

शिकायत दर्ज करना

17. यदि मुझे लगता है कि मेरे नियोक्ता ने मेरी अक्षमता के कारण मेरे साथ भेदभाव किया है तो मैं क्या कर सकता हूँ?

आप OFCCP में शिकायत दर्ज करा सकते हैं। शिकायत दर्ज करने के लिए आपको निश्चित रूप से यह जानने की आवश्यकता नहीं है कि आपका नियोक्ता एक संघीय ठेकेदार या उपठेकेदार है।

18. मैं OFCCP में शिकायत कैसे दर्ज करूँ?

आप निम्न द्वारा भेदभाव की शिकायत दर्ज कर सकते हैं:

- OFCCP की वेबसाइट के माध्यम से ऑनलाइन फॉर्म भरना और जमा करना; या
- ओएफसीसीपी कार्यालय में व्यक्तिगत रूप से फॉर्म भरना; या
- भरे हुए फॉर्म को ओएफसीसीपी क्षेत्रीय कार्यालय को मेल करना, ई-मेल करना या फैक्स करना जो उस स्थान को कवर करता है जहां कथित भेदभाव हुआ था।

फॉर्म

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> पर ऑनलाइन उपलब्ध है और सभी OFCCP कार्यालयों में पेपर फॉर्मेट में उपलब्ध है। आप जहां रहते हैं उसके निकटतम कार्यालय को खोजने के लिए, OFCCP कार्यालयों की ऑनलाइन सूची www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm पर जाएं।

आपको अपने भरे हुए शिकायत फॉर्म पर हस्ताक्षर करना याद रखना चाहिए। यदि आप ऐसा करने में विफल रहते हैं, तब भी OFCCP आपकी शिकायत को स्वीकार करेगा लेकिन एक OFCCP अन्वेषक आपसे अनुवर्ती साक्षात्कार के दौरान प्रपत्र पर हस्ताक्षर करने के लिए कहेगा। भेदभाव आधारित अक्षमता का आरोप लगाने वाली शिकायतें कथित भेदभाव की तारीख से 300 दिनों के भीतर दर्ज की जानी चाहिए, जब तक कि अच्छे कारण के लिए दाखिल करने का समय नहीं बढ़ाया जाता है।

19. क्या मेरा नियोक्ता मेरे द्वारा शिकायत दर्ज कराने के कारण बर्खास्त, पदावनत, या मेरे साथ कम अनुकूल व्यवहार कर सकता है?

नहीं। आपके नियोक्ता के लिए शिकायत दर्ज करने या जांच में भाग लेने के लिए आपके खिलाफ प्रतिशोध करना अवैध है। OFCCP के नियम आपको अपने अधिकारों का दावा करने के लिए उत्पीड़न, धमकी, धमकी, जबरदस्ती या प्रतिशोध से बचाते हैं।

20. क्या मैं OFCCP और समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) में शिकायत दर्ज करा सकता हूँ?

हां, यदि आप OFCCP और EEOC दोनों के पास फाइल करते हैं, तो आपकी शिकायत की जांच उपयुक्त एजेंसी द्वारा की जाएगी। कुछ मामलों में, OFCCP और EEOC आपकी शिकायत की जांच के लिए मिलकर काम करने का निर्णय ले सकते हैं।

OFCCP आम तौर पर संघीय ठेकेदारों के खिलाफ शिकायत दर्ज करता है जो विकलांगता के आधार पर भेदभाव का आरोप लगाते हैं। OFCCP आम तौर पर संघीय ठेकेदारों के खिलाफ शिकायत दर्ज करता है जहां भेदभाव का एक पैटर्न प्रतीत होता है जो कर्मचारियों या आवेदकों के समूह को प्रभावित करता है और जो किसी व्यक्ति के यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान या संरक्षित अनुभवी स्थिति के आधार पर भेदभाव का आरोप लगाते हैं। आम तौर पर, OFCCP संघीय ठेकेदारों के खिलाफ दर्ज की गई शिकायतों को रखता है जो किसी व्यक्ति के वेतन के बारे में पूछने, चर्चा करने या खुलासा करने के आधार पर भेदभाव का आरोप लगाते हैं।

21. क्या होगा यदि यह पाया जाता है कि मैं रोजगार भेदभाव का शिकार था?

आप एक ऐसे उपाय के हकदार हो सकते हैं जो आपको उस स्थिति में रखता है जहां आप होते यदि भेदभाव कभी नहीं हुआ होता। आप किराए पर लेने, पदोन्नत करने, बहाल करने या पुनर्नियुक्ति सहित एक उचित आवास प्रदान करने के हकदार हो सकते हैं। आप बैंक पे, फ्रंट पे, वेतन वृद्धि या इन उपायों के कुछ संयोजन प्राप्त करने के भी हकदार हो सकते हैं। इसके अलावा, अगर OFCCP पाता है कि संघीय ठेकेदार या उपठेकेदार ने धारा 503 का उल्लंघन किया है, तो OFCCP कंपनी को भविष्य के संघीय अनुबंधों के लिए विचार से वंचित या हटा सकता है या कंपनी के मौजूदा अनुबंध या अनुबंध संशोधन रद्द कर सकता है।

अधिक जानकारी के लिए:

अमेरिकी श्रम विभाग

संघीय अनुबंध अनुपालन कार्यक्रम का कार्यालय

200 संविधान एवेन्यू, एनडब्ल्यू

वाशिंगटन, डीसी 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

कृपया ध्यान दें कि यह तथ्य पत्रक सामान्य जानकारी प्रदान करता है। यहां वर्णित कार्यक्रम के संबंध में वास्तविक कानून और विनियमों को प्रतिस्थापित करने का इरादा नहीं है।

अपने अधिकारों को जानना

विकलांगता अधिकार

OFCCP विकलांग व्यक्तियों को भेदभाव से बचाता है

1. किसी व्यक्ति की अक्षमता के आधार पर रोजगार भेदभाव क्या है?

किसी व्यक्ति की विकलांगता के आधार पर रोजगार भेदभाव आम तौर पर तब होता है जब एक नियोक्ता एक योग्य नौकरी आवेदक या कर्मचारी के साथ रोजगार के किसी भी पहलू में प्रतिकूल व्यवहार करता है क्योंकि व्यक्ति को एक बार विकलांगता हो गई है, या उसे विकलांगता के रूप में माना जाता है। किसी व्यक्ति की अक्षमता के आधार पर रोजगार भेदभाव तब भी हो सकता है जब नियोक्ता की स्पष्ट रूप से उचित नीतियों या प्रक्रियाओं का विकलांग व्यक्तियों पर अनजाने में भेदभावपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

2. मेरे अधिकार क्या हैं?

आपको रोजगार से वंचित नहीं किया जा सकता है, परेशान नहीं किया जा सकता है, पदावनत किया जा सकता है, कम भुगतान किया जा सकता है या खराब व्यवहार किया जा सकता है क्योंकि आपके पास विकलांगता है या विकलांगता का इतिहास है या क्योंकि आपका नियोक्ता आपको मानसिक या शारीरिक हानि के रूप में स्थायी मानता है।

यदि आप एक विकलांग कर्मचारी हैं तो आप अनुरोध कर सकते हैं, और नियोक्ता को आपको अपना काम करने की अनुमति देने के लिए "उचित आवास" प्रदान करना होगा। आपके नियोक्ता द्वारा आपको उचित आवास प्रदान किया जाना चाहिए जब तक कि ऐसा करने से नियोक्ता को महत्वपूर्ण कठिनाई या खर्च न हो।

इसी तरह, यदि आप एक विकलांग नौकरी आवेदक हैं, तो नियोक्ता को आपको आवेदन करने की अनुमति देने और नौकरी के लिए विचार करने के लिए आवेदन प्रक्रिया के दौरान उचित आवास प्रदान करना होगा। फिर से, उचित आवास प्रदान किया जाना चाहिए जब तक कि ऐसा करना बहुत कठिन या बहुत महंगा न हो।

3. क्या OFCCP विकलांगता पर आधारित भेदभाव-विरोधी कानूनों को लागू करता है?

हाँ। OFCCP पुनर्वास अधिनियम की धारा 503 को लागू करता है।

यह कानून संघीय सरकार के साथ व्यापार करने वाले नियोक्ताओं के लिए विकलांगता के आधार पर नौकरी के आवेदकों और कर्मचारियों के साथ भेदभाव करना अवैध बनाता है। इसका मतलब यह है कि ये नियोक्ता भर्ती, फायरिंग, वेतन, लाभ, नौकरी असाइनमेंट, पदोन्नति, छुट्टी, प्रशिक्षण और अन्य रोजगार संबंधी गतिविधियों पर निर्णय लेते समय आपके साथ भेदभाव नहीं कर सकते हैं।

4. OFCCP किसकी सुरक्षा करता है?

OFCCP नौकरी के आवेदकों और संघीय सरकार के ठेकेदारों और उपठेकेदारों के कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा करता है। इसमें बैंकों, सूचना प्रौद्योगिकी फर्म, मांस पैकिंग संयंत्र, खुदरा स्टोर, विनिर्माण संयंत्र, लेखा फर्म और निर्माण कंपनियां, अन्य के कर्मचारी शामिल हैं।

विकलांगता की परिभाषा

5. "विकलांगता" की परिभाषा क्या है?

आपको विकलांग व्यक्ति माना जा सकता है यदि आपके पास:

- एक शारीरिक या मानसिक दुर्बलता जो आपके जीवन की एक या अधिक प्रमुख गतिविधियों को काफी हद तक सीमित कर देती है; या
- ऐसी हानि का रिकॉर्ड।

आपको एक विकलांग व्यक्ति भी माना जा सकता है यदि आपको एक शारीरिक या मानसिक दुर्बलता के रूप में माना जाता है जो आपके जीवन की एक या अधिक गतिविधियों को काफी हद तक सीमित कर देता है, या ऐसी हानि का रिकॉर्ड या इतिहास माना जाता है, भले ही आपके पास एक भी हानि नहीं है।



6. विकलांगता के कुछ उदाहरण क्या हैं?

नीचे सूचीबद्ध शारीरिक अक्षमताओं को आमतौर पर विकलांगता माना जाता है:

मधुमेह	कैंसर
मिर्गी	HIV संक्रमण
अंधापन	

मानसिक विकार जो आमतौर पर माना जाता है कि विकलांगता में शामिल हैं, लेकिन इन्हें तक सीमित नहीं हैं, जैसे कि:

प्रमुख अवसादग्रस्तता विकार
दोधुवी विकार
एक प्रकार का मानसिक विकार
अभिघातज के बाद का तनाव विकार
अनियंत्रित जुनूनी विकार

7. "काफी हद तक सीमित" का क्या अर्थ है?

"काफी हद तक सीमित" का अर्थ है कि अधिकांश लोगों की तुलना में आपकी हानि काफी हद तक एक प्रमुख जीवन गतिविधि करने की आपकी क्षमता को सीमित कर देती है। आपकी हानि को "काफी हद तक सीमित" माने जाने के लिए आपको एक प्रमुख जीवन गतिविधि करने से रोकने, या महत्वपूर्ण रूप से या गंभीर रूप से प्रतिबंधित करने की आवश्यकता नहीं है।

उदाहरण के लिए, यदि आप द्विधुवीय विकार के कारण प्रति रात केवल दो घंटे सोते हैं जबकि एक औसत व्यक्ति प्रति रात आठ घंटे सोता है तो आप सोने में काफी हद तक सीमित हैं। यह निर्धारित करने में दवाओं के नकारात्मक दुष्प्रभावों पर विचार किया जा सकता है कि क्या कोई "काफी सीमित" है। कानून के तहत, हर हानि को विकलांगता नहीं माना जाता है।

8. एक "प्रमुख जीवन गतिविधि" क्या है?

यह प्रमुख जीवन गतिविधियों की एक आंशिक सूची है:

देखना	खाना
टहलना	उठाना
बोलना	सिखना
ध्यान केंद्रित	संचार
खुद की देखभाल	सोना
खड़ा रहना	झुकना
सांस लेना	पढ़ना
सोचना	मैनुअल कार्य करना

इसके अलावा, प्रमुख जीवन गतिविधियों में प्रमुख शारीरिक कार्यों का संचालन शामिल है, जिसमें निम्नलिखित कार्य शामिल हैं:

प्रतिरक्षा तंत्र
विशेष संवेदी अंग और त्वचा
सामान्य कोशिका वृद्धि
पाचन तंत्र
जेनिटोरियरी
आंतें

मूत्राशय
न्यूरोलॉजिकल सिस्टम
दिमाग
श्वसन प्रणाली
संचार प्रणाली
हृदय प्रणाली
अंतःस्रावी प्रणाली
हेमिक प्रणाली
लसीका प्रणाली
हाइ पिंजर प्रणाली
प्रजनन प्रणाली

9. क्या मुझे अभी भी अक्षम माना जा सकता है यदि मेरी हानि प्रासंगिक है या छूट में है?

हाँ। एक हानि जो एपिसोडिक या छिटपुट है, या छूट में है, उसे विकलांगता माना जाता है यदि यह सक्रिय होने पर एक प्रमुख जीवन गतिविधि को काफी हद तक सीमित कर देता है।

एक नौकरी के लिए आवेदन करना

10. सुरक्षा के लिए नौकरी के लिए आवेदन करते समय क्या मुझे अपनी विकलांगता का खुलासा करने की आवश्यकता है?

नहीं। आप इस जानकारी को साझा करते हैं या नहीं, आप भेदभाव से सुरक्षित हैं। हालांकि, एक उचित आवास प्राप्त करने के लिए, आपको अपने संभावित नियोक्ता को आवास की आवश्यकता के बारे में सूचित करना होगा। आपको आवास प्रदान करने के लिए नियोक्ता को आपकी विकलांगता के संबंध में कुछ जानकारी की आवश्यकता हो सकती है।

11. क्या मेरा नियोक्ता मुझसे मेडिकल जांच कराने की मांग कर सकता है?

यदि आप नौकरी के लिए आवेदन कर रहे हैं, तो नियोक्ता आपको नौकरी की पेशकश से पहले चिकित्सा प्रश्नों का उत्तर देने या चिकित्सा परीक्षा देने के लिए नहीं कह सकता है। एक नियोक्ता पूछ सकता है कि क्या आप नौकरी कर सकते हैं और उचित आवास के साथ या बिना आप नौकरी कैसे करेंगे।

आपको नौकरी की पेशकश के बाद, नौकरी की पेशकश कुछ शर्तों के साथ की जा सकती है, जैसे:

- मेडिकल परीक्षा उत्तीर्ण करना, या
- कतिपय चिकित्सीय प्रश्नों के उत्तर देना। एक ही प्रकार की नौकरी में सभी नए कर्मचारियों को एक ही प्रश्न का उत्तर देना चाहिए या एक ही परीक्षा देनी चाहिए, न कि केवल विकलांग कर्मचारियों को देनी चाहिए। आम तौर पर, एक बार जब आपको काम पर रखा जाता है और काम शुरू कर दिया जाता है, तो नियोक्ता केवल चिकित्सा प्रश्न पूछ सकता है या चिकित्सा परीक्षा की आवश्यकता हो सकती है यदि:
- आवास के लिए आपके अनुरोध का समर्थन करने के लिए नियोक्ता को चिकित्सा दस्तावेज की आवश्यकता है, या

- नियोक्ता का मानना है कि आप अपनी चिकित्सीय स्थिति के कारण कार्य को सफलतापूर्वक या सुरक्षित रूप से करने में सक्षम नहीं हैं।

12. मेरा नियोक्ता मेरी चिकित्सा जानकारी को कैसे संभालता है?

कानून के लिए आवश्यक है कि सभी मेडिकल रिकॉर्ड और जानकारी गोपनीय और अन्य रोजगार फाइलों से अलग मेडिकल फाइलों में रहे।

उचित आवास की तलाश

13. "उचित आवास" क्या है?

"उचित आवास" नौकरी या कार्यस्थल में किया गया समायोजन या संशोधन है या सामान्य तरीके या परिस्थितियों नौकरी का प्रदर्शन करना जो एक विकलांग आवेदक या कर्मचारी को नौकरी के लिए सफलतापूर्वक आवेदन करने, नौकरी के कर्तव्यों का पालन करने, या रोजगार के लाभों और विशेषाधिकारों का आनंद लेने की अनुमति देता है। एक उचित आवास आवश्यक कार्य कार्यों को नहीं बदलता है।

आपका "उचित आवास" अन्य कर्मचारियों या नौकरी आवेदकों को प्रदान किए गए लोगों से भिन्न हो सकता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि आवास विकलांगता की प्रकृति और नौकरी के प्रकार पर निर्भर करता है। आवास, चाहे वह कुछ भी हो, आपके नियोक्ता के लिए अनावश्यक रूप से महंगा या विघटनकारी नहीं हो सकता है। आपका नियोक्ता उचित आवास का प्रकार चुन सकता है जिसे उपलब्ध कराया जाएगा; हालांकि, आवास प्रभावी होना चाहिए। उदाहरण के लिए, आपका नियोक्ता अभिगम्यता संबंधी समस्याओं के समाधान के लिए लिफ्ट के बजाय रैंप प्रदान करना चुन सकता है।

14. "उचित आवास" के कुछ उदाहरण क्या हैं जो काम पर रखने की प्रक्रिया के दौरान और बाद में नौकरी करने में सहायता के लिए प्रदान किए जा सकते हैं?

उचित आवास कई रूप ले सकता है। कुछ सामान्य आवास नीचे सूचीबद्ध हैं।

- बड़े प्रिंट, ब्रेल, या ऑडियो टेप जैसे सुलभ प्रारूपों में लिखित सामग्री उपलब्ध कराना।
- कार्य शेड्यूल को समायोजित या संशोधित करना।
- पाठक या सांकेतिक भाषा के दुभाषिण उपलब्ध कराना।

- भर्ती, साक्षात्कार, परीक्षण, और आवेदन प्रक्रिया के अन्य भागों को सुलभ स्थानों पर आयोजित करना।

- सुलभ स्थानों पर कर्मचारियों की बैठकें आयोजित करना।

- उपकरण उपलब्ध कराना या उनमें संशोधन करना।

- नीतियों और प्रक्रियाओं को समायोजित या संशोधित करना।

- काम के माहौल को ऐसे तरीके से बदलना जिससे पहुंच में सुधार हो।

15. मैं उचित आवास का अनुरोध कैसे करूँ?

एक कर्मचारी या नौकरी आवेदक के रूप में, आपके लिए अनुरोध करने के लिए कोई विशेष प्रक्रिया नहीं है निवास स्थान। आपको अपना अनुरोध करते समय विशेष शब्दों या "उचित आवास" शब्दों का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं है, और न ही आपको अपना अनुरोध लिखित रूप में देना है। आपको बस अपने नियोक्ता को बताना चाहिए कि विकलांगता के कारण आपको काम पर समायोजन या परिवर्तन की आवश्यकता है। आपको अपने नियोक्ता को यह दिखाने के लिए पर्याप्त जानकारी प्रदान करने के लिए तैयार रहना चाहिए कि आप विकलांग हैं।

यदि आपको आवेदन प्रक्रिया में आवास की आवश्यकता है, तो आपको नियोक्ता को सूचित करना होगा कि आपकी विकलांगता के कारण आपको आवेदन या साक्षात्कार प्रक्रिया में बदलाव या समायोजन की आवश्यकता है। आप यह अनुरोध मौखिक रूप से या लिखित रूप में कर सकते हैं, या कोई अन्य व्यक्ति आपके लिए अनुरोध कर सकता है। उदाहरण के लिए, परिवार का कोई सदस्य, मित्र, स्वास्थ्य पेशेवर या अन्य प्रतिनिधि जैसे कि जॉब कोच। अनुरोध किए जाने के बाद, नियोक्ता आपसे कुछ फॉर्म भरने या अन्य प्रक्रियाओं का पालन करने के लिए कह सकता है। आपको किसी भी प्रक्रिया का पालन करने के लिए कहा जाता है जिसका उपयोग समय पर आवास उपलब्ध कराने या संबोधित करने से रोकने के लिए नहीं किया जा सकता है।

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि आवास प्राप्त करने के लिए आपको अपना संपूर्ण चिकित्सा या मानसिक स्वास्थ्य इतिहास प्रदान करने की आवश्यकता नहीं है। आपको केवल एक आवास बनाने के लिए आवश्यक प्रासंगिक जानकारी प्रदान करने की आवश्यकता है।

16. क्या मेरा नियोक्ता मेरा वेतन कम कर सकता है या मुझे समान काम करने वाले अन्य कर्मचारियों की तुलना में कम भुगतान कर सकता है क्योंकि मुझे उचित आवास की आवश्यकता है?

नहीं। आपका नियोक्ता आपके वेतन को कम करके या आपको उसी पद पर अन्य कर्मचारियों की तुलना में कम भुगतान करके उचित आवास प्रदान करने की लागत का भुगतान नहीं कर सकता है।