

ملخص القاعدة النهائية التي تنفذ البند 1557 من قانون Affordable Care Act

أصدرت إدارة (HHS) Department of Health and Human Services، إدارة الخدمات الصحية والبشرية) القاعدة النهائية التي تنفذ حظر التمييز بموجب البند 1557 من قانون قانون الرعاية الميسورة لعام 2010 (ACA). وستساعد القاعدة النهائية، عدم التمييز في الأنشطة والبرامج الصحية، على تعزيز الإنصاف وتقليل التفاوتات عن طريق حماية بعض المجموعات السكانية الأكثر عرضة للتمييز في سياق الرعاية الصحية. توضح القاعدة النهائية حقوق المستهلكين بموجب القانون وتوفر للجهات المغطاة إرشاداً فيما يتعلق بالتزاماتها.

يحظر البند 1557 التمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل الوطني أو نوع الجنس أو السن أو الإعاقة في برامج وأنشطة صحية معينة.

يبنى البند 1557 على قوانين الحقوق المدنية الفدرالية طويلة الأمد والمألوفة: الباب السادس من قانون قانون الحقوق المدنية لعام 1964 (الباب السادس) والباب التاسع من قانون قانون التعديلات التعليمية لعام 1972 (الباب التاسع) والبند 504 من قانون قانون إعادة التأهيل لعام 1973 (البند 504) وقانون قانون التمييز على أساس السن لعام 1975 (قانون السن). وعلى الأخص، فإن البند 1557 هو أول قانون من قوانين الحقوق المدنية الفدرالية يحظر التمييز على أساس الجنس في البرامج والأنشطة الصحية التي تتلقى مساعدات مالية فدرالية.

بدأ سريات مفعول البند 1557 منذ سن قانون ACA عام 2010، وقد كان مكتب (OCR) Office for Civil Rights HHS مكتب الحقوق المدنية التابع لإدارة) يقوم بتنفيذ هذا النص منذ أن تم سنه.

تغطية القاعدة

تغطي القاعدة:

- أي نشاط أو برنامج صحي يتلقى أي جزء منه تمويلًا من إدارة HHS (مثل المستشفيات التي تقبل مرضى برنامج Medicare أو الأطباء الذين يعالجون مرضى برنامج Medicaid)؛
- أي برنامج صحي تديره إدارة HHS بنفسها؛
- أسواق التأمين الصحي وكل المُصدرين المشاركين في تلك الأسواق.

الحمايات بموجب القاعدة

يبنى البند 1557 على قوانين الحقوق المدنية الفدرالية السابقة لحظر التمييز الجنسي في الرعاية الصحية. تستلزم القاعدة النهائية معاملة النساء بصورة مساوية للرجال في الرعاية الصحية التي يتلقينها وتحظر كذلك رفض تقديم الرعاية أو التغطية الصحية بناءً على نوع جنس الفرد، بما في ذلك التمييز على أساس الحمل.

بالنسبة للأفراد ذوي الإعاقات، تشترط القاعدة النهائية أن تجعل الجهات المغطاة كل البرامج والأنشطة المقدمة من خلال الوسائل الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات سهلة الوصول إليها؛ وأن تضمن إمكانية الوصول المادي للمنشآت التي تم إنشاؤها أو تغييرها حديثاً؛ وأن توفر المساعدات المساعدة للملائمة للأشخاص ذوي الإعاقات. كما يُحظر على الجهات المغطاة استخدام ممارسات التسويق أو تصميمات الإعانات التي تميز على أساس الإعاقة وغيرها من الأسس المحظورة.

يلزم على الجهات المغطاة اتخاذ خطوات معقولة لتوفير الوصول ذي المعنى لكل فرد لديه إجابة محدودة للغة الإنجليزية ويتأهل للحصول على الخدمة أو يُحتمل الالتقاء به في إطار البرامج والأنشطة الصحية بالجهات. بالإضافة إلى ذلك، تُشجّع الجهات المغطاة على إعداد خطط وصول لغوية.

لا تتضمن القاعدة النهائية في البند 1557 إعفاءً دينياً؛ لكن القاعدة النهائية لا تنهي أوجه الحماية القائمة للحرية الدينية وحرية المعتقد.

الاشتراطات الإجرائية

تستلزم القاعدة النهائية التي تنفذ البند 1557 من الجهات المغطاة التي بها 15 موظفاً أو أكثر أن تُعد إجراءً للتقدم بالشكاوى وأن توفر منسقاً للامتثال. تتضمن القاعدة النهائية ملحقاً يشمل على إجراء نموذجي للشكاوى للجهات المغطاة. أما الجهات التي بها أقل من 15 موظفاً فهي غير مطالبة بإعداد إجراء شكاوى أو توفير منسق امتثال.

تستلزم القاعدة النهائية من الجهات المغطاة نشر إخطارات عن عدم التمييز وشعارات تنبيه الأفراد الذين لديهم إجابة محدودة للغة الإنجليزية عن توافر خدمات المساعدة اللغوية. ولتقليل الأعباء والتكاليف، فقد قام مكتب OCR بترجمة عينة من الإخطار والشعارات إلى 64 لغة. للإطلاع على المواد المترجمة، زر الرابط www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557/translated-resources/index.html

تستلزم القاعدة النهائية من كل كيان مغطى أن ينشر شعارات بأهم 15 لغة على الأقل من اللغات التي يتم التحدث بها في الولاية التي تتواجد فيها الجهة أو تقوم بأعمالها فيها. ويتم تعديل تلك الاشتراطات لأغراض التواصل الهام صغير الحجم مثل البطاقات البريدية؛ وبالنسبة لهذه البطاقات، تشترط القاعدة النهائية أن تنشر الجهات بياناً عن عدم التمييز وشعارات بأهم لغتين على الأقل من اللغات التي يتحدثها الأشخاص الذين لديهم إجابة محدودة للغة الإنجليزية في الولاية.

الإنفاذ

تطبق آليات الإنفاذ القائمة بموجب القسمين السادس والتاسع والبند 504 وقانون السن لمعالجة مخالفات البند 1557. تتضمن هذه الآليات: اشتراط أن تقوم الجهات المغطاة بحفظ سجلات وتقديم تقارير امتثال إلى مكتب OCR، مع إجراء مراجعات امتثال وتحقيقات في الشكاوى، وتقديم المساعدة التقنية والإرشاد.

وفي الحالات التي لا يمكن فيها إصلاح عدم الامتثال، أو التهديد بعدم الامتثال، بواسطة الوسائل غير الرسمية، فإن آليات الإنفاذ المتاحة تتضمن تعليق المساعدة المالية الفدرالية أو إلغائها أو رفض منحها أو مواصلتها؛ مع الإحالة إلى Department of Justice (وزارة العدل) بتوصية لوضع إجراءات لتنفيذ أي من حقوق الولايات المتحدة؛ وأية وسيلة أخرى مصرح بها بموجب القانون. كما تقر القاعدة النهائية أنه يجوز لأي فرد رفع دعوى مدنية للاعتراض على أية مخالفة للبند 1557.

ردود على التعليقات على القاعدة المقترحة المنعكسة في القاعدة النهائية

- لا إعفاء ديني جديد: سعت القاعدة المقترحة للحصول على تعليقات عما إذا كان ينبغي أن يكون هناك إعفاء للمنظمات الدينية في الأحوال التي تتعارض فيها التزامات عدم التمييز مع المعتقدات الدينية. مثلما أشرنا آنفاً، لا تتضمن القاعدة النهائية في البند 1557 إعفاءً دينياً؛ لكن القاعدة النهائية لا تنهي أوجه الحماية القائمة للحرية الدينية وحرية المعتقد.
- تصميم المنافع في خطط التغطية الصحية: تلقى مكتب OCR تعليقات مفادها أن المصدرين يحتاجون المزيد من الوقت لكي يمتثلوا للاشتراط الذي يحظر التمييز في تصميم المنافع. تقرر القاعدة النهائية أنه إلى المدى الذي تشترط به نصوص القاعدة إجراء تغييرات على تصميم التأمين الصحي أو تصميم إعانات الخطة الصحية الجماعية، فإن مثل هذه النصوص سيكون لها تاريخ تطبيق هو اليوم الأول من خطة السنة الأولى (في السوق الفردية، سنة السياسة) اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2017 أو بعده.
- الشكاوى ضد مدراء الطرف الثالث: أشارت القاعدة النهائية إلى أنه في حالة إذا عملت جهة ما كـ Third-Party Administrator (مدير طرف ثالث) فيما يتعلق بخطة صحية معينة، فإن مكتب OCR سيجري تحليلاً لكل حالة على حدة لتقرير التغطية بموجب البند 1557. تنص القاعدة النهائية على أن مكتب OCR سيحقق في شأن الـ TPA حين يكون التمييز المزعوم في إدارة الخطة؛ لكن حين يكون التمييز المزعوم في تصميم المنافع، فإن مكتب OCR سيقوم بدراسة الشكاوى ضد صاحب العمل/الجهة الراعية للخطة وبحيل المسألة لهيئة Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)، لجنة فرص التوظيف المتكافئة) إذا كان مكتب OCR يفتقر للاختصاص على صاحب العمل.
- المعايير لبرامج الجنس الواحد: سعت القاعدة المقترحة للحصول على تعليقات حول المعيار لتقييم البرامج الصحية ذات الجنس الواحد. لا تسمح القاعدة النهائية بهذه البرامج إلا حين يكون للجهة المغطاة تبرير مقنع بصورة قوية للغاية.

– الوصول اللغوي: كما تُشجّع الجهات المغطاة على إعداد خطط وصول لغوية.

للحصول على المزيد من المعلومات حول البند 1557، بما في ذلك صفحات معلومات حول النصوص الرئيسية والأسئلة الشائعة، زر موقع www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557.