

पेन्सिलभेनिया मानव सम्बन्ध आयोग र COVID-19

पेन्सिलभेनिया मानव सम्बन्ध आयोगले तपाईँ बस्ने, काम गर्ने, सिक्रे र जनतालाई प्रदान गरिएका सेवाहरू सम्बन्धी निश्चित अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने कानूनहरू लागू गर्दछ।

पीएचआरसीले दुईवटा भेदभाव विरोधी कानूनहरू लागू गर्दछ, पेन्सिलभेनिया मानव सम्बन्ध ऐन ("PHRA") र पेन्सिलभेनिया निष्पक्ष शैक्षिक अवसर ऐन ("PFEOA"), जसले रोजगार, आवास, व्यावसायिक सम्पत्ति, सार्वजनिक आवास, र शैक्षिक संस्थाहरूमा भेदभावलाई निषेध गर्दछ।

- PHRA ले एक व्यक्तिको जात, रंग, धार्मिक पंथ, वंश, उमेर (सार्वजनिक आवासमा छैन), लिंग, राष्ट्रिय मूल, अपाङ्गता, गाईड वा सहयोगी जनावरको प्रयोग, र पारिवारिक स्थिति (आवास मात्र) को कारण गरिने भेदभावलाई निषेध गर्दछ।
- रोजगारदाताहरूको सन्दर्भमा, PHRA रोजगारदाताहरूलाई लागू हुन्छ जसले पेन्सिलभेनियाको राष्ट्रमंडलमा चार वा बढी व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिन्छ।
- PHRA र PFEOA मा अपाङ्गता भएको व्यक्तिको लागि उचित सुविधा को लागि आवश्यकताहरू शामिल छन्।
- उचित आवासको लागि आवश्यकताहरू PHRA द्वारा र लागू गर्ने नियमहरू द्वारा रोजगारदाताहरू, आवास प्रदायकहरू, र सार्वजनिक सुविधाहरूको प्रोप्राइटरहरूमा लागू हुन्छन्।
- PHRA र कार्यान्वयन नियमहरूले मेडिकल जाँच र सोधपुछको बारेमा रोजगारदाताहरूलाई नियम पनि प्रदान गर्दछ।

पेन्सिलभेनिया मानव सम्बन्ध आयोग द्वारा लागू कानून रोग नियन्त्रण वा अन्य संघीय, राज्य, वा स्थानीय अधिकारीहरू को लागि केन्द्र को आवश्यकता संग बाझिने छैन।

PHRA, PFEOA, र कार्यान्वयन नियमहरू COVID-19 को सम्बन्धमा मा यी कानूनको अधीनमा रहेका संस्थाहरूमा लागू हुने क्रम जारी छ, तर तिनीहरू CDC वा राज्य / स्थानीयले दिएका दिशानिर्देशहरू र सुझावहरू पालना गर्न रोजगारदाता, आवास प्रदायक, वा सार्वजनिक आवासका प्रोप्राइटरहरूसँग हस्तक्षेप वा रोकदैनन्। कदमहरू को बारेमा सार्वजनिक स्वास्थ्य अधिकारीहरू को रोजगारदाताहरू, आवास प्रदायकहरू, वा सार्वजनिक आवासको मालिकहरू लिनु पर्छ। COVID-19 महामारी विकसित हुँदै जाँदा नियोक्ताहरू, आवास प्रदायकहरू, र सार्वजनिक आवासका

प्रोप्राइटरहरूले यो सम्झनु पर्छ कि सार्वजनिक स्वास्थ्य अधिकारीहरूको निर्देशन परिवर्तन हुन सक्छ । त्यस कारण, रोजगारदाता, आवास प्रदायकहरू, र सार्वजनिक आवासका प्रोप्राइटरहरूले कार्यस्थल सुरक्षा कायम गर्न र अशक्त व्यक्तिहरूलाई उचित सुविधा प्रदान गर्न अद्यावधिक जानकारीको पालना गर्न जारी राख्नुपर्दछ ।

रोजगारदाताहरूका लागि:

EEOCले मार्गदर्शन प्रदान गरेको छ (कार्यस्थलमा महामारीको लागि तयारी नामक प्रकाशन र अपाङ्गता भएका अमेरिकीहरू ऐन] पीडीएफ संस्करण([जुन ADA र पुनःस्थापना ऐनमा प्रदान गरिएको कार्यस्थल संरक्षण र नियमहरूको अनुरूप हो जसले रोजगारदाताहरूलाई कार्यस्थलमा COVID-19 को प्रभावलाई नेभिगेट गर्न रणनीतिहरू कार्यान्वयन गर्न मद्दत गर्दछ । EEOC को महामारी, जुन पूर्व H1N1 प्रकोपको बेला लेखिएको थियो, जुन महामारीको समयमा कार्यस्थलको बारेमा बारम्बार सोधिने प्रश्नहरूको उत्तर दिन आज पनि प्रासंगिक छ र स्थापित ADA र पुनःस्थापना ऐन सिद्धान्तहरूको पहिचान गर्दछ । COVID-19 सम्बन्धी उदाहरणहरू र जानकारी सम्बोधन गर्न यसलाई मार्च 21, 2020 मा अद्यावधिक गरिएको छ (नयाँ जानकारी बोल्डमा देखिन्छ)

- EEOCको महामारी प्रकाशनमा उपलब्ध रहेको जानकारी सामान्यतया PHRA अन्तर्गतका रोजगारदाताहरूमा लागू हुन्छ । जबकि PHRA अन्तर्गत ल्याइएका दावीहरू सामान्यतया उनीहरूको संघीय समकक्षिहरूको समान मापदण्डहरू अन्तर्गत विश्लेषण गरिन्छ, यदि PHRA र लागू हुने संघीय कानून बीचमा बिभिन्न भिन्नता छ भने, पीएचआरए सम्बन्धित संघीय विधानहरू भन्दा बढी विस्तृत रूपमा व्याख्या गर्न सकिन्छ ।

रोजगार सेटिंगमा आम प्रश्नहरूको जवाफ:

विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) ले COVID-19 लाई अन्तर्राष्ट्रिय महामारीको रूपमा घोषणा गरेको छ । EEOC महामारीको प्रकाशनमा एउटा छुट्टै खण्ड सामेल छ जसले सामान्य रोजगारदाताले महामारीको घोषणा भएपछि के गर्ने भन्ने सवालहरूको जवाफ दिन्छ । यी सिद्धान्तहरू COVID-19 महामारीमा लागू गर्दै, सामान्य प्रश्नहरूको लागि निम्न उत्तरहरू उपयोगी हुन सक्छन् ।

COVID-19 महामारीको समयमा यसको बाँकी कार्यबलको रक्षा गर्न बिरामीमा कल गर्ने एक कर्मचारीबाट एक रोजगारदाताले कति जानकारी अनुरोध गर्न सक्दछन्?

महामारीको बखत, ADAले ओगटेको रोजगारदाताहरूले यदि तिनीहरूले महामारीको भाइरसको लक्षणहरू अनुभव गरिरहेछन् भने त्यस्ता कर्मचारीहरूलाई सोध्न सक्छन् ।

COVID-19 का लागि यसमा ज्वरो, रुघामार्की, खोकी, सास फेर्न गाह्रो, वा घाँटी दुखाइ जस्ता लक्षणहरू समावेश छन् । ADAको पालनामा गोप्य मेडिकल रेकर्डको रूपमा कर्मचारी बिरामीको बारेमा रोजगारदाताहरूले सबै जानकारी राख्नु पर्छ ।

एक ADAले ओगटेको रोजगारदाताले COVID-19 महामारीको समयमा कर्मचारीहरूको शरीरको तापमान कहिले लिन सक्छ ?

सामान्यतया, एकजना कर्मचारीको शरीरको तापमान मापन एउटा मेडिकल परीक्षा हो । CDC र राज्य/स्थानीय स्वास्थ्य अधिकारीहरूले COVID-19 को समुदाय फैलाएको स्वीकार गरेका र उपस्थित सतर्कताहरू जारी गरेका कारणले, रोजगारदाताहरूले कामदारहरूको शरीरको तापक्रम नाप्न सक्छन् । जहाँसम्म, रोजगारदाताहरू सतर्क हुनुपर्दछ कि COVID-19 भएका केहि मानिसहरूलाई ज्वरो आएको छैन ।

के ADAले रोजगारदाताहरूलाई कामदारहरूलाई यदि उनीहरूसँग COVID-19 को लक्षणहरू भएमा घरमा बस्न अनुमति दिन सक्छन् ?

सक्छन् । COVID-19 को लक्षणले बिरामी हुने कर्मचारीले कार्यस्थल छोड्नु पर्छ भनेर CDCले भन्छ । यो सल्लाह अनुसरण गरेपछि ADAले रोजगारदातालाई हस्तक्षेप गर्दैन ।

कर्मचारीहरू काममा फर्कदा, ADAले रोजगारदाताहरूलाई उनीहरूको कर्तव्यका लागि फिटनेस प्रमाणित गर्ने डाक्टरको नोटहरू आवश्यक पर्छ ?

हो, पर्छ । ADA अन्तर्गत त्यस्ता सोधपुछ अनुमति दिइन्छ कि त तिनीहरू अपाङ्गता सम्बन्धी हुने छैन वा महामारी इन्फ्लुएन्जा वास्तवमै गम्भीर भएमा तिनीहरू ADA मापदण्डअनुरूप वैध हुने थिए जुन असक्षमतासँग सम्बन्धित सोधपुछका लागि योग्य हुन्छ । एक व्यावहारिक मामलाको रूपमा, तथापि, डाक्टरहरू र अन्य स्वास्थ्य सेवा पेशेवरहरू महामारीको प्रकोप पछि तुरुन्त फिटनेस-फर ड्युटी कागजात प्रदान गर्न निकै व्यस्त हुन सक्छन् । त्यसकारण जस्तै व्यक्तिमा महामारीको भाइरस छैन भन्ने प्रमाणित गर्नको लागि स्थानीय क्लिनिकमा निर्भरता फाराम, टिकट, वा ई-मेल प्रदान गर्नका लागि नयाँ दृष्टिकोणहरू आवश्यक हुन सक्छ ।

रोजगारदाता कर्मचारी भर्ती गर्दा, यसले COVID-19 को लक्षणहरूको लागि आवेदकहरूको स्क्रिन गर्न सक्छ?

हो, सक्छ। एक रोजगारदाताले एक शर्तयुक्त रोजगार प्रस्ताव गरे पछि COVID-19 को लक्षणहरूको लागि रोजगार आवेदकहरूलाई स्क्रिन गर्न सक्दछ, जबसम्म यसले सबै प्रकारका काममा प्रवेश गर्ने सबै कामदारहरूको लागि त्यसो गर्दछ। आवेदकमा अपाङ्गता भए पनि नभए पनि यो ADA नियम लागू हुन्छ।

के एक रोजगारदाताले एउटा अफर पछिको, रोजगार पूर्वको मेडिकल परीक्षाको एक भागको रूपमा एकजना आवेदकको तापक्रम लिन सक्छ ?

हो, सक्छ। रोजगारदाताले रोजगारीको शर्तयुक्त प्रस्ताव गरेपछि कुनै पनि मेडिकल जाँचहरूलाई अनुमति दिइन्छ। जहाँसम्म, COVID-19 भएको केहि मानिसहरूलाई ज्वरो आएको हुँदैन भन्नेबारे रोजगारदाताहरू सतर्क हुनुपर्दछ।

एक रोजगारदाताले COVID-19 वा यसको लक्षणहरू भएको आवेदकको सुरु मिति ढिलाइ गर्न सक्छ ?

हो, सक्छ। हालको CDC मार्गदर्शनका अनुसार COVID 19 वा यससँग सम्बन्धित लक्षणहरू भएकाहरू कार्यस्थलमा हुनुहुन्न।

आवेदकले तुरुन्त सुरु गर्न आवश्यक परेको तर व्यक्तिसँग COVID-19 वा यसको लक्षणहरू भएको अवस्थामा के एक रोजगारदाताले रोजगार प्रस्ताव फिर्ता लिन सक्छ?

हालको CDC मार्गदर्शनमा आधारित भएर, यो व्यक्तिले सुरक्षित रूपमा कार्यस्थलमा प्रवेश गर्न सक्दैन, र यसैले रोजगारदाताले रोजगार प्रस्ताव फिर्ता लिन सक्छ।

पेन्सलभानिया मानव सम्बन्ध समितिले मलाई कसरी सहयोग गर्न सक्छ?

यदि कर्मचारीहरू, आवास खोज्नेहरू वा जनताका सदस्यहरूले आफू अवैधानिक भेदभावको शिकार भएको महसुस गर्छन् भने, तिनीहरूले पेन्सलभेनिया मानव सम्बन्ध आयोगमा गुनासो पेश गर्न सक्दछन्। हालका उजुरी फारमहरूको प्रतिलिपि यहाँ फेला पार्न सकिन्छ:

<https://www.phrc.pa.gov/File-A-Complaint/ComplaintForms/Pages/default.aspx>.



फारम हुलाक मार्फत वा PHRC मा ईमेल phrc@pa.gov मा पठाउन सकिन्छ । आपतकालीन सहायता वा मार्गदर्शनको आवश्यकता भएको व्यक्तिले कृपया हाम्रो COVID-19 हटलाइन 717-787-9780 मा बिहान 9 बजे देखि 5 बजेको बीचमा फोन गर्नुहोस् ।