

## اپنے حقوق کے بارے میں جانیں

### تنخواہ میں شفافیت

OFCCP لوگوں کے لئے اپنی تنخواہ کے بارے میں پوچھنے، تبادلہ خیال کرنے اور ظاہر کرنے کے عمل کو محفوظ بناتا ہے۔

#### 1. اپنی یا دیگر ملازمین کی تنخواہ کے بارے میں انکوائری کرنے، بحث کرنے یا انکشاف کرنے کی بنیاد پر ملازمت کا امتیازی سلوک کیسے ہوتا ہے؟

اس قسم کا امتیازی سلوک عام طور پر وہاں ہوتا ہے جہاں آجر ملازمین یا ملازمت کے درخواست دہندگان کے خلاف ملازمت سے متعلقہ منفی کارروائیاں وجہ سے کرتا ہے کیونکہ انہوں نے اپنے معاوضے یا دوسرے ملازمین یا درخواست دہندگان کے معاوضے کے بارے میں پوچھ گچھ کی، تبادلہ خیال کیا، یا انکشاف کیا۔ ایک مثال یہ ہے کہ ایک آجر ایک ملازم کو برطرف کر دیتا ہے کیونکہ اس نے کسی دوسرے ملازم کے ساتھ اپنی تنخواہ پر تبادلہ خیال کیا۔ ایک اور مثال یہ ہے کہ ایک آجر کسی ملازم کے کام کے اوقات کو کم کر دیتا ہے کیونکہ اس نے اپنے ساتھی کارکنوں سے اور ٹائم تنخواہ کے ریٹ کے بارے میں پوچھا تھا۔

#### 2. میرے حقوق کیا ہیں؟

ایگزیکٹو آرڈر 11246 کے تحت، آپ کو اپنی تنخواہ یا دیگر ملازمین یا درخواست دہندگان کے بارے میں پوچھ گچھ، تبادلہ خیال، یا انکشاف کرنے کا حق حاصل ہے۔ آپ کو اس حق کو استعمال کرنے کی وجہ سے نظم و ضبط میں لانا، ہراساں کرنا، تنزیلی، برخاست، ملازمت سے انکار، یا دوسری صورت میں امتیازی سلوک نہیں کیا جاسکتا۔ تاہم، یہ حق کچھ محدود مستثنیات کے تابع ہے۔

#### 3. کیا ٹھیکیداروں کو رسمی اور غیر رسمی تنخواہ کی رازداری کی پالیسیاں رکھنے سے منع کیا گیا ہے؟

جی ہاں۔ ٹھیکیداروں کو عام طور پر ایسی پالیسیاں رکھنے سے منع کیا جاتا ہے جو ملازمین یا ملازمت کے درخواست دہندگان کو ان کی تنخواہ یا دوسروں کی تنخواہ پر تبادلہ خیال کرنے یا ظاہر کرنے سے روکتی ہیں یا ان پر پابندی عائد کرتی ہیں۔ مثال کے طور پر، ٹھیکیدار کی ایسی پالیسی جو ملازمین کو سال کے آخر میں بونس کے بارے میں ایک دوسرے سے بات کرنے سے روکتی ہے اس پالیسی کو خلاف ورزی سمجھا جائے گا، کیونکہ یہ ملازمین کو اپنے معاوضے پر تبادلہ خیال کرنے سے روکتی ہے۔

#### 4. کس ادائیگی کو تنخواہ سمجھا جاتا ہے؟

عام طور پر کسی ملازم کو، یا کسی ملازم کی جگہ پر کسی اور کو، یا کسی درخواست دہندہ کو پیش کردہ کسی بھی ادائیگی کو تنخواہ کہا جاتا ہے۔ اس میں تنخواہ، اجرت، اور ٹائم تنخواہ، شفٹ کے فرق، بونس، کمیشن، تعطیلات اور چھٹیوں کی تنخواہ، الاؤنسز، انشورنس اور دیگر فوائد، اسٹاک کے اختیارات اور ایورڈز، منافع بانٹنے اور ریٹائرمنٹ کے فوائد شامل ہیں لیکن یہ ان تک محدود نہیں ہے۔

#### 5. کیا تحفظ میں آجر کا دفاع یا مستثنیات شامل ہیں؟

جی ہاں۔ ایگزیکٹو آرڈر ٹھیکیداروں کو ان اقدامات کا جو پیش کرنے یا ان کا دفاع کرنے کے دو طریقے فراہم کرتا ہے جو اقدامات دوسری صورت میں امتیازی سلوک اور ممنوعہ ہوتے ہیں: "ملازمت کے ضروری افعال" کے ذریعے دفاع، اور عام، یا "کام کی جگہ کے قانون" کے ذریعے دفاع۔

#### 6. ایگزیکٹو آرڈر کے تحت "ملازمت کے ضروری افعال" کیا ہوتے ہیں؟

اس اصطلاح "کام کے ضروری افعال" کا مطلب ملازمت کی پوزیشن کے مطابق ملازمت کے بنیادی فرائض ہیں جو ایک فرد رکھتا ہے۔ ملازمت کے افعال کو ضروری سمجھا جاسکتا ہے اگر:

- ملازمین یا درخواست دہندگان کو فراہم کردہ تنخواہ کی رقم تک رسائی، تنخواہ کے ڈھانچے اور مارکیٹ کے مطالعے سے متعلق تنخواہ اور ملازمین کی تنخواہ کو ترتیب دینے یا تبدیل کرنے سے متعلق پالیسیوں تک رسائی اس فنکشن یا کسی اور باقاعدگی سے تفویض کردہ کاروباری کام کو انجام دینے کے لئے ضروری ہو؛ یا
- پوزیشن کے فنکشن یا فرائض میں ملازمین یا کارکنوں کے ریکارڈ کی رازداری کی حفاظت اور دیکھ بھال رکھنا شامل ہو، جس میں ملازمین کو فراہم کردہ تنخواہ کی مقدار اور اقسام، تنخواہ کے اسٹریکچر، تنخواہ سے متعلق مارکیٹ کے مطالعہ، اور ملازمین کی تنخواہ کو ترتیب دینے یا تبدیل کرنے سے متعلق پالیسیاں شامل ہیں۔

#### 7. "ضروری کام کے افعال" کے ذریعے دفاع کیا ہوتا ہے؟

"ضروری کام کے افعال" کے دفاع کے تحت، ٹھیکیدار امتیازی سلوک کے دعوے کے خلاف دفاع کر سکتا ہے کہ اس نے کسی ملازم کے خلاف منفی کارروائی اس لیے کی ہے کیونکہ ملازم کو (a) اپنے کام کے



ضروری فرائض کے حصے کے طور پر دوسرے ملازمین یا درخواست دہندگان کے معاوضے کی معلومات تک رسائی حاصل تھی اور (b) اس نے ان افراد کو معاوضہ کی معلومات ظاہر کیں جو دوسری صورت میں اس تک رسائی حاصل نہیں کر سکتے تھے۔

تاہم، یہاں تک کہ وہ ملازمین جو اپنی ملازمت کے ضروری فکشن کے طور پر معاوضے کی معلومات تک رسائی رکھتے ہیں وہ کچھ جگہوں پر معاوضے کے بارے میں تبادلہ خیال، انکشاف، یا انکوائری کر سکتے ہیں۔ مثال کے طور پر، وہ کر سکتے ہیں:

- رسمی شکایت یا چارج کے جواب میں؛ ایک تحقیقات، کارروائی، سماعت، یا کارروائی کے ایک حصے کے طور پر، بشمول آجر کی طرف سے کی جانے والی تحقیقات کے لیے؛ یا ٹھیکیدار کی قانونی ذمہ داری کے مطابق معلومات فراہم کرنے کے لئے درخواست دہندگان یا ملازمین کی تنخواہ پر تبادلہ خیال کرنا یا ظاہر کرنا
- اپنی ذاتی تنخواہ کے بارے میں دوسرے ملازمین کے ساتھ تبادلہ خیال کرنا۔
- ٹھیکیدار کے مینیجمنٹ آفیشل کے ساتھ یا ٹھیکیدار کے اندرونی شکایت کے پروسیس کا استعمال کرتے ہوئے دوسرے ملازمین کو شامل کرنا اور ممکنہ تنخواہ کے تفاوت پر تبادلہ خیال کرنا
- ضروری کام کے افعال کے لیے دی گئی اجازت شدہ رسائی کے علاوہ دیگر ذرائع سے حاصل کردہ معلومات کی بنیاد پر دوسرے درخواست دہندگان یا ملازمین کی تنخواہ کی رقم یا تنخواہ کی اقسام پر تبادلہ خیال کرنا

## 8. "کام کی جگہ کے اصول" کے ذریعے دفاع کیا ہوتا ہے؟

"کام کی جگہ کے اصول" کے دفاع کے تحت، ایک ٹھیکیدار امتیازی سلوک کے دعوے کے خلاف دفاع کر سکتا ہے کہ اس نے مستقل طور پر اور یکساں طور پر لاگو کردہ کمپنی کے اصولوں کی خلاف ورزی کرنے والے ایک ملازم کے خلاف منفی کارروائی کی ہے۔ اس قانون کے تحت ملازمین یا درخواست دہندگان کو ان کے اپنے معاوضے یا ساتھی کارکن یا ملازمت کے درخواست دہندگان کے معاوضے پر تبادلہ خیال کرنے یا اس کو ظاہر کرنے سے منع نہیں کرنا چاہئے، یا اس پر پابندی عائد نہیں کرنی چاہئے۔ "کام کی جگہ کے اصول" کی مثالوں میں چھٹی کے استعمال اور وقفے کے دوران سے متعلق قوانین شامل ہو سکتے ہیں۔

## 9. کیا میرے آجر کو مجھے یہ بتانے کی ضرورت ہے کہ دوسرے ملازمین کو کیا تنخواہ دی جا رہی ہے؟

نہیں۔ ایگزیکٹو آرڈر 11246 کے مطابق آجروں کو ملازمین یا ملازمت کے درخواست دہندگان کو دوسرے ملازمین یا درخواست دہندگان کی تنخواہ کے بارے میں معلومات فراہم کرنے کی ضرورت نہیں ہوتی ہے۔

## 10. OFCCP کس کی حفاظت کرتا ہے؟

OFCCP وفاقی حکومت کے ساتھ کاروبار کرنے والی کمپنیوں کے ملازمین اور ملازمت کے درخواست دہندگان کے حقوق کا تحفظ کرتا ہے۔ اس میں بینکوں، انفارمیشن ٹیکنالوجی فرمز، گوشت کے پیکنگ پلانٹس، خوردہ اسٹورز، مینوفیکچرنگ پلانٹس، اکاؤنٹنگ فرمز، اور تعمیراتی کمپنیوں کے ملازمین شامل ہیں۔

## شکایت درج کرنا

## 11. میں کیا کر سکتا ہوں اگر مجھے یقین ہے کہ میرے آجر نے میرے خلاف امتیازی سلوک کیا ہے کیونکہ میں نے اپنی تنخواہ یا کسی دوسرے ملازم یا درخواست دہندہ کی تنخواہ کے بارے میں پوچھا، تبادلہ خیال کیا، یا اسے ظاہر کیا؟

آپ OFCCP میں شکایت درج کروا سکتے ہیں۔ آپ کو شکایت درج کروانے کے لئے یقینی طور پر یہ پتا ہونا ضروری نہیں ہے کہ آپ کا آجر ایک وفاقی ٹھیکیدار ہے یا ذیلی ٹھیکیدار ہے۔

## 12. میں OFCCP کے ذریعے شکایت کیسے درج کر سکتا ہوں؟

آپ امتیازی سلوک کی شکایت اس کے ذریعے درج کروا سکتے ہیں:

- OFCCP کی ویب سائٹ کے ذریعہ آن لائن ایک فارم مکمل پُر کرنا اور جمع کروانا؛
- OFCCP کے دفتر میں ذاتی طور پر ایک فارم مکمل کرنا؛ یا
- میلنگ، ای میلنگ، یا OFCCP کے علاقائی دفتر میں ایک مکمل شدہ فارم ٹیکس کرنا جو اس جگہ کو واضح کرے جہاں مبنیہ امتیازی سلوک ہوا۔

فارم <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>

دستیاب ہے۔ اور OFCCP کے تمام دفاتر میں کاغذ کی شکل میں دستیاب ہے۔ اپنے قریب ترین دفتر کو تلاش کرنے کے لئے،

<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>

میں OFCCP دفاتر کی آن لائن فہرست ملاحظہ کریں۔

آپ کو یہ یاد رکھنا چاہیے کہ آپ نے اپنے مکمل شدہ شکایتی فارم پر دستخط کرنے ہیں۔ اگر آپ ایسا کرنے میں ناکام رہتے ہیں تو، OFCCP پھر بھی آپ کی شکایت لے گا لیکن OFCCP کا تفتیش کار آپ سے فالو آپ انٹرویو کے دوران فارم پر دستخط کرنے کے لئے کہے گا۔ تنخواہ کے بارے میں بات چیت کرنے، ظاہر کرنے، یا انکوائری کرنے کی وجہ سے امتیازی سلوک کا الزام لگانے والی شکایات کو مبنیہ امتیازی سلوک کی تاریخ سے 180 دن کے اندر اندر درج کیا جانا چاہئے، ماسوائے اس کے کہ فائلنگ کا وقت کسی اچھے مقصد کے لیے بڑھا نہیں دیا جاتا۔ یہی 180 دن کا نام فریم نسل، رنگ، مذہب، جنس، جنسی رجحان، جنسی شناخت، یا قومیت کی بنیاد پر امتیازی سلوک کا الزام لگانے والی شکایات پر بھی لاگو ہوتا ہے۔

## 13. کیا میرے آجر میرے شکایت درج کروانے کی وجہ سے مجھ سے کم موافق سلوک، تہذیبی یا ملازمت سے نکال سکتا ہے؟

جی نہیں۔ شکایت درج کرنے یا تحقیقات میں حصہ لینے پر آپ کے آجر کے لئے آپ کے خلاف انتقامی کارروائی کرنا غیر قانونی ہے۔ OFCCP کے قواعد و ضوابط اپنے حقوق پر زور دینے کے لیے آپ کو ہراساں کرنے، ڈرانے، دھمکانے، جبر، اور انتقامی کارروائی سے بچاتے ہیں۔

## 14. کیا میں OFCCP اور مساوی روزگار کے مواقع کے کمیشن (EEOC) دونوں کو امتیازی سلوک کی شکایت درج کروا سکتا ہوں؟

جی ہاں، اگر آپ OFCCP اور EEOC دونوں کے پاس شکایت درج کرتے ہیں تو، آپ کی شکایت کی مناسب ایجنسی کی طرف سے تحقیقات کی جائے گی۔ کچھ چیزوں میں، OFCCP اور EEOC آپ کی شکایت کی تحقیقات کے لئے مل کر کام کرنے کا فیصلہ کر سکتے ہیں۔

OFCCP عام طور پر وفاقی ٹھیکیداروں کے خلاف درج کردہ ایسی شکایات کو رکھتا ہے جس میں تنخواہ کے بارے میں پوچھنے، تبادلہ خیال کرنے یا تنخواہ ظاہر کرنے کی بنیاد پر امتیازی سلوک کا الزام عائد کیا گیا ہو۔ OFCCP عام طور پر وفاقی ٹھیکیداروں کے خلاف درج کردہ ایسی شکایات بھی رکھتا ہے جہاں امتیازی سلوک کا ایک نمونہ نظر آتا ہے جو ملازمین یا درخواست دہندگان کے ایک گروپ کو متاثر کرتا ہو، اور جس میں جنسی رجحان یا جنسی شناخت، معذوری یا محفوظ فوجی سٹیشن کی بنیاد پر امتیازی سلوک کا الزام لگایا گیا ہو۔

## 15. اگر یہ پتا چلتا ہے کہ میں ملازمت کے امتیازی سلوک کا شکار تھا تو کیا ہو گا؟

آپ کسی ایسی تلافی کے حقدار ہو سکتے ہیں جو آپ کو اس پوزیشن میں رکھے جس میں آپ ہو سکتے تھے اگر آپ کے ساتھ کبھی امتیازی سلوک نہ ہوتا۔ آپ ملازمت پر رکھنے، ترقی دینے، بحال کرنے، یا دوبارہ تفریح کرنے کے حقدار ہو سکتے ہیں۔ آپ پچھلی تنخواہ، اضافی تنخواہ، تنخواہ میں اضافہ یا ان تلافیوں کے کچھ مجموعہ کے بھی حقدار ہو سکتے ہیں۔ اس کے علاوہ، اگر OFCCP کو پتہ چلتا ہے کہ وفاقی ٹھیکیدار یا ذیلی ٹھیکیدار نے VEVRAA کی خلاف ورزی کی ہے تو، OFCCP مستقبل کے وفاقی معاہدوں کے لئے اس کمپنی پر غور و فکر روکنے یا اسے ہٹانے یا کمپنی کے موجودہ معاہدوں میں ترمیم کرنے یا انہیں منسوخ کرنے کی کوشش کر سکتا ہے۔

مزید معلومات کے لیے:

یو ایس ڈپارٹمنٹ آف لیبر

آفس آف فیڈرل کنٹریکٹ کمپلائنس پروگرامز

200 کانسٹیوشن ایونیو، این ڈیو واشنگٹن، ڈی۔ سی 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

براہ کرم نوٹ کریں کہ یہ حقائق کا گوشوارہ عام معلومات فراہم کرتا ہے۔ اس کا مقصد اس میں بیان کردہ پروگرام کے بارے میں اصل قانون اور قواعد و ضوابط کا متبادل ہونا نہیں ہے۔