेज का अधिकार देता है। यदि आपको कोब्रा कवरेज के प्रथम 60 दिनों के अन्दर सोशल सिक्यूरिटी ऐडमिनिस्ट्रेशन के मानदंडों द्वारा अक्षम मान लिया जाता है, तो आप कुल 29 महीनों की अवधि तक 11 महीनों के अतिरिक्त कवरेज की हकदार हो जाती हैं। ये अतिरिक्त 11 महीने अपने आप ही उपलब्ध नहीं हो जाएंगे। आपको अपने लिए विस्तारित अवधि लागू किए जाने के लिए अपने सामाजिक सुरक्षा निर्धारण के बारे में अपने स्वास्थ्य योजना संचालक (हैल्थ प्लान ऐडमिनिस्ट्रेटर) को सूचित करना चाहिए।

कोबरा के लिए समय सीमाएं हैं

यदि कोब्रा में शामिल रहते हुए आपको तुलनात्मक कवरेज मिल जाती है, तो आपके कोब्रा लाभ शीघ्र समाप्त हो सकते हैं। यदि आप के नए बीमा कवरेज में, पहले से विद्यमान दशाओं के लिए वर्जित अवधियां हैं, तो आपको अपना

कोब्रा कवरेज रखने का अधिकार है ताकि कवरेज में कोई अंतराल न हो। यदि कोब्रा पर रहते हुए योग्यता की कोई दूसरी घटना होती है, तो यह आपके कोब्रा कवरेज को योग्यता की नई घटना की तिथि से आगे बढ़ा सकता है।

कोब्रा के लिए आवेदन करना

यदि ''योग्यता की कोई भी घटनाएं'' होती है, तो अपने कोब्रा अधिकारों की रक्षा करने के लिए आपको तुरंत अपने नियोक्ता और अपने बीमा योजना संचालक को बताना चाहिए।

योजना संचालक को कोब्रा के लिए आपकी पात्रता के बारे में सामान्यत: पात्रता के 14 दिनों के अन्दर आपको सूचना भेज देनी चाहिए। आपको लगातार कवरेज चुनने के लिए उस तिथि जब से कवरेज समाप्त हुआ होा, अथवा सूचना की प्राप्ति की तिथि से, जो भी बाद में हो, से 60 दिन मिलते हैं। कोब्रा चुनने अथवा प्रीमियमों का भुगतान करने के लिए कठोर अंतिम तिथियां होती हैं। यदि आप समय पर ग्राहक नहीं बनतीं और प्रीमियम का भुगतान नहीं करतीं तो आपके पास कोब्रा के लिए आवेदन करने का दूसरा मौका नहीं मिलेगा।

बीमा विकल्प

सूचना और आवेदन की अवधि के दौरान, आप के स्वास्थ्य लाभ जारी रहेंगे।

कोब्रा के अंतर्गत, आपको उसी सामुहिक दर पर प्रीमियम के पूर्ण खर्च का भुगतान करना होगा जिस पर आपका नियोक्ता भुगतान कर रहा था। प्रीमियम में, आपके पहले के नियोक्ता का अंशदान और आपका अपना अंशदान, यदि कोई हो, शामिल होता है, इसलिए अपनी जेब से आपका भुगतान पहले की अपेक्षा अधिक हो सकता है। इन बीमा योजना में छोटी राशि का प्रशासनिक शुल्क लगाने की भी अनुमति है।.

सीनियर कैल-कोब्रा

यह कार्यक्रम उन कैलिफॉर्निया निवासियों के लिए है जो 60 वर्ष या उससे अधिक उम्र के हैं और जिन्होंने कम से कम 2 कर्मचारियों वाले नियोक्ता के लिए सेवा समाप्ति, जबरन छुट्टी अथवा सेवानिवृति से पहले कम से कम पांच बर्षों तक कार्य किया हो तथा जिनका सामूहिक स्वास्थ्य योजना के अंतर्गत बीमा रहा हो। जब नियमित कोब्रा अथवा कैल-कोब्रा कवरेज समाप्त हो जाता है, तो यह पूर्व कर्मचारी तथा उसके पति/पत्नी के लिए 18 महीनों का अतिरिक्त कवरेज देता है। आपको अतिरिक्त पांच वर्षों की वृद्धि भी मिल

सकती है।

यदि मेरा तलाक हो जाता है, तो अपने पति के ज़रिए मिलने वाले कवरेज का क्या होगा?

यदि आप अपने पति के जरिए स्वास्थ्य बीमा प्राप्त कर रही हैं, तो आपकी वैवाहिक महत्वपूर्ण हो सकती है (उदाहरण के लिए, यदि आप पूर्णकालिक गृहणी हैं अथवा अपने नियोक्ता आधारित कवरेज के बिना पूर्णकालिक या अंशकालिक कार्य करती हैं)। यदि आप और आपके पति कानूनी रूप से अलग हो जाते हैं अथवा तलाक ले लेते हैं, ता आपके द्वारा अपने पति के जरिए स्वास्थ्य बीमा कवरेज प्राप्त किए जाने की स्थिति में बीमा लाभ अपने आप ही समाप्त हो जाता है। जब तक कि आपके पास कोई अन्य तुलनात्मक कवरेज न हो जाए, कोब्रा के जरिए, जो तलाक की स्थिति में 36 महीनों के लिए उपलब्ध है अपना कवरेज जारी रखना उचित रहेगा। आपको कभी न कभी अपनी पॉलिसी लेनी होगी, जो उस स्थिति में कठिन और महंगी हो सकती है यदि आपको स्तन कैंसर हो अथवा रहा हो।

तलाक अथवा कानूनी रूप से सम्बंध विचछेद के बाद यदि आपके पास बीमा न भी हो, तो आप कोर्ट के आदेश प्राप्त कर सकती है जिसमें आपके पति से कहा जाएगा कि वह आपके बगों के लिए स्वास्थ्य लाभ प्रदान करे। आश्रित बगों को कोब्रा के जरिए भी कवर किया जा सकता है।

क्या घरेलू सहभागियों को कवर किया जाता है?

न तो संघीय अथवा न ही राज्य कानून में बीमाकर्ता से, घरेलू सहभागिता में आश्रितों को स्वास्थ्य बीमा प्रदान करने की अपेक्षा की जाती है। फिर भी, कुछ शहर एवं प्राइवेट नियोक्ता कर्मारियों के घरेलू सहभागियों को स्वास्थ्य बीमा प्रदान करते हैं तथा नगरीय ठेकों के लिए घरेलू सहभागियों के कवरेज का प्रमाण मांगते हैं। सामान्यत: ऐसा स्वास्थ्य कवरेज देना मुख्य रूप से नियोक्ता

के विवेक पर निर्भर करता है।

यदि मेरा बीमा नहीं है, तो मेरे लिए कौन सी योजना सबसे अचछी है?

यदि आप में स्तन कैंसर का पता चल गया हो और/अथवा इसके लिए आपका उपचार किया गया हो, तो कवरेज के लिए सामूहिक योजना आपका सर्वोत्तम विकल्प है, क्योंकि कानून, सामूहिक योजनाओं के अंतर्गत आपके लिए अधिक अंत:निर्मित सुरक्षा एवं बहुत कम वर्जना प्रदान करता है।

बीमा विकल्प

यदि आप किसी विशेष सामूहिक योजना के लिए पात्र हों, तो आपको उन अन्य लोगों की तरह ही समझा जाना चाहिए जो पहले से ही सामूहिक योजना में हैं। इसका अर्थ यह हुआ कि आपको कवरेज से मना नहीं किया जा सकता, तथा कुछ उपचारों के लिए वर्जना की कोई भी अवधि 6 महीने से अधिक नहीं हो सकती।

पिछले चिकित्सा इतिहास के कारण, आपके लिए यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि आप अपने चिकित्सा सम्बंधी कवरेज में अंतरालों से बचने की कोशिश करें। इसका अर्थ यह हुआ कि आपको, यदि सम्भव हो, तो हर समय स्वास्थ्य बीमा रखने कोशिश करनी चाहिए। कवरेज में अंतरालों से, आपके नए कवरेज में अधिक कठिनाइयां और बची जा सकने वाली वर्जानाएं हो सकती हैं। यदि आप इसकी पात्र हैं, तो जब तक आप किसी नई योजना के अंतर्गत कवर नहीं हो जातीं, कोब्रा चुनने का एक कारण यह भी है। कुछ परिस्थितियों में, जब तक आपने अपने कोब्रा कवरेज को पूरा न कर लिया हो, आप तब तक किसी नई योजना के लिए भी पात्र नहीं हो सकती हैं।

क्या मैं ।।ढ्ढक्क-卐ारंटीमुक्त इश्यू पॉलिसी की पात्र हूँ ?

हैल्थ इंशुरेंस पोर्टेबिलिटी एण्ड अकांउटेबिलिटी एक्ट (HIPAA)) के अंतर्卐त, संघीय कानून में बीमा कम्पनियों के लिए यह अनिवार्य है कि यदि आपने अपना कोब्रा कवरेज पूरा कर लिया हो तो वे आपको बीमा प्रदान करे। राज्य में व्यक्ति卐त पॉलिसियां बेचने वाली सभी कम्पनियों को HIPAA कवरेज, जिसे ''卐ारंटी इश्यू'' अथवा ''फेडरली इन्श्यूअर्ड'' पॉलिसी भी कहा जाता है, अवश्य प्रदान करना चाहिए। ये पॉलिसियां, आपके स्वास्थ्य की दशा की परवाह किए बिना उपलब्ध होनी चाहिएं तथा इन्हें नवीनीकृत करने की 卐ारंटी होनी चाहिए। HIPAA पॉलिसियों में आपकी सभी चिकित्सा सम्बंधी सभी ज़रूरतें अवश्य शामिल होनी चाहिएं, जिसमें ''पहले से विद्यमान दशाएं'' भी शामिल हैं। कैलिफॉर्निया कानून चार्ज की जा सकने वाली प्रीमियम राशि को सीमित करते हैं फिर भी यह महं卐ा हो सकता है।

आप HIPAA पॉलिसी के लिए योग्य होती हैं यदि :

- *कआपके पास, 62 से अधिक दिनों के कवरेज में अंतराल के बिना कम से कम कुल 18 महीने का स्वास्थ्य सेवा कवरेज होता;*
- *कआपका सबसे अंतिम कवरेज सामूहिक स्वास्थ्य योजना के ज़रिए था;*
- *कआप वर्तमान में किसी भी सामूहिक स्वास्थ्य योजना, केडिकेयर अथवा मेडिकैड/मेडि-कैल, के अंत卐ात कवरेज के लिए पात्र नहीं हैं;*
- *कआपका सबसे अंतिम कवरेज, बकायों का भु卐तान न किए जाने अथवा धोखाधड़ी के कारण समाप्त नहीं किया 卐या था, और*
- *कअपने कोब्रा अथवा कैल-कोब्रा स्वीकार किया तथा इसके सभी लाभों का उपयो卐 कर लिया, अथवा आप कोब्रा अथवा कैल-कोब्रा के लिए पात्र नहीं थे।*

आनुवंशिक भेदभाव के संबंध में एक नोट:

HIPAA के अंतर्गत, आनुवंशिक जानकारी उन घटकों में से एक है जिसका सामूहिक स्वास्थ्य योजना के सदस्यों के लिए बीमा कवरेज के इनकार करने अथवा इसे सीमित करने के लिए उपयोग नहीं किया जा सकता। HIPAA में यह स्पष्ट उल्लेख है कि आनुवंशिक जानकारी को ही ''पहले से विद्यमान दशा'' नहीं माना जा सकता।

यह याद रखना ज़रूरी है कि यद्यपि आनुवंशिक भेदभाव को रोकने तथा आनुवंशिक गोपनीयता की सुरक्षा के लिए कुछ कानून मौ जूद हैं, इस समय आनुवंशिक परीक्षण कराने के भावी परिणमों के बारे में अभी भी अनिश्चितता बनी हुई है।

यदि में प्राइवेट स्वास्थ्य बीमा की शर्तें पूरी नहीं कर सकती अथवा इसे वहन नहीं कर सकती तो क्या होगा ?

यदि आप HIPAA या सामूहिक चिकित्सा बीमा प्राप्त नहीं कर सकती हैं तो आपके लिए कुछ सरकारी एवं प्राइवेट विकल्प हैं।

कैलिफॉर्निया मेजर रिस्क मेडिकल इन्शुरेंस प्रोग्राम ("Mr.MIP") यदि आपको कवरेज नहीं दिया जाता, तो कैलिफॉर्निया के उन निवासियों के लिए "Mr.MIP" उपलब्ध है:

- *जिनके पास किसी नियोक्ता के जरिए बीमा नहीं है;*
- *जिन्होंने आवेदन किया है तथा जिन्हें व्यक्तिगत योजना के जरिए कवरेज नहीं दिया गया है;*
- *जो कोब्रा अथवा कैल-कोब्रा के जरिए कवरेज के लिए सुयोग्य नहीं रह गए हैं; और*
- *जो सरकारी सहायता पाने की शर्तें पूरी नहीं करते।*

"Mr.MIP" कवरेज, प्राइवेट बीमा कर्ताओं के जरिए दिया जाता है।

"Mr.MIP" में आपको यह बताना होगा कि आपको कम से कम एक प्राइवेट स्वास्थ्य योजना द्वारा अस्वीकार किया गया है। आपको ''अस्वीकार''

किया गया है यदि:

- *किसी योजना ने आपको पिछले 12 महीनों के दौरान कवर करने से मना कर दिया है;*
- *आपके पास बीमा था परन्तु आपकी योजना ने, पिछले 12 महीनों की अवधि के भीतर आपकी सहमति के बिना आपका कवरेज समाप्त कर दिया; या*
- *आपको किसी व्यक्तिगत योजना में स्वीकार किया गया था, परन्तु उस योजना के प्रीमियम "Mr.MIP" की दरों से अधिक होंगे।*

"Mr.MIP" के लिए प्रीमियम अपेक्षाकृत महंगे हो सकते हैं, तथा इसमें 1 वर्ष तक की प्रतीक्षा अवधि हो सकती है। "Mr.MIP" के जरिए उपलब्ध कवरेज प्रतिवर्ष 70,000 डॉलर तक भी सीमित होता है जिसमें जीवन भर का अधिकतम कवरेज 75,000 डॉलर और 36 महीने है। इसमें कोई कटौतियां नहीं होतीं, परन्तु आपके द्वारा चुनी गई योजना के अनुरूप सहभुगतान का प्रावधान हो सकता है। यदि आप स्वयं कवरेज प्राप्त करने में असमर्थ हैं और आप स्क्र्ख्क्क का भार उठा सकती हैं, तो आप के "Mr.MIP" ज़रिए सदस्य बन सकती हैं। इस तरीके से, आपका बीमा हो जाएगा और आपके कवरेज में अंतराल भी नहीं होगे। आपकी स्थिति के अनुसार, एक निश्चित अवधि से अधिक समय के अंतरालों से वर्जन की अवधियां बढ़ सकती हैं।

जिन व्यक्तियों ने "Mr.MIP" कवरेज के पूरे 36 महीनों का उपयोग किया है, उनके लिए "Mr.MIP" प्रोग्राम के जरिए 200,000 डॉलर की वार्षिक अधिकतम सीमा तक "Mr.MIP" की नियमित दरों से 10% अधिक तक अन्य गारंटीबद्ध इश्यू योजनाएं उपलब्ध हैं।

आवेदन करने के बारे में अधिक जानकारी और विवरणों के लिए, आप (800) 289-6574 पर "Mr.MIP" से सम्पर्क कर सकती हैं।

बीमा कम्पनियों के साथ समस्याएं

बीमा प्राप्त करने का अर्थ आवश्यक रूप से यह नहीं है कि आपके सभी चिकित्सा सम्बंधी खर्च कवर होंगे अथवा आपके लिए सभी उपचार विकल्प उपलब्ध होंगे। यह महत्वपूर्ण है कि आप अपनी पॉलिसी को ध्यानपूर्वक पढ़ें और समझ लें कि क्या कवर है और क्या कवर नहीं है। अधिकांश बीमा कम्पनियां उपचार के सभी पहलुओं के लिए भुगतान अपने आप नहीं करेंगी। कई उन चीजों अथवा प्रक्रियाओं के लिए भुगतान नहीं करेंगी जिन्हें वे चिकित्सा की दृष्टि से ज़रूरी नहीं मानती हैं अथवा जिन्हें वे कुछ चिकित्सकीय परीक्षणों सहित प्रयोगात्मक मानती हैं।

बीमा कम्पनियों के बारे में शिकायतें

सभी बीमा कम्पनियों से शिकायत प्रक्रिया स्थापित करने की अपेक्षा की जाती है तथा वे सामान्यत: यह बताएंगी कि आप को अपने कवरेज के संबंध में उनके निर्णय का विरोध करने के लिए क्या करना चाहिए। बीमा कम्पनियों को 30 दिनों के अन्दर दावे का जवाब भी देना पड़ता है। बीमा कम्पनियों के लिए कार्य कर रहे रोगियों के वकील, शिकायत और अपील प्रक्रियाओं में आपकी मदद कर सकेगा।। कई एच.एम.ओ. को अब मुकदमा प्रक्रिया के बजाय ''बाध्यकारी मध्यस्थता'' की जरूरत होती है। बाध्यकारी मध्यस्थता का अर्थ यह है कि किसी भी व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के समूह को निष्पक्ष मध्यस्थों के रूप में चुना जाएगा जो मामले की सुनवाई करेंगे तथा दोनों पक्षों को उनके फैसले को मानना होगा।

आप (888) HMO-2219 या (877) 688-9891 (TDD) पर डिपार्टमेंट ऑफ मैनेज्ड हैल्थ केयर से नि:शुल्क सम्पर्क कर सकते हैं।

स्वास्थ्य बीमा कम्पनियों के बारे में जानकारी तथा शिकायतें, कैलिफॉर्निया डिपार्टमेंट ऑफ इन्शुरेंस कंज्यूमर सर्विससेज (800) 927-4359 द्वारा संभाली जाती है।

टिप्पणियां

टिप्पणियां

टिप्पणियां

III. सरकारी कार्यक्रम :
स्वास्थ्य देखभाल एवं वित्तीय सहायता की उपलब्धता

स्वास्थ्य देखभाल एवं वित्तीय सहायता की उपलब्धता अनेक संघीय और राज्य सरकारी कार्यक्रम, आपके कार्य न कर पाने की स्थिति में आपको कम खर्च पर अथवा मुफ्त में देखभाल एवं वित्तीय सहायता प्राप्त करने में मदद कर सकते हैं। उन संगठनों की सूची के लिए जो ग्राहकों को इन लाभों को प्राप्त करने में मदद करते हैं ''संसाधन'' देखिए ।

संघीय आप्रवास कानून में परिवर्तनों से, कुछ गैर-नागरिकों और गैर-अभिलेखित आप्रवासियों के लिए सरकार द्वारा दी जाने वाली सहायता प्राप्त कठिन हो गया है। यदि आप नागरिक नहीं हैं, तो आपको निम्न में से किसी भी लाभ के लिए आवेदन करने से पहले अपने कानूनी सहायता कार्यालय से परामर्श करना चाहिए।

स्वास्थ्य देखभाल की उपलब्धता

मेडि-कैल

स्वास्थ्य देखभाल की उपलब्धता संघीय मेडिकेड प्रोग्राम, राज्यों को कम आय वाले व्यक्तियों के लिए अपने स्वास्थ्य बीमा प्रोग्राम स्थापित करने के लिए धनराशि प्रदान करता है। इस प्रोग्राम को कैलिफॉर्निया में मेडि-कैल कहा जाता है। यदि आपकी आय कम है और आपका बगाा आश्रित है, या यदि आप वृद्ध हैं, नेत्रहीन हैं या ''अक्षम व्यक्ति'' की मेडि-कैल परिभाषा के अंतर्गत आते हैं तो आप मेडि-कैल के लिए सुयोग्य हैं।

मेडि-कैल आपकी आय के अनुसार नि:शुल्क स्वास्थ्य देखभाल प्रदान कर

सकता है अथवा आप अपने स्वास्थ्य की देखभाल खर्च के कुछ भा का भुगतान कर सकते हैं। यदि आपकी चिकित्सा का खर्च बहुत महंगा है, तो मेडि-कैल काफी मददगार हो सकता है, तथा यह अनर्थकारी स्वास्थ्य बीमा कवरेज के रूप में कार्य कर सकता है। आप मेडि-कैल के लिए डिपार्टमेंट ऑफ पब्लिक सोशल सर्विसेस (जन सामाजिक सेवा विभाग) नामक अपने स्थानीय काउंटी वैलफेयर डिपार्टमेंट में, अपने स्थानीय सोशल सिक्यूरिटी ऑफिस (सामाजिक सुरक्षा कार्यालय) में, तथा कुछ अस्पतालों और सेवा उपलब्ध कराने वालों के जरिए आवेदन कर सकते हैं। आप इनमें से किसी भी स्थान से फॉर्म ले सकते हैं। यदि आप अनुपूरक सुरक्षा आय (स्स्ढ) (नीचे देखिए) के लिए सुयोग्य हो जाते हैं तो आपको मेडि-कैल भी मिलेगा। यदि आप स्स्ढ प्राप्त नहीं करते तब भी आप मेडि-कैल के लिए पात्र हो सकते हैं।

स्तन और सर्वाइकल कैंसर उपचार कार्यक्रम

यह एक सरकारी कार्यक्रम है जो उन कैलिफॉर्निया निवासियों को मेडि-कैल के जरिए मुफ्त कैंसर उपचार प्रदान करता है:

- जिनमें स्तन अथवा सर्वाइकल कैंसर का पता चला हो तथा जिन्हें कैंसर उपचार की जरूरत है;
- जिनकी आय कम है (संघीय गरीबी स्तर के 200% पर अथवा इससे कम); और
- जिनका बीमा न हुआ हो अथवा जिनका कम बीमा हुआ हो (कम बीमा का अर्थ है, आपका बीमा है परन्तु आपको सह-भुगतानों, प्रीमियमों अथवा कटौतियों के रूप में प्रतिवर्ष 750 डॉलर से अधिक राशि का भुगतान करना होगा)।

केवल वही स्वास्थ्य सेवा प्रदाता, जो दो विशेष कार्यक्रमों के अंग हैं, इस कार्यक्रम में रोगियों को सदस्य बनाने के लिए आवेदन प्रस्तुत कर सकते हैं। ये कार्यक्रम हैं: कैंसरडिटेक्शन प्रोग्राम-ऐवरी वूमैन काउंट्स (जिसे पहले BCEDP जाना BCCCP के नाम से जाना जाता था) तथा फैमिली पैक्ट। यदि आपका सेवा प्रदाता इनमें से किसी एक प्रोग्राम में नहीं है, तो ऐसे प्रदाताओं की सूची मांगने के लिए नीचे दिए गए BCCTP के नि:शुल्क हॉटलाइन नम्बर को कॉल करें।

आपके डॉक्टर द्वारा आपका आवेदन भेजे जाने के बाद डिपार्टमेंट ऑफ हैल्थ सर्विसेस का पात्रता संबंधी कोई विशेषज्ञ आपके अनुरोध की समीक्षा करे और आपको या तो फैडरल (संघीय) प्रोग्राम में या स्टेट (राज्य) प्रोग्राम में रखेगा।

फैडरल प्रोग्राम

पात्रता	क्षेत्र	अवधि
65 वर्ष से कम उम्र की उन गैर-बीमाकृत महिलाओं के लिए जो नागरिक अथवा "सुयोग्य आप्रवासी" हैं।	दंत चिकित्सक से मुलाकात करने, फ्लू के इंजेक्शन देने और अन्य स्वास्थ्य दशाओं सहित पूर्ण एवं बिना खर्च के मेडि-कैल लाभ देता है।	उस पूरी अवधि के लिए प्रभावी रहता है, जब तक आप आवश्यक कैंसर उपचार प्राप्त करती हैं, और यदि आपने पहले आवेदन कर लिया होता एवं इसे स्वीकार कर लिया गया होता तो 3 महीने तक का पूर्व-प्रभावी कवरेज।

स्टेट प्रोक्राम

पात्रता	क्षेत्र	अवधि
उन महिलाओं और पुरुषों के लिए जिनका अल्प बीमा होता है, उनकी आयु और आप्रवास स्थिति जो भी हो।	सीमित मेडि-कैल लाभ प्रदान करता है: स्तन और सर्वाइकल कैंसर के लिए केवल आवश्यक उपचार	स्तन कैंसर उपचार के लिए 18 महीने तक और सर्वाइकल कैंसर उपचार के लिए 24 महीने तक प्रभावी रहता है।

BCCTP के संबंध में अधिक जानकारी के लिए (800) 824-0088 पर नि:शुल्क हॉटलाइन को कॉल करें।

मेडिकेयर

यदि आप 65 वर्ष या उससे अधिक उम्र की हैं या आपने 2 वर्षों तक सामाजिक सुरक्षा अक्षमता बीमा (सोशल सिक्यूरिटी डिसएबिलिटी इन्शुरेंस) प्राप्त किया है, तो आप मेडिकेयर के लिए पात्र होंगी। मेडिकेयर, संघ द्वारा वित्तीय सहायता प्राप्त चिकित्सा बीमा कार्यक्रम है। मेडिकेयर कोई साधन परीक्षित कार्यक्रम नहीं है, यद्यपि ऐसे अन्य कार्क्रम हैं जो मेडिकेयर के लिए खर्च की सहभागिता (जिसमें सुयोग्य मेडिकेयर लाभार्थी तथा निर्दिष्ट अल्प-आय मेडिकेयर लाभार्थी भी शमिल है) भुगतान में मदद कर सकते हैं। आप अपने स्थानीय सोशल सिक्यूरिटी ऐडमिनिट्रेशन ऑफिस (देखिए अनुपूरक संसाधन) के जरिए मेडिकेयर के लिए आवेदन कर सकती हैं।

कैंसर डिटेक्शन प्रोग्राम: ऐवरी वूमैन काउंट्स

(इसे पूर्व में ब्रेस्ट कैंसर अर्ली डिटेक्शन प्रोग्राम (BCEDP) तथा ब्रेस्ट एण्ड सर्वाइकल कैंसर कंट्रोल प्रोग्राम (BCCCP) के रूप में जाना जाता था)

यह प्रोग्राम, 40 वर्ष और इससे अधिक उम्र की महिलाओं के लिए मुफ्त मैमोग्राम, रोग-निदान परीक्षण एवं संबंधित स्तन कैंसर संवाएं तथा 25 वर्ष और इससे अधिक उम्र की उन महिलाओं के लिए सर्वाइकल सेवाएं प्रदान करता है जिनकी आय संघीय गरीबी स्तर के 200 % से कम है।

अधिक जानकारी के लिए, (800) 511-2300 पर कॉल करें।

कैलिफॉर्निया ब्रेस्ट कैंसर ट्रीटमेंट फंड (BCTF)

यदि आपका स्वास्थ्य बीमा नहीं है और आप मेडि-कैल अथवा मेडिकेयर के लिए पात्र नहीं हैं, तो आप कैलिफॉर्निया ब्रेस्ट कैंसर ट्रीटमेंट फंड के जरिए स्तन कैंसर उपचार प्राप्त कर सकती हैं। यह प्रोग्राम, कम आय वाली महिलाओं के लिए कुछ स्तन कैंसर उपचारों का भुगतान करता है चाहे उनकी आयु अथवा आप्रवास स्थिति जो भी हो। BCTF के लिए आवेदन करने के बारे में जानकारी, राज्यव्यापी ब्रेस्ट कैंसर अर्ली डिटेक्शन प्रोग्राम के क्षेत्रीय कार्यालयों से उपलब्ध है।

नि:शुल्क और कम खर्च में स्क्रीनिंग, निदान और चिकित्सा

आधिक जानकारी के लिए (800) 511-2300 पर कॉल करें।

मुफ्त एवं सामुदायिक क्लिनिक्स तथा काउंटी स्वास्थ्य सेवाएं

कैलिफॉर्निया में काउंटीज़ को उन लोगों को नि:शुल्क एवं कम खर्च वाली सेवाएं प्रदान करना ज़रूरी है जो किसी अन्य प्रोग्राम के पात्र नहीं होते। जिनका बीमा नहीं होता और जो अपनी देखभाल के लिए भुगतान नहीं कर पाते हैं। इसके अतिरिक्त, राज्य भर में ऐसे कई मुफ्त एवं सामुदायिक क्लिनिक हैं जो कम अथवा शून्य आय वाले लोगों को मुफ्त एवं कम खर्च वाली स्वास्थ्य सेवाएं प्रदान करते हैं।

वित्तीय सहायता

यदि मैं कोई काम नहीं कर रही हूँ तथा मुझे वित्तीय मदद की जरूरत है, तो क्या करूं ?

यदि आप कार्य नहीं कर सकती हैं, तो आप अपनी व्यक्तिगत स्थिति के अनुरूप निम्न में से किसी एक अथवा अधिक प्रोग्रामों के लिए पात्र हो सकती हैं।

अक्षमता बीमा

यदि आप किसी प्राइवेट अथवा नियोक्ता आधारित अक्षमता बीमा योजना के अंतर्गत आती हैं तो आप उस अवधि, जब तक आप कार्य करने में अक्षम हैं, के दौरान अपने वेतन के एक निश्चित प्रतिशत के लिए पात्र हो सकती हैं। यदि आपने लाभ के लिए भुगतान किया है तो अक्षमता के निजी भुगतानों पर टैक्स नहीं लगता, परन्तु यदि लाभ का भुगतान आपके नियोक्ता ने किया है तो इन पर टैक्स लगता है।

स्टेट डिसएबिलिटी इन्शूरेंस (राज्य अक्षमता बीमा) (SDI)

जो लोग चिकित्सा अवकाश के कारण कार्य से अनुपस्थित रहते हैं, उनके लिए स्टेट डिसएबिलिटी इन्शूरेंस, साप्ताहिक आय का स्रोत हो सकता है। स्ध्द्ध को, अस्थाई अक्षमता की दशा के दौरान आय प्रदान करने के लिए डिजाइन किया गया है। आमतौर पर, वह सब नहीं कर पातीं यदि आप जो आप अपने कार्य के रूप में करती थीं। इसमें आपके डॉक्टर से आपकी अक्षमता दशा का प्रमाणपत्र मांगा जाएगा। आपको राज्य के अन्य मानदंडों को भी पूरा करना होगा, जैसे आवेदन करने से पहले के कार्यों का हिसाब और अपनी कमाई के जरिए एस.डी.आई. (SDI) में किए गए भुगतान के रिकॉर्ड का हिसाब देना। SDI के लिए आप अपने स्थानीय एम्प्लॉयमेंट डिपार्टमेंट (EDD) में आवेदन कर सकती हैं।

इसके अतिरिक्त, 1 जुलाई 2004 से, कर्मचारीगण देखभाल करने वालों के लिए बनाए गए एक नए प्रोग्राम के अंतर्गत भुगतान सहित पारिवारिक अवकाश ले सकते हैं। स्ध्द्ध प्रोग्राम का विस्तार किया गया है ताकि इसमें फैमिली टेम्पोरेरी डिसएबिलिटी इन्शूरेंस प्रोग्राम (परिवार अस्थाई अक्षमता बीमा कार्यक्रम) को शामिल किया जा सके, जिसमें उन कर्मियों को जो अस्थाई रूप से परिवार के अक्षम सदस्य की देखभाल करने के लिए अवकाश लेते हैं, छ: हफ्तों तक कर्मचारी के वेतन का एक भाग दिए जाने का प्रावधान है।

अनएम्प्लॉयमेंट इन्शूरेंस बेनिफिट्स (बेरोज़गारी बीमा लाभ) (UIB)

वित्तीय सहायता

यदि आप सामाजिक सुरक्षा अथवा राज्य अक्षमता की किसी भी परिभाषा के अंतर्गत अक्षम नहीं हैं, परन्तु आपने अपना रोज़गार खे दिया है, तो आपके लिए बेरोज़गारी बीमा लाभ (IB) एक विकल्प हो सकता है। यदि आपने यू.आइ.बी. के IB लिए आवेदन करने से ठीक पहले अपेक्षित समय के लिए कार्य किया है तथा एक नए कार्य की तलाश कर रही हैं, तो आप यह साप्ताहिक लाभ प्राप्त करने की पात्र हो सकती हैं। यदि आपको दुर्व्यवहार के कारण नौकरी से निकाला गया था, तो आप IB से धन प्राप्त नहीं कर सकती हैं। साप्ताहिक आधार पर आप को जो राशि मिलेगी उसका निर्धारण इस प्रकार किया जाता है कि पिछले वर्ष आपने कितना कमाया था तथा यह राशि सीमित होती है। आपको यह बात ध्यान में रखनी चाहिए कि IB तब तक ही जारी रहता है जब तक आप कार्य की तलाश करती रहती हैं तथा यह अधिकतम 26 हफ्तों तक प्रभावी रहती है, बशर्ते कि आप इसे सीमित रूप से बढ़ाए जाने की हकदार न हो जाएं।

.

सोशल सिक्यूरिटी डिसएविलिटी इन्शूरेंस (सामाजिक सुरक्षा अक्षमता बीमा) (SSDI)

SSDI, सोशल सिक्यूरिटी ऐडमिनिस्ट्रेशन द्वारा संचालित नकद सहायता देने वाला कार्यक्रम है। इसका हकदार होने के लिए, आपको सामाजिक सुरक्षा मार्गनिर्देशों के अनुसार अक्षम होना चाहिए तथा आपको यह साबित करना ज़रूरी है कि आपने कुछ समय के लिए इस व्यवस्था में भुगतान किया है। यदि आप सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था में भुगतान करती रही हैं, तो सामाजिक सुरक्षा प्रशासन इनका हिसाब लगाने के लिए आपके पहले के कार्य के विवरणों

का रिकॉर्ड प्राप्त करेगा। आप अपने स्थानीय सामाजिक सुरक्षा कार्यालय में इस लाभ के लिए आवेदन कर सकती है।

सामाजिक सुरक्षा प्रशासन के अनुसार, यदि आपका चिकित्सा रिकॉर्ड पुष्टि करता है कि अपनी शारीरिक अथवा मानसिक क्षति के कारण आप कम से कम निरंतर 12 महीनों तक किसी भी रोज़गार पर कार्य नहीं कर सकेंगी या इससे आपकी मृत्यु भी हो सकती है, तो आपको अक्षम माना जाएगा। यदि आपके आवेदन को नामंजूर किया जाता है तो आपको अपील करने का अधिकार है।

सप्लीमेंटल सिक्यूरिटी इनकम (अनुपूरक सुरक्षा आय) (SSI)

SSI भी एक नकद सहायता कार्यक्रम है जो सामाजिक सुरक्षा प्रशासन (सोशल सिक्यूरिटी ऐडमिनिस्ट्रेशन) के जरिए संचालित होता है। लेकिन, SSI प्राप्त करने के लिए, आपके पास पिछले कार्य का विवरण होना ज़रूरी नहीं है। यदि आप कम वित्तीय सीमाओं की शर्त पूरी करते हैं और अक्षम हैं या कम से कम 65 वर्ष के हैं तो आप इसके पात्र होंगे। SSDI की तरह, यदि आप अक्षमता की स्थिति के अंतर्गत योग्य होने की कोशिश कर रहे हैं तो आपको सामाजिक सुरक्षा मार्गनिर्देशों के अनुसार अक्षमता की परिभाषा की शर्त को पूरा करना होगा। आप SSI के लिए अपने स्थानीय सामाजिक सुरक्षा कार्यालय में आवेदन कर सकते हैं। यदि आप के SSI लिए पात्र हो जाते हैं, तो मेडि-कैल के जरिए आपको स्वास्थ्य बीमा अपने आप ही प्राप्त हो जाएगा।

जनरल असिस्टैंस/जनरल रिलीफ (सामान्य सहायता/सामान्य राहत) (GA/GR)

यह काउंटी द्वारा संचालित कार्यक्रम है जो संतान-हीन, बेरोज़गार युवाओं को सहारा देने के लिए बहुत ही न्यूनतम नकद नकद लाभ प्रदान करता है। आप अपने स्थानीय कल्याण कार्यालय (वैल्फेयर ऑफिस) के जरिए आवेदन कर सकते हैं।

कैल वर्क्स:

कैल वर्क्स को सामान्यत: ''वैलफेयर'' के नाम से जाना जाता है और पहले इसे AFDC (एड टु फैमिलीज विद डिपेन्डेंट चिल्ड्रन) कहा जाता था। कैल वर्क्स के लिए सुयोग्य होने के लिए, आपका एक आश्रित बगाा अवश्य होना चाहिए और आपको बहुत कम आय एवं सम्पत्ति की शर्त सम्बंधी पात्रता मानदंडों को पूरा करना चाहिए। यद्यपि कैल वर्क्स में सामान्यत: कार्य की शर्त होती है, परन्तु ऐसे लोगों के कुछ छूट उपलब्ध है जो कार्य करने में काफी अक्षम है, परन्तु SSI के लिए अक्षमता के मानदंडों को पूरा नहीं करते। आप अपने स्थानीय कल्याण कार्यालय में आवेदन कर सकते हैं।

फूड स्टैम्प:

फूड स्टैम्प कार्यक्रम एक फैडरल प्रोग्राम है जो बहुत ही कम आय वाले परिवारों कोभोजन खरीदने केलिए कूपन प्रदान करता है। आप अपने स्थानीय कल्याण कार्यालय मेंआवेदन कर सकते हैं।

टिप्पणियां

IV. कर्जदार के लिए

स्तन कैंसर से पीड़ित कई महिलाओं को अंततः कुछ वित्तीय कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। स्तन कैंसर से पीड़ित महिलाएं अक्सर कार्य करते रहने में असमर्थ होती हैं। इसका अर्थ यह है कि अक्षमता आय, सरकारी सहायता अधिकार, अथवा अल्प बचत राशियां ही सहारे के शेष स्रोत रह जाएं। यदि आप अपने बिलों का भुगतान नहीं कर पाती हैं, तो आपको कर्ज़ वसूल करने वाले व्यक्तियों द्वारा नियमित रूप से सम्पर्क करके परेशान किया जा सकता है। सबसे अधिक परेशान वे एजेंसियां करती हैं जिन्होंने आपके गणदाता की ओर से वसूली का अधिकार खरीदा अथवा प्राप्त किया होता है। आपके अपने चिकित्सा उपचार, क्रेडिट कार्ड की शेष राशियों अथवा अन्य खर्चों के बकाया बिल हो सकते हैं। गण वसूली में अपमानजनक और कपटपूर्ण प्रक्रियाओं से उपभोक्ताओं की रक्षा करने के लिए संघ और राज्यों द्वारा कानून बनाए गए हैं। इसका अर्थ यह नहीं है कि आप, पर जो बकाया है उसके लिए आपके विरूद्ध मुकदमा नहीं चलाया जा सकता है, परन्तु आपको बिल की वसूली करने वाले लोगों द्वारा सताए जाने से रक्षा किए जाने का अधिकार है।

लेनदारों को आपको तंग करने से रोका जाता है

किस प्रकार की गण वसूली प्रक्रियाएं अवैध है ?

यदि कोई व्यक्तिगत व्यवसाय आप पर बकाया धन की वसूली की कोशिश करता है, अथवा यदि व्यवसाय ने गण वसूल करने वाली किसी एजेंसी, जो भुगतान न किए गए बिलों की वसूली में विशेषज्ञता रखने वाली कम्पनी है, को यह गण सौंप दिया हो, तो एसे कानून हैं जो उनकी वसूली की प्रक्रियाओं को

सीमित करते हैं तथा आपके अधिकारों की रक्षा करते हैं।

- *गण वसूल करने वालों को आपसे असामान्य अथवा असुविधजनक समयों अथवा स्थानों पर सम्पर्क करने की अनुमति नहीं है। उदाहरण के लिए, गण वसूल करने वालों को यदि आप यह बता देती हैं कि आपका नियोक्ता इसे अ%छा नहीं समझता तो उन्हें आपसे कार्यस्थल में सम्पर्क नहीं करना चाहिए।*
- *यदि आपने अपना प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी एटॉर्नी को नियुक्त किया है, तो गण वसूल करने वालों को आपसे केवल आपके एटॉर्नी के जरिए ही सम्पर्क करना चाहिए।*
- *गण वसूल करने वाले आपको अपने बिलों का भुगतान न करने के कारण हिंसा की धमकी अथवा जेल भेजने की धमकी नहीं दे सकते।*
- *गण वसूल करने वाले अश्लील अथवा अपमानजनक भाषा का प्रयोग नहीं कर सकते।*
- *गण वसूल करने वाले को आपको तंग करने के लिए बार-बार टेलीफोन नहीं करना चाहिए।*

मैं परेशान करने वाली प्रक्रियाओं को कैसे रोक सकती हूँ?

यदि आप भुगतान नहीं कर सकती हैं तो अपने गण वसूल करने वालों को लिखित नोटिस दें कि आप भुगतान नहीं कर सकती हैं तथा उनसे कहें कि वे आपसे सम्पर्क करना बंद कर दें। ऐसा नोटिस दे दिए जाने के बाद में केवल यह बताने के लिए आपसे सम्पर्क कर सकते हैं कि वसूली के प्रयासों को समाप्त किया जा रहा है अथवा वे आपके विरूद्ध कानूनी कार्यवाही करने जा रहे हैं। **यदि आपसे किसी बकाया बिल के बारे में किसी एटॉर्नी के ऑफिस द्वारा सम्पर्क किया गया है और आप इस गण का प्रतिवाद करना चाहती हैं तो आपको, गण के बारे में पहली बार नोटिस प्राप्त होने से 30 दिनों के अन्दर लिखित में उस ऑफिस को सूचित करना चाहिए। यदि आप ऐसा करती हैं, तो उस एटॉर्नी के ऑफिस को तब तक वसूली की सभी गतिविधियों पर रोक लगा देनी चाहिए जब तक गण का सत्यापन न हो जाए।**

यदि कोई गण वसूल करने वाला आपको परेशान करना आरम्भ कर देता है या और तरीकों से इन कानूनी सीमाओं का उल्लंघन करता है, तो आप उसके विरूद्ध मुकदमा दायर कर सकती हैं। आपके प्रतिवाद में, वास्तविक वित्तीय हानियां, एटॉर्नी की फीस तथा 1000 डॉलर तक का हर्जाना शामिल हो सकता है।

यदि मेरे पर बकाया है और मैं अदा नहीं कर सकती हूं, तो मेरे पास क्या विकल्प हैं?

आपकी वित्तीय स्थिति को देखते हुए, आपके पास सामान्यत: भुगतान करने की सारणी तैयार करने, अपनी व्यक्तिगत परिसम्पत्तियों की रक्षा करने, अथवा दिवालियापन के लिए आवेदन करने का विकल्प है।

अपने गणदाताओं से इस बारे में बात करना बहुत ही ज़रूरी है कि आपका स्वास्थ्य और उपचार किस प्रकार आपकी आय तथा भुगतान करने की क्षमता को प्रभावित कर रहे हैं। यदि सम्भव हो तो भुगतान के बारे में समझौता करने के लिए साथ मिलकर कार्य करने की कोशिश करें।

वे भुगतान करने की योजना कैसे बनाऊँ?

यदि आपकी कोई नियमित आय है, और आप अपने कर्ज का थोड़ा बहुत भुगतान कर सकती हैं तो आप अपने गणदाता के साथ भुगतान की सारणी तय कर सकती हैं अथवा उपचार के दौरान भुगतानों को स्थगित कर सकती हैं। कई असुरक्षित गणदाता, जैसे क्रेडिट कार्ड कम्पनियां अथवा डॉक्टर, आपके खिलाफ मुकदमा चलाने पर लगने वाले समय एवं खर्च के झंझट से गुजरने के बजाय प्रति महीने कुछ डॉलर का भुगतान स्वीकार करने के इ%छुक होंगे। कभी-कभी वे अदायगी की अवधि के दौरान ब्याज अथवा जुर्माना भी छोड़ने पर सहमत हो सकते हैं। आंतरिक राजस्व सेवा तथा फ्रैंचाइस टैक्स बोर्ड भी भुगतान योजना पर विचार करेंगे। ऐसे सभी समझौतों की पुष्टि लिखित

भु卐तान योजना की व्यवस्था करना

में करें, जिसमें दूसरे पक्ष से यह कहा जाए कि वह आपको समझौते का विवरण देने वाला पत्र भेजे। यदि आपको उनसे पत्र नहीं मिलता है, तो उन्हें समझौते की सभी शर्तों सहित प्रमाणित डाक द्वारा एक पत्र (अपने लिए भी एक प्रति रखें) भेजें ताकि बाद में कोई गलतफहमी न रहे।

भुगतान की योजना तैयार करने में कुछ संगठन आपकी मदद कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, स्प्रिंग बोर्ड नॉन प्रॉफिट कंज्यूमर क्रेडिट मैनेजमेंट, (800) 388 - 2227 पर मुफ्त क्रेडिट परामर्श और जानकारी प्रदान करता है।

यदि भुगतान की योजना तैयार करना एक व्यवहारिक विकल्प लगता है, तो आपको बजट तैयार करना चाहिए, ऐसी उचित राशि का निर्धारण करना चाहिए जिसे आप प्रति महीने अलग कर सकें, तथा गणदाताओं से इसे स्वीकार करने सम्बंधी लिखित वचन प्राप्त कर लेना चाहिए। आदर्श रूप में, इससे आप कुछ समय में वित्तीय समस्याओं के बिना गण अदा कर पाएंगी तथा अपनी साख की रक्षा भी कर सकेंगी।

यदि आप और आपके गणदाता किसी तरह आपकी भुगतान योजना को बदलने पर सहमत हो जाते हैं, तो यह सुनिश्चित करें कि इन परिवर्तनों की लिखित में पुष्टि की जाती है। यदि आपके गणदाता आपको लिखित पुष्टि नहीं भेजते, तो उन्हें प्रमाणित डाक के जरिए एक पत्र भेजें जिसमें सभी परिवर्तन और नयी शर्तें शामिल हों। इस पत्र की एक कॉपी अपने रिकॉर्ड के लिए भी रखना न भूलें।

यदि अपने कर्ज़ को अदा करने से मैं बेघर हो जाऊंगी, तो क्या करूं?

कैलिफार्निया कानून आपको एक निश्चित न्यूनतम नकद राशि और व्यक्तिगत चीजों से गणदाताओं को दूर रखने की अनुमति देता है। यदि आपकी आय बहुत ही कम है अथवा सरकारी मदद ही आपकी आय का एकमात्र स्रोत है, तथा आपकी व्यक्तिगत चीजें मात्र ही सामान्य घरेलू वस्तुएं हैं, तो आपकी सम्पत्तियों की संभवत: रक्षा की जाएगी। इसे अक्सर ''जजमेंट प्रूफ'' होना कहा जाता है क्योंकि गणदाता आपके जीवन-यापन के बुनियादी खर्चों और घरेलू वस्तुओं के विरूद्ध निर्णय प्राप्त नहीं कर सकते।

क्या मुझे दिवालियापन के लिए आवेदन करना चाहिए?

यह बहुत ही कठिन निर्णय है और आपको इस विकल्प को चुनने से पहले किसी एटॉर्नी से परामर्श करना चाहिए। यद्यपि ज्यादातर असुरक्षित उपभोक्ता गणों को दिवालियापन कार्यवाही के जरिए निरस्त किया जा सकता है अथवा ''डिस्चार्ज'' किया जा सकता है, ऐसे कई गण होते हैं जिन पर दिवालियापन का कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। उदाहरण के लिए, हाल ही के क्रेडिट कार्ड के गण, विशेष रूप से वे जो आपके दिवालियापन के लिए आवेदन किए जाने से 60 दिनों के भीतर चढ़े, ये डिस्चार्ज नहीं किया जाएगा। केवल कुछ की परिस्थितियों में दिवालियापन वह राशि डिस्चार्ज करेगा जिसे आपको टैक्स अधिकारियों को देना है। इसके अतिरिक्त, विद्यार्थी गण, बगों के पोषण की जिम्मेदारियों और कुछ तरह के निर्णयों को भी दिवालियापन के लिए आवेदन करने के कारण डिस्चार्ज नहीं किया जाएगा।

लेकिन आपको यह बात ध्यान में रखनी चाहिए कि उन गणदाताओं के साथ जिनके पास डिस्चार्ज न करने योग्य गण हैं समझौता करना सम्भव है विशेष रूप से दिवालिया घोषित किए जाने की अवस्था में। साथ ही, आपके दिवालियापन के दौरान क्या-क्या चुकाया अथवा आपके गणदाताओं को वितरित किया जा सकता है से सम्बंधित कई छूटें हैं। उदाहरण के लिए, अधिकांश घरेलू वस्तुओं और फर्निशंग में छूट है, तथा आप अपनी कार में कुछ निश्चित पूंजी लगा सकती हैं।

यदि मैं अपने बिलों का भुगतान नहीं कर सकती तो मेरे साथ क्या-क्या हो सकता है ?

आपको अपने डॉक्टरों अथवा क्रेडिट कार्ड के बिलों का भुगतान न करने के लिए जेल में नहीं डाला जा सकता। बिलों का भुगतान न कर पाना कोई दण्डनीय अपराध नहीं माना जाता। लेकिन, यदि आप अपने बिलों का भुगतान देर से करती हैं अथवा बिल्कुल ही नहीं करतीं, और अपने गणदाताओं के साथ भुगतान की समय सारणी तय नहीं कर पातीं, तो आपको निम्न परिणाम भुगतने पड़ सकते हैं:

रीपजेशन (पुनः कब्जा प्राप्त करना)

यदि आपके पास कोई ऐसी चीज है जिसे आपने सुरक्षित गण के ज़रिए खरीदा है (जैसे कार) तो यदि आप अपने बिल का भुगतान नहीं कर सकती हैं तो गणदाता इसे वापस ले जा सकता है परन्तु आपको पुनः कब्जे में लेने तथा इसे रोकने के अवसर के सम्बंध में आपको लिखित नोटिस अवश्य दिया जाना चाहिए।

फोरक्लोज़र (बंधक रखी चीज़ को जब्त करना)

यदि आप अपने घर को गिरवी रखे जाने की स्थिति में वित्तीय संकट का सामना करती हैं, तो आपका गणदाता जब्ती के जरिए आपका घर ले सकता है। यदि आप अपने घर को बचाए रखने के बारे में चिंतित हैं, तो आप अपने बैंक अथवा मॉर्टगेज कम्पनी से यह पता लगाने के लिए सम्पर्क कर सकती हैं कि क्या उनके पास कोई विलम्बित भुगतान कार्यक्रम है, या आपके मासिक भुगतान को कम करने के लिए धन उपलब्ध कराने के लिए उपयुक्त है। कई गण प्रदान करने वाली संस्थाएं, आपके उपचार में रहने और आय की कमी के दौरान आपसे समझौता करेंगी।

गिरवी रखने संबंधी अधिकांश समझौतों में ऐसे प्रावधान होते हैं जिनमें गणदाता बिना किसी मुकदमेबाजी के सम्पत्ति को जब्त कर सकते हैं। गणदाता को नोटिस और गैर-अदायगी के संबंध में आवश्यक कानूनों का पालन अवश्य करना चाहिए, तथा आपको जब्ती से बचने के लिए, अदा न किए गए भुगतानों की अदायगी का अधिकार देना चाहिए। अधिकांश गणदाता आपके साथ विलिम्बित भुगतान, बंधक रखी चीज़ की जब्ती, तथा जब्त किए जाने की स्थिति में किसी भी कमी को माफ करने के बारे में समझौता करेंगे। समझौते के लिए मदद मांगें तथा यह सुनिश्चित करें कि आप सभी समझौतों को लिखित में प्राप्त करती हैं।

लॉ सूट्स (मुकदमा)

यदि आप अदायगी की योजना निश्चित नहीं कर पाती हैं, तो आपके विरूद्ध बकाया गण के लिए मुकदमा चलाया जा सकता है। अपनी सम्पत्ति, बैंक खाते अथवा कमाई की सुरक्षा करने के लिए किसी एटॉर्नी से यथाशीघ्र परामर्श करना ज़रूरी है।

गार्निशमेंट (गणी को कुर्की का नोटिस देना)

कोइ भी गणदाता कोर्ट से ऐसा आदेश प्राप्त कर सकता है जिसमें आपके नियोक्ता से यह कहा जाए कि वह आपके गणों की अदायगी हेतु आपके वेतन का कुछ भाग रोक कर रखें। ''गार्निशमेंट'' केवल ऐसे गणदाता को उपलब्ध होता है जिसके पास आपके अथवा आपके पति के विरूद्ध न्यायोचित फैसला हो, तथा यह आपके वेतनों की 25% राशि तक सीमित हो, और यह भी केवल तब जब आपकी आय प्रति वर्ष 15,960 डॉलर हो। यदि आप यह दिखा सकें कि आपको जीवन की आवश्यकताओं अर्थात भोजन, मकान और चिकित्सा के खर्चों के लिए भुगतान करने के लिए अपनी सम्पूर्ण अथवा अधिकांश आय की ज़रूरत है, तो कोर्ट कुर्की के नोटिस को निरस्त कर सकता है। अक्षमता के कारण मिलने वाले भुगतानों को वेतन नहीं माना जाता तथा इन्हें जब्त नही किया जा सकता।

टिप्पणियां

टिप्पणियां

टिप्पणियां

V. अनुपूरक संसाधन

नीचे उन समुदाय संगठनों और सरकारी कार्यालयों की सूची है, जो स्तन कैंसर रोगियों एवं उत्तरजीवियों को कानूनी, वित्तीय तथा उन अन्य सहायता सेवाओं को प्राप्त करने में मदद कर सकते हैं जिनकी ज़रूरत आपको अपनी बीमारी अथवा स्वास्थ्य लाभ के दौरान पड़ सकती है। यह एक व्यापक सूची नहीं है। अतिरिक्त संसाधनों एवं जानकारी के लिए नीचे दिए गए सामान्य नंबर देखें।

कानूनी सहायता

प्राइवेट एटॉर्नी रेफरलों के लिए, कृपया अपने स्थानीय काउंटी बार एसोसिएशन को कॉल करें:

एलमेन्डा काउंटी: (५१०) ८९३-७१६०

कर्न काउंटी: (६६१) ३३४-४७००

लॉस ऐंजेलस काउंटी: (२१३) २४३-१५२५

ऑरेंज काउंटी: (९४९) ४४०-६७००

सैक्रेमेन्टो काउंटी: (९१६) ४४८-१०८७

सैन बरनार्डिनो काउंटी: (९०९) ८८५-१९८६

सैन डिएगो काउंटी: (६१९) २३१-०७८१

सैन फ्रैंसिस्को काउंटी: (४१५) ९८२-१६००

वेन्चुरा काउंटी: (८०५) ६५०-७५९९

राज्यव्यापी

कैलिफॉर्निया वीमेन्स लॉ सेंटर, ब्रेस्ट कैंसर लीगल प्रोजेक्ट

3460 Wilshire Blvd., Suite 1102, Los Angeles, CA 90010

(213) 637-9900

- *कार्य क्षेत्र: रोजगार भेदभाव, बीमा, स्वास्थ्य सेवा उपलब्धता, गण वसूली, आवासीय भेदभाव, सरकारी लाभ, परिवार कानून मुद्दों से जुड़े क्षेत्रों के स्तन कैंसर रोगियों और उत्तरजीवियों को भेजता है।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: कैलिफॉर्निया राज्य*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/अन्य भाषाएं, अनुरोध पर उपलब्ध हैं।*

लॉस ऐंजेलस

बेट टीज़ेडेक लीगल सर्विसेस

मुख्य कार्यालय: 145 S. Fairfax Avenue, Suite. 200, Los Angeles, CA 90036

(213) 939-0506

- *कार्य क्षेत्र : दिवालियापन, संरक्षकता, उपभोक्ता सुरक्षा, आवास, मेडि-कैल अधिकार और सामाजिक सुरक्षा, बेरोज़गारी बीमा अपी लें और इ%छापत्र।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/फ्रैंच/जर्मन/रूसी/टैगालॉग/यिड्डिश*

हैल्थ कंज्यूमर सेंटर ऑफ लॉस ऐंजेलस

मुख्य कार्यालय: 13327 Van Nuys Blvd., Pacoima, CA 91331-3099

(800) 896-3203

- *कार्य क्षेत्र : स्वास्थ्य रक्षा*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/आर्मेनियन/कम्बोडियन/मन्डैरिन/फ्रैंच/अरबी/तुर्की*

लीगल एड फाउंडेशन ऑफ लॉस ऐंजेल्स

ग्राहक मुलाकातों के लिए (800) 399-4LAW

- *कार्य क्षेत्र: उपभोक्ता कानून, रोज़गार कानून, आप्रवास, परिवार कानून, सरकारी लाभ एवं आवासीय कानून।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/कोरियाई*

प्रोटेक्शन एण्ड एडवोकेसी, इंक.

3580 Wilshire Blvd., Ste. 902, Los Angeles, CA 90010

(213) 427-8747

- *कार्य क्षेत्र : नागरिक अधिकार, अक्षमता, शिक्षा, रोज़गार, स्वास्थ्य, आवास और सरकारी लाभ।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस, सैन बरनार्डिनो, सैंटा बारबारा और वेंचुरा काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/कोरियाई /अन्य भाषाएं, जो उपलब्धता पर निर्भर करती हैं*

पब्लिक काउंसिल

601 S. Ardmore St., Los Angeles, CA 90005

(213) 385-2977

- *कार्य क्षेत्र : बाल रक्षा, संरक्षकता, आवासीय कानून, प्रमाणित इ%छापत्र, आप्रावास।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/कोरियाई*

सैन फरनैन्डो वेली नेबरहुड लीगल सर्विसेस
हैल्थ कंज्यूमर सेंटर (स्वास्थ्य उपभोक्ता केंद्र)

13327 Van Nuys Blvd., Pacoima, CA 91331
(800) 896-3203

- *कार्य क्षेत्र : उपभोक्ता कानून, आवास, परिवार कानून, आप्रवास, सरकारी लाभ, रोज़गार कानून एवं स्वास्थ्य सेवा उपलब्धता।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन फरनैंडो वैली, एंटिलोप वैली, सैंटा क्लैरिटा वैली, नॉर्दर्न, लॉस ऐंजेलस काउंटी के अन्य क्षेत्र*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/अन्य भाषाएं, अनुरोध किए जाने पर*

वैस्टर्न लॉ सेंटर फॉर डिसएबिलिटी राइट्स, कैंसर लीगल रिसोर्स सेंटर

Loyola Law School, 919 S. Albany St., Los Angeles, CA 90015
(213) 736-1455

- *कार्य क्षेत्र: अक्षमता भेदभाव, स्वास्थ्य रक्षा, उपलब्धता संबंधी मुद्दे, आवासीय कानून, रोज़गार कानून।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: लॉस ऐंजेलस, सैन डिएगो और ऑरेंज काउंटीज*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/अन्य भाषाएं, उपलब्ध होने पर*

सैन डिएगो

लीगल एड सोसायटी ऑफ सैन डिएगा

110 S. Euclid Avenue, San Diego, CA 92114
(619) 262-5557

- *कार्य क्षेत्र : उपभोक्ता कानून, परिवार कानून, सरकारी लाभ, आवासीय और आप्रवास कानून।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन डिएगो सिटि और काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश*

यूनिवर्सिटी ऑफ सैन डिएगो लॉ स्कूल लीगल क्लिनिक्स

5998 Alcala Park, San Diego, CA 92110
(619) 574-7621

- *कार्य क्षेत्र : उपभोक्ता अधिकार, ठेका विवाद, रोज़गार में भेदभाव, सरकारी लाभ, मकान मालिक/किराएदार मुद्दे, आप्रवास कानून।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन डिएगो काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश*

सैन डिएगो वॉल्युंटियर लॉयर प्रोग्राम

625 Broadway, Suite 925, San Diego, CA 92101
(619) 235-5656

- कार्य क्षेत्र: नागरिक अधिकार, परिवार कानून, एड्स कानून, संरक्षकता, विशेष शिक्षा, घरेलू हिंसा रोकथाम, आप्रवास कानून।
- भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन डिएगो काउंटी
- भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश

सैन फ्रेंसिस्को/बे एरिया

बार एसोसिएशन ऑफ सैन फ्रेंसिस्को वॉल्युंटियर लीगल सर्विसेस प्रोग्राम

465 California St., Suite. 1100, San Francisco, CA 94104
(415) 989-1616

- *कार्य क्षेत्र: उपभोक्ता कानून, रोज़गार भेदभाव, परिवार कानून, आवास, और नागरिक कानून के अन्य क्षेत्र।*

- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन फ्रैंसिस्को काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/चीनी/स्पैनिश/टी.डी.डी./अन्य भाषाएं, उपलब्ध होने पर*

एम्प्लॉयमेंट लॉ सेंटर, लीगल एड सोसायटी ऑफ सैन फ्रैंसिस्को

1663 Mission Street, Suite. 400, San Francisco, CA 94103
(415) 864-8848

- *कार्य क्षेत्र : रोजगार कानून, जिसमें भेदभाव, संयंत्र बंद होना, गलत तरीके से सेवामुक्त करना, व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा, वेतन एवं घंटों का उल्लंघन तथा संबंधित क्षेत्र शामिल हैं।*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन फ्रैंसिस्को बे एरिया*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश*

नेबरहुड लीगल असिस्टेंस

225 Bush St., San Francisco, CA 94104
(415) 982-1300

- *कार्य क्षेत्र: सरकारी लाभ, सामाजिक सुरक्षा, आवास, घरेलू हिंसा, उपभोक्ता मुद्दे*
- *भौगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन फ्रैंसिस्को काउंटी*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/वियतनामी/कैंटोनीज़/मन्डेरिन/टैगालॉग*

वीमेन्स कैंसर रिसोर्स सेंटर

5741 Telegraph Avenue, Oakland, CA 94609
(510) 420-7900, (888) 421-7900

- *कार्य क्षेत्र : एक व्यापक लेंडिंग लाइब्रेरी (परिदायी पुस्तकालय) उपलब्ध कराता है, जो कैंसर उपचार तथा महिलाओं के स्वास्थ्य मुद्दों के संबंध में सुलभ होने योग्य अद्यतन जानकारी प्रदान करती है। यह कैंसर से पीड़ित महिलाओं, जिनमें काली एवं समलैंगिक महिलाएं शामिल हैं, के विशिष्ट समूहों को समर्थन समूह तथा कैंसर रोगियों के मित्रों और परिवार को दुख में सहायता देने के लिए भी समूह उपलब्ध कराता है।*
- *भागगोलिक क्षेत्र जिसमें सेवा दी जाती है: सैन फ्रैंसिस्को बे एरिया*
- *भाषाएं: अंग्रेजी/स्पैनिश/वियतनामी/कैंटोनीज/मन्डेरिन/टैगालॉग*

आप्रव ास

आप्रवास से संबंधित मुद्दों के संबंध में अतिरिक्त सहायता के लिए, कृपया ''कार्य क्षेत्र – आप्रवास'' के अंतर्गत उक्त ''कानूनी सहायता'' सूचियां देखें।

एशियन पैसिफिक अमेरिकन लीगल सेंटर

1145 Wilshire Blvd., Second Floor
Los Angeles, CA 90017
(213) 977-7500

कैलिफॉर्निया इम्मिग्रेंट वेलफेयर कॉलैबरेटिव

926 J Street, Suite 701
Sacramento, CA 95814
(916) 448-6762

सेंटर फॉर ह्यूमन राइट्स एण्ड कंस्टिट्यूशनल लॉ

256 South Occidental Blvd.
Los Angeles, CA 90057
(213) 388-8693

नैशनल इम्मिग्रेशन लॉ सेंटर

3435 Wilshire Blvd.
Los Angeles, CA 90010
(213) 639-3900

रोजगार में भेदभाव

रोजगार में भेदभाव संबंधी शिकायतें, या तो इकुअल एम्प्लॉयमेंट ऑपर%युनिटी कमिशन (समान रोजगार अवसर आयोग) अथवा स्टेट डिपार्टमेंट ऑफ फेयर एम्प्लॉयमेंट एण्ड हाउसिंग (राष्ट्रीय निष्पक्ष रोजगार एवं आवास विभाग) में दाखिल की जानी चाहिए। यदि कानूनी सहायता की आवश्यकता हो, तो कृपया ''कार्य क्षेत्र – रोज़गार'' के अंतर्गत उक्त ''कानूनी सहायता'' सूचियां देखें अथवा एटॉर्नी रेफरलों के लिए अपने स्थानीय बार एसोसिएशन को कॉल करें।

डिपार्टमेंट ऑफ फेयर एम्प्लॉयमेंट एण्ड हाउसिंग
(800) 884-1684

इकुअल एम्प्लॉयमेंट ऑपर%युनिटी कमिशन

लॉस ऐंजेलस क्षेत्र	(213) 894-1000
सैन फ्रैंसिस्को क्षेत्र	(415) 356-5100
सैन डिएगो क्षेत्र	(619) 557-7235

अन्य स्थानीय कार्यालयों के लिए, कृपया टेलीफोन डाइरेक्टरी की सरकारी सूचियां देखें।

यू.एस. डिपार्टमेंट ऑफ लेबर/ऑफिस ऑफ फैडरल कॉन्ट्रैक्ट कम्प्लाएंस प्रोग्राम्स (OFCCP)
(888) 376-3227

बीमा

कैलिफॉर्निया डिपार्टमेंट ऑफ इंशुरेंस कंज्यूमर सर्विसेस
(800) 927-4357

स्वास्थ्य बीमा कम्पनियों के बारे में जानकारी प्रदान करता है तथा उपभोक्ता शिकायतों की जांच करता है।

डिपार्टमेंट ऑफ मैनेज्ड हैल्थ केयर
(888) 460-2219

एच.एस.ओ. के बारे में उपभोक्ता शिकायत की जांच करता है।

पेशेंट ऐडवोकेट फाउंडेशन
(800) 532-5274

बीमा, रोजगार भेदभाव, और/अथवा गण संकट मामलों को हल करने के लिए, रोगियों तथा उनके बीमाकर्ता, नियोक्ता और/अथवा गणदाताओं के बीच सक्रिय सम्पर्क के रूप में कार्य करता है।

सरकारी कार्यक्रम

ऐसे अनेक सरकारी कार्यक्रम हैं, जिनसे आपको भोजन तथा कम खर्च वाली अथवा मुफ्त चिकित्सा देखभाल प्राप्त हो सकती है। आप इनमें से अधिकांश कार्यक्रमों के लिए अपने स्थान ीय कल्याण कार्यालय में आवेदन कर सकते हैं।

इन लाभों तथा अन्य सरकारी लाभों को प्राप्त करने में अतिरिक्त मदद के लिए, कृपया ''कार्य क्षेत्र – सरकारी लाभ'' के अंतर्गत उक्त ''कानूनी सहायता'' सूचियां देखें।

कैलिफॉर्निया ब्रेस्ट कैंसर ट्रीटमेंट फंड प्रोग्राम
(213) 549-0800

उन महिलाओं को व्यक्तिगत मामले के आधार पर मुफ्त स्तन कैंसर उपचार प्रदान करता है, जिनमें प्राथमिक स्तन रोग होने का पता चलता है। आवेदनों पर स्थानीय बी.सी.ई.डी.पी. कार्यक्रमों के जरिए कार्यवाही की जाती है।

कैलिफॉर्निया मेजर रिस्क मेडिकल इन्श्युरेंस प्रोग्राम ("Mr.MIP")
(800) 289-6574

काउंटी हैल्थ डिपार्टमेंट्स
कैलिफॉर्निया काउंटीज को निर्धन एवं गैर-बीमाकृत व्यक्तियों को मुफ्त एवं कम खर्च वाली स्वास्थ्य रक्षा सेवाएं प्रदान करनी पड़ती है। अपने क्षेत्र में काउंटी स्वास्थ्य सेवाओं के लिए स्थानीय टेलीफोन बुक देखें।

एम्प्लॉयमेंट डिवेलपमेंट डिपार्टमेंट, स्टेट ऑफ कैलिफॉर्निया
(800) 480-6574

सोशल सिक्युरिटी एडमिनिस्ट्रेशन
(800) 772-1213

गण वसूली

गण वसूली संबंधी मामलों में मदद के लिए, कृपया "कार्य क्षेत्र - उपभोक्ता" के अंतर्गत उक्त "कानूनी सहायता" सूचियां देखें।

स्प्रिंगबोर्ड नॉनप्रोफिट कंज्यूमर क्रेडिट मैनेजमेंट
(800) 947-3752

एल.ए. फ्री क्लिनिक
8405 Beverly Blvd., Los Angeles, CA 90048
(323) 655-2697

स्तन कैंसर संगठन

सम्पूर्ण कैलिफॉर्निया में अनेक स्तन कैंसर सहायता समूह और संगठन कार्य कर रहे हैं।

स्तन कैंसर सहायता समूहों का पता लगाने अथवा अपने समुदाय में अन्य सहायता के संबंध में अधिक जानकारी के लिए, कृपया स्थानीय समुदाय संगठन, धार्मिक संगठन अथवा अस्पताल, अथवा निम्न में से किसी को भी कॉल करें:

अमेरिकन कैंसर सोसायटी
(800) 227-2345
कैंसर उपचारों, मैमोग्रामों, सहायता समूहों तथा कैंसर से संबंधित अन्य मुद्दों के बारे में जानकारी के लिए।

कैलिफॉर्निया ब्रेस्ट कैंसर ऑर्गेनाइज़ेशन (CABCO)
254 East Grand Avenue, Suite 205, Escondido, CA 92025
(760) 839-1491
वेबसाइट: www.cabco.org

कैंसर डिटेक्शन प्रोग्राम्स: ऐवरी वूमैन काउंट्स

अल्प सेवाप्राप्त महिलाओं को, स्तन कैंसर और सर्विकल कैंसर जांच एवं रोग-निदान सेवाएँ प्रदान करता है। सहभागियों का यह नेटवर्क, महिलाओं के लिए बाह्य सम्पर्क एवं सहायता, ग्राहक सहायता सेवाएं (परामर्श, भाषा अनुवाद, बाल रक्षा, एवं परिवहन सहित), सामाजिक विपणन अभियान तथा फिज़िशियनों एवं स्वास्थ्य पेशेवरों के लिए सहायता प्रदान करने हेतु स्थानीय समूहों के साथ सहयोग करता है।

स्थानीय जानकारी के लिए (800) 511-2300 पर कॉल करें।

नैशनल एलायंस ऑफ ब्रेस्ट कैंसर ऑर्गेनाइजेशन्स (NABCO)
9 E. 37th St., 10th Floor, New York, NY 10016
(888) 80-NABCO
वेबसाइट: www.nabco.org

नैशनल एशियन वीमेन्स हैल्थ ऑर्गेनाइजेशन (NAWHO)
250 Montgomery St., Suite 900, San Francisco, CA 94104
(415) 989-9747
वेबसाइट: www.nawho.org

नैशनल कैंसर इंस्टिट्यूट
Suite 3036A, 6116 Executive Blvd., MSC 8322
Bethesda, MD 20892-8322
(800) 4-CANCER
वेबसाइट: www.nci.nih.gov

नैशनल कोएलिशन फॉर सरवाइवरशिप
1010 Wayne Ave., Suite 770, Silver Spring, MD 20910
(301) 650-9127
वेबसाइट: www.cansearch.org

नैशनल हैल्थ इन्फॉरमेशन सेंटर
Post Office Box 1133, Washington, DC 20013-1133
(800) 336-4797
वेबसाइट: www.health.gov/nhic/

टिप्पणियां

टिप्पणियां

टिप्पणियां

CALIFORNIA WOMEN'S LAW CENTER

CWLC

3460 Wilshire Blvd.,
Suite 1102
Los Angeles, CA 90010
Tel: (213) 637.9900
Fax: (213) 637.9909
E-mail: cwlc@cwlc.org
Website: www.cwlc.org