

به کمک «OFCCP»، کارکنان می‌توانند با خیال راحت از حقوق‌شان بپرسند، درباره‌اش گفتگو و آن را اعلام کنند

### 1. تبعیض در استخدام مبتنی بر سؤال کردن، بحث کردن یا اعلام حقوق یا کارکنان دیگر به چه معناست؟

این نوع تبعیض عموماً در زمانی است که کارفرمایی، به دلیل سؤال کردن کارکنان یا متقاضیان شغلی از حقوق خودشان یا سایر کارکنان یا متقاضیان یا حرف زدن در این باره یا اعلام آن، اقدام شغلی خصمانه‌ای علیه کارکنان یا متقاضیان شغلی اتخاذ می‌کند. برای مثال، می‌توان به کارفرمایی اشاره کرد که کارمندش را، به خاطر حرف زدن از حقوقش با کارمندی دیگر، اخراج می‌کند. نمونه‌ی دیگر کارفرمایی است که، چون کارمندش از همکاری‌اش درباره‌ی نرخ اضافه‌کاری سؤال کرده است، ساعات کار وی را کاهش می‌دهد.

### 2. چه حقوقی دارم؟

وفق «فرمان اجرایی ۱۱۲۴۶»، حق دارید از حقوق خودتان یا کارکنان یا متقاضیان دیگر سؤال یا در این باره گفتگو یا آن را اعلام کنید. استفاده از این حق دلیلی برای توبیخ شدن، آزار دیدن، تنزل رتبه، اخراج، منع استخدام یا تبعیض علیه شما نمی‌شود. با این حال، این حق مشمول پاره‌ای استثنائات محدود و خاص است.

### 3. آیا داشتن سیاست‌های رسمی و غیررسمی محرمانگی حقوق برای پیمانکاران ممنوع است؟

بله. در کل، برای پیمانکاران، سیاست‌های منع یا محدودسازی کارکنان یا متقاضیان شغلی، در زمینه‌ی گفتگو درباره‌ی حقوق خودشان یا دیگران یا اعلام آن، ممنوع است. برای مثال، سیاست پیمانکاری که کارکنان را از گفتگو درباره‌ی پاداش‌های آخر سال منع می‌کند تخلف محسوب می‌شود، چرا که کارکنان را از حرف زدن درباره‌ی حقوق‌شان منع می‌کند.

### 4. حقوق یعنی چه؟

حقوق عموماً به معنای مبالغی است که به کارمند یا به نیابت از کارمند پرداخت یا به متقاضی شغلی پیشنهاد می‌شود.

این مبالغ شامل حقوق، مزد، اضافه‌حقوق، تفاوت مزد شیفت، پاداش، کمیسیون، حقوق ایام تعطیل، مقرری‌ها، بیمه و سایر مزایا، سهام و جوایز کارکنان، تسهیم سود، و بازنشستگی است.

### 5. آیا این حمایت مشمول دفاعیه‌های کارفرما یا استثنائات است؟

بله. طبق «فرمان اجرایی»، اگر پیمانکاران دو راه برای توجیه یا دفاع از اقدامات اتخاذشده دارند، و گرنه اقدام‌شان تبعیض‌آمیز و ممنوع تلقی می‌شود: دفاع مبتنی بر «وظایف شغلی اصلی» و دفاع عمومی یا دفاع مبتنی بر «قوانین محل کار».

### 6. «وظایف شغلی اصلی» ذیل «فرمان

#### اجرایی» به چه معناست؟

اصطلاح «وظایف شغلی اصلی» به معنای وظایف شغلی اصلی سِمَتی است که فرد در آن مشغول کار است. وظیفه‌ی شغلی در حالات زیر اصلی تلقی می‌شود:

- برای انجام آن وظیفه یا تکلیف کاری دیگری که به‌صورت روزمره مقرر می‌شود، دسترسی به مبلغ حقوق پرداختی به کارکنان یا پیشنهادشده به متقاضیان، ساختارهای حقوق و مطالعات بازار مرتبط با تعیین یا تغییر حقوق کارکنان ضروری باشد؛ یا
- کارکرد یا وظایف سِمَت شامل حفاظت و نگهداری محرمانگی سوابق پرسنلی کارمند، از جمله میزان و انواع دریافتی‌های کارکنان، ساختارهای حقوق، مطالعات بازار مرتبط با حقوق پرداختی و سیاست‌های مرتبط با تعیین یا تغییر حقوق کارکنان است.

## 7. دفاعیه‌ی مبتنی بر «وظایف شغلی اصلی» یعنی

چه؟

در دفاعیه‌ی مبتنی بر «وظایف شغلی اصلی»، پیمانکار می‌تواند از خود در مقابل ادعای تبعیض دفاع کند؛ به این منظور، باید ثابت کند که دلیلش برای اتخاذ اقدام خصمانه (الف) دسترسی کارمند به اطلاعات حقوق سایر کارکنان یا متقاضیان در قالب بخشی از وظایف شغلی اصلی و (ب) افشای این اطلاعات حقوق برای افرادی که در حالت عادی نمی‌توانسته‌اند به این اطلاعات دسترسی داشته باشند بوده است.

با این حال، حتی برای کارکنانی که در قالب وظایف شغلی اصلی خود به اطلاعات حقوق دسترسی دارند، حرف‌زدن یا سؤال‌کردن درباره‌ی حقوق یا اعلام آن در بعضی موارد مجاز است. برای مثال، می‌توانند:

- در پاسخ به شکایت یا اتهامی رسمی، در قالب تحقیقات، دادرسی، استماع یا اقامه‌ی دعوی، شامل تحقیقات کارفرما، یا در چارچوب وظیفه‌ی قانونی کارفرما در قبال ارائه‌ی اطلاعات، درباره‌ی حقوق متقاضیان یا کارکنان حرف بزنند یا سؤال کنند.
- با کارکنان دیگر، درباره‌ی حقوق خود صحبت کنند.
- درباره‌ی نابرابری‌های میان حقوق خودشان نسبت به کارکنان دیگر یا نابرابری در استفاده از فرایند طرح شکایت درون‌سازمانی پیمانکار، با مدیران رسمی پیمانکار صحبت کنند.
- بر مبنای اطلاعاتی که از راهی به غیر از وظایف شغلی اصلی‌شان کسب کرده‌اند، درباره‌ی مبلغ یا انواع حقوق پرداختی به متقاضیان یا کارکنان دیگر گفتگو یا آنها را افشا کنند.

### 8. دفاعیه‌ی مبتنی بر «قوانین محل کار» یعنی چه؟

در دفاعیه‌ی مبتنی بر «قوانین محل کار»، پیمانکار می‌تواند، با اثبات اینکه اقدام خصمانه علیه کارمند به خاطر نقض یکی از قوانین ثابت و همیشگی شرکت بوده است، از خود در مقابل ادعای تبعیض دفاع کند. این قوانین نباید کارکنان یا متقاضیان شغلی را از گفتگو درباره‌ی حقوق خودشان یا همکاران یا متقاضیان شغلی یا اعلام این موارد منع کند یا به چنین منعی منجر شود. قوانین استفاده از مرخصی و مدت زمان استراحت از جمله نمونه‌های «قوانین محل کار» است.

### 9. آیا کارفرمایم باید حقوق پرداختی به کارکنان دیگر

را به من بگوید؟

خیر. طبق «فرمان اجرایی ۱۱۲۴۶»، کارفرمایان ملزم نیستند

اطلاعات حقوق کارکنان یا متقاضیان دیگر را در اختیار کارکنان یا متقاضیان شغلی قرار بدهند.

### 10. «OFCCP» از چه کسانی حمایت می‌کند؟

OFCCP حامی حقوق کارکنان و متقاضیان شغلی شرکت‌هایی است که با «دولت فدرال» کار می‌کنند. این حمایت شامل کارکنان بانک‌ها، مؤسسات فناوری اطلاعات، کارخانه‌های بسته‌بندی گوشت، فروشگاه‌های خرده‌فروشی، کارخانه‌های تولیدی، مؤسسات حسابداری و شرکت‌های ساخت‌وساز و غیره می‌شود.

## ثبت شکایت

### 11. اگر معتقد باشیم کارفرمایم، به خاطر سؤال‌کردن یا

حرف زدن درباره‌ی حقوق یا اعلام حقوق خودم یا

متقاضی یا کارمندی دیگر، علیه من تبعیض قائل شده

است، چه می‌توانم بکنم؟

می‌توانید به «OFCCCP» شکایت کنید. برای ثبت شکایت، نیاز نیست با قطعیت بدانید که کارفرمای‌تان پیمانکار فدرال است یا پیمانکار فرعی فدرال.

### 12. چگونه به «OFCCP» شکایت کنم؟

برای شکایت علیه تبعیض، می‌توانید:

- فرم آنلاین را از وب‌سایت «OFCCCP» تکمیل و ارسال کنید؛
- شخصاً، فرم را در دفتر «OFCCCP» تکمیل کنید؛ یا
- فرم تکمیل‌شده را با پست، ایمیل یا فکس به دفتر منطقه‌ای «OFCCCP»، که محل تبعیض ادعایی تحت پوشش آن است، ارسال کنید.

فرم آنلاین از **http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm** قابل‌دریافت و فرم چاپی در کلیه‌ی دفاتر «OFCCCP» موجود است. برای یافتن نزدیک‌ترین دفتر، به فهرست آنلاین دفاتر «OFCCP»**،** به نشانی **http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm** مراجعه کنید.

به خاطر داشته باشید که باید فرم شکایت تکمیل‌شده را امضا کنید. اگر امضا نکنید، «OFCCCP» همچنان شکایت‌تان را دریافت خواهد کرد، اما مأمور تحقیق «OFCCP»، طی مصاحبه‌های بعدی، امضای‌تان را خواهد گرفت. شکایت با ادعای تبعیض مبتنی بر سؤال‌کردن یا حرف‌زدن درباره‌ی حقوق یا اعلام آن باید ظرف مدت ۱۸۰ روز از تاریخ تبعیض ادعایی طرح شود، مگر آنکه زمان طرح شکایت به دلایل موجه تمدید بشود. در خصوص شکایاتی که با ادعای تبعیض مبتنی بر نژاد،رنگ پوست، دین، جنسیت، گرایش جنسی، هویت جنسی یا کشور زادگاه مطرح می‌شوند نیز همین بازه‌ی زمانی ۱۸۰ روزه اعمال می‌شود.

### 13. آیا کارفرمایم می‌تواند، به خاطر طرح شکایتم، به

اخراج، تنزل رتبه یا رفتار نامطلوب با من اقدام

کند؟

خیر. رفتار تلافی‌جویانه‌ی کارفرما، به خاطر طرح شکایت یا شرکت‌تان در تحقیقات، غیرقانونی است. مقررات «OFCCP» از شما در مقابل آزار، ارباب، تهدید، زور یا تلافی ناشی از تأکید بر حقوق‌تان حمایت می‌کند.

### 14. آیا می‌توانم شکایتم را به «OFCCP» و

«کمبسیون فرصت‌های استخدامی برابر»

(EEOC) تسلیم کنم؟

بله، اگر هم به «OFCCP» شکایت کرده باشید و هم به «EEOC»، تحقیقات شکایت‌تان را سازمان ذی‌ربط انجام خواهد داد. در بعضی موارد، ممکن است «OFCCP» و «EEOC» مشترکاً درباره‌ی شکایت‌تان تحقیق کنند.

در کل، «OFCCP» به شکایت‌هایی رسیدگی می‌کند که، با ادعای تبعیض به خاطر سؤال‌کردن یا حرف‌زدن درباره‌ی حقوق یا اعلام آن، علیه پیمانکاران فدرال طرح می‌شوند. همچنین، «OFCCP» عموماً به شکایت‌هایی رسیدگی می‌کند که علیه پیمانکاران فدرال مطرح شده و در آنها روال تبعیضی دیده می‌شود که گروهی از کارکنان یا متقاضیان و افراد مدعی تبعیض مبتنی بر گرایش جنسی یا هویت جنسی، معلولیت یا کهنه‌سرباز تحت حمایت بودن را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

### 15. اگر حکم بدهند که من قربانی تبعیض در استخدام

بوده‌ام، چه خواهد شد؟

شاید محق به استفاده از قراردایی باشید که اعمال‌شان شما را در جایگاهی قرار می‌دهد که انگار تبعیضی رخ نداده است. شاید محق به استخدام، ترفیع یا اعاده‌ی حیثیت باشید یا انتقال‌تان بدهند. همچنین، ممکن است محق به دریافت حقوق عقب‌افتاده، مساعده، افزایش حقوق یا ترکیبی از این قرارها تشخیص داده شوید. علاوه بر این، اگر «OFCCP» حکم بدهد که پیمانکار یا پیمانکار فرعی فدرال مرتکب تبعیض شده است، «OFCCP» می‌تواند درخواست بدهد که شرکت از قراردادهای فدرال آتی محروم یا از گزینه‌های سفارش این قراردادها کنار گذاشته یا درخواست بدهد که قراردادهای جاری شرکت یا اصلاحیه‌های آن لغو شود.

*برای کسب اطلاعات بیشتر:*

وزارت کار ایالات متحده،

**دفتر برنامه‌های متابعت قراردادهای فدرال**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
**www.dol.gov/ofccp**

توجه کنید که گزاره برگ حاوی اطلاعات کلی است. بنا نیست جایگزین قوانین و مقررات جاری مرتبط با برنامه‌ی مدنظر باشد.