

# अपने अधिकारों को जानना पारदर्शिता का भुगतान करें

OFCCP लोगों के लिए उनके वेतन के बारे में पूछना, चर्चा करना और प्रकट करना सुरक्षित बनाता है

## 1. मेरे या अन्य कर्मचारियों के वेतन के बारे में पूछताछ करने, चर्चा करने या खुलासा करने पर आधारित रोजगार भेदभाव क्या है?

इस प्रकार का भेदभाव आम तौर पर मौजूद होता है जहां एक नियोक्ता कर्मचारियों या नौकरी आवेदकों के खिलाफ प्रतिकूल रोजगार कार्रवाई करता है क्योंकि उन्होंने अपने स्वयं के मुआवजे या अन्य कर्मचारियों या आवेदकों के मुआवजे के बारे में पूछताछ, चर्चा या खुलासा किया है। एक उदाहरण एक नियोक्ता है जो एक कर्मचारी को निकाल रहा है क्योंकि उसने दूसरे कर्मचारी के साथ अपने वेतन पर चर्चा की थी। एक अन्य उदाहरण एक नियोक्ता है जो एक कर्मचारी के काम के घंटे कम कर रहा है क्योंकि उसने अपने सहकर्मियों से ओवरटाइम वेतन की दरों के बारे में पूछा था।

## 2. मेरे अधिकार क्या हैं?

कार्यकारी आदेश 11246 के तहत, आपको अपने स्वयं के वेतन या अन्य कर्मचारियों या आवेदकों के बारे में पूछताछ करने, चर्चा करने या खुलासा करने का अधिकार है। इस अधिकार का प्रयोग करने के कारण आपको अनुशासित, परेशान, पदावनत, समाप्त, रोजगार से वंचित या अन्यथा भेदभाव नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, यह अधिकार कुछ सीमित अपवादों के अधीन है।

## 3. क्या ठेकेदारों को औपचारिक और अनौपचारिक वेतन गोपनीयता नीतियां रखने से प्रतिबंधित किया गया है?

हाँ। ठेकेदारों को आम तौर पर ऐसी नीतियां रखने से मना किया जाता है जो कर्मचारियों या नौकरी के आवेदकों को उनके वेतन या दूसरों के वेतन पर चर्चा या खुलासा करने से प्रतिबंधित करती हैं या प्रतिबंधित करती हैं। उदाहरण के लिए, एक ठेकेदार की नीति जो कर्मचारियों को साल के अंत के बोनस के बारे में एक-दूसरे से बात करने से रोकती है, को उल्लंघन माना जाएगा, क्योंकि यह कर्मचारियों को उनके मुआवजे पर चर्चा करने से रोकता है।

## 4. वेतन क्या माना जाता है?

वेतन आम तौर पर किसी कर्मचारी को, या किसी कर्मचारी की ओर से किए गए किसी भी भुगतान को संदर्भित करता है, या किसी आवेदक को दिया जाता है। इसमें वेतन, मजदूरी, ओवरटाइम वेतन, शिफ्ट अंतर, बोनस, कमीशन, अवकाश और अवकाश वेतन, भत्ते, बीमा और अन्य लाभ, स्टॉक विकल्प और पुरस्कार, लाभ साझाकरण और सेवानिवृत्ति शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है।

## 5. क्या सुरक्षा में नियोक्ता सुरक्षा या अपवाद शामिल हैं?

हाँ। कार्यकारी आदेश ठेकेदारों को किए गए कार्यों को सही ठहराने या बचाव करने के दो तरीके प्रदान करता है जिन्हें अन्यथा भेदभावपूर्ण और निषिद्ध के रूप में देखा जा सकता है: "आवश्यक कार्य कार्य" रक्षा, और सामान्य, या "कार्यस्थल नियम" रक्षा।

## 6. कार्यकारी आदेश के तहत "आवश्यक कार्य कार्य" क्या हैं?

शब्द "आवश्यक कार्य कार्य" का अर्थ है एक व्यक्ति के पास रोजगार की स्थिति के मौलिक कार्य कर्तव्य। एक नौकरी समारोह को आवश्यक माना जा सकता है यदि:

- कर्मचारियों को प्रदान की गई या आवेदकों को दी जाने वाली वेतन की राशि तक पहुंच, वेतन संरचना और बाजार अध्ययन से संबंधित वेतन और कर्मचारी के वेतन को निर्धारित करने या बदलने से संबंधित नीतियां उस कार्य या किसी अन्य नियमित रूप से सौंपे गए व्यावसायिक कार्य को करने के लिए आवश्यक हैं; या
- पद के कार्य या कर्तव्यों में कर्मचारी कर्मियों के रिकॉर्ड की गोपनीयता की रक्षा और रखरखाव शामिल है, जिसमें कर्मचारियों को प्रदान की जाने वाली राशि और प्रकार के वेतन, वेतन संरचना, वेतन से संबंधित बाजार अध्ययन, और कर्मचारियों के वेतन को निर्धारित करने या बदलने से संबंधित नीतियां शामिल हैं।



## 7. “आवश्यक कार्य कार्य” रक्षा क्या है?

“आवश्यक नौकरी के कार्य” रक्षा के तहत, एक ठेकेदार भेदभाव के दावे के खिलाफ यह दिखा कर बचाव कर सकता है कि उसने एक कर्मचारी के खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई की क्योंकि कर्मचारी (a) के पास अन्य कर्मचारियों या आवेदकों की मुआवजे की जानकारी तक पहुंच उनके आवश्यक हिस्से के रूप में थी नौकरी कर्तव्यों और कर्मचारी (b) ने खुलासा किया कि उन व्यक्तियों को मुआवजे की जानकारी, जिनके पास अन्यथा इसकी पहुंच नहीं थी। हालांकि, यहां तक कि कर्मचारी जिनके पास मुआवजे की जानकारी उनके हिस्से के रूप में है आवश्यक कार्य कार्य कुछ मामलों में मुआवजे के बारे में चर्चा, खुलासा या पूछताछ कर सकते हैं।

उदाहरण के लिए, वे कर सकते हैं:

- औपचारिक शिकायत या आरोप के जवाब में आवेदकों या कर्मचारियों के वेतन पर चर्चा या खुलासा करना; एक जांच, कार्यवाही, सुनवाई, या कार्रवाई के एक भाग के रूप में, जिसमें नियोक्ता द्वारा की गई जांच भी शामिल है; या जानकारी प्रस्तुत करने के लिए ठेकेदार के कानूनी कर्तव्य के अनुसार।
- अन्य कर्मचारियों के साथ अपने स्वयं के वेतन पर चर्चा कर सकते हैं।
- ठेकेदार के प्रबंधन अधिकारी के साथ या ठेकेदार की आंतरिक शिकायत प्रक्रिया का उपयोग करते समय अन्य कर्मचारियों से जुड़े संभावित वेतन असमानताओं पर चर्चा कर सकते हैं।
- अन्य आवेदकों या कर्मचारियों के आवश्यक कार्य कार्य के माध्यम से दी गई पहुंच के अलावा अन्य माध्यमों से प्राप्त जानकारी के आधार पर राशि या वेतन के प्रकार पर चर्चा या खुलासा कर सकते हैं।

## 8. “कार्यस्थल नियम” रक्षा क्या है?

“कार्यस्थल नियम” रक्षा के तहत, एक ठेकेदार भेदभाव के दावे के खिलाफ यह दिखा कर बचाव कर सकता है कि उसने लगातार और समान रूप से लागू कंपनी नियम का उल्लंघन करने के लिए एक कर्मचारी के खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई की। नियम को कर्मचारियों या आवेदकों को उनके मुआवजे या किसी सहकर्मी या नौकरी आवेदक के मुआवजे पर चर्चा या खुलासा करने से प्रतिबंधित नहीं करना चाहिए, या प्रतिबंधित नहीं करना चाहिए। “कार्यस्थल के नियमों” के उदाहरणों में छुट्टी के उपयोग और विराम की अवधि के नियम शामिल हो सकते हैं।

## 9. क्या मेरे नियोक्ता को मुझे यह बताना होगा कि अन्य कर्मचारियों को क्या भुगतान किया जा रहा है?

नहीं।

कार्यकारी आदेश 11246 में नियोक्ताओं को कर्मचारियों या नौकरी के आवेदकों को अन्य कर्मचारियों या आवेदकों के वेतन के बारे में जानकारी प्रदान करने की आवश्यकता नहीं है।

## 10. OFCCP किसकी रक्षा करता है?

OFCCP संघीय सरकार के साथ व्यापार करने वाली कंपनियों के कर्मचारियों और नौकरी आवेदकों के अधिकारों की रक्षा करता है। इसमें बैंकों, सूचना प्रौद्योगिकी फर्मों, मांस पैकिंग संयंत्रों, खुदरा स्टोर्स, विनिर्माण संयंत्रों, लेखा फर्मों और निर्माण कंपनियों के कर्मचारी शामिल हैं।

## शिकायत दर्ज करना

### 11. यदि मुझे लगता है कि मेरे नियोक्ता ने मेरे साथ भेदभाव किया है, तो मैं क्या कर सकता हूँ क्योंकि मैंने अपने वेतन या किसी अन्य कर्मचारी या आवेदक के वेतन के बारे में पूछा, चर्चा की या खुलासा किया?

आप OFCCP में शिकायत दर्ज कर 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।

### 12. 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;
- OFCCP कार्यालय में व्यक्तिगत रूप से फॉर्म भरना; या
- भरे हुए फॉर्म को OFCCP क्षेत्रीय कार्यालय को मेल करना, ई-मेल करना या फैक्स करना जो उस स्थान को कवर करता है जहां कथित भेदभाव हुआ था।

फॉर्म

<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> पर ऑनलाइन उपलब्ध है और सभी OFCCP कार्यालयों में कागजी प्रारूप में उपलब्ध है। अपने निकटतम कार्यालय को खोजने के लिए, OFCCP कार्यालयों की ऑनलाइन सूची <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnations2.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 का आरोप लगाने वाली शिकायतें वेतन के बारे में चर्चा करने, खुलासा करने या पूछताछ करने के लिए कथित भेदभाव की तारीख से 180 दिनों के भीतर दायर किया जाना चाहिए, जब तक कि अच्छे कारण के लिए दाखिल करने का समय नहीं बढ़ाया जाता है। वही 180-दिन की समय सीमा नस्ल, रंग, धर्म, लिंग, यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान या राष्ट्रीय मूल के आधार पर भेदभाव का आरोप लगाने वाली शिकायतों पर लागू होती है।

### 13. क्या मेरे नियोक्ता ने शिकायत दर्ज करने के कारण मुझे बर्खास्त कर दिया, पदावनत कर दिया या मेरे साथ कम अनुकूल व्यवहार किया?

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।

### 14. क्या मैं OFCCP और समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) में शिकायत दर्ज कर 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 वेतन के बारे में चर्चा, खुलासा या पूछताछ 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 या लिंग पहचान, अक्षमता, या संरक्षित अनुभवी स्थिति के आधार पर भेदभाव का आरोप लगाते हैं।

### 15. 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 काम पर रखने, पदोन्नत करने, बहाल करने या फिर से सौंपे जाने 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 को पता चलता है कि संघीय ठेकेदार या उपठेकेदार ने भेदभाव किया है, तो OFCCP कंपनी को भविष्य के संघीय अनुबंधों के लिए विचार से वंचित या हटाने की मांग कर सकता है या कंपनी के मौजूदा अनुबंधों या अनुबंध संशोधनों को रद्द कर सकता है।

*अधिक जानकारी के लिए:*

अमेरिकी श्रम विभाग

**संघीय अनुबंध अनुपालन कार्यक्रम का कार्यालय**

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://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।