

حقوق مكان العمل

يحميك مكتب OFCCP من التعرض للتمييز في العمل

1. ما معنى التمييز الوظيفي؟

يعرف فعل ما على أنه تمييز وظيفي عندما يبادر رب عمل بمعاملة دونية تجاه موظف لديه أو شخص تقدم بطلب توظيف فقط بسبب عرقه، أو لونه، أو دينه، أو جنسه، أو ميوله الجنسية، أو هويته الجنسية، أو انتمائه القومي، أو إعاقته، أو لكونه محارباً قديماً محمياً. كما يقع التمييز على موظف أو متقدم للتوظيف عندما يوجه إليه رب العمل عقوبة انضباطية، أو يفصله من العمل، أو يتخذ إجراء غير عادل بحقه بسبب سؤاله عن الراتب، أو مناقشته، أو الإفصاح عنه أمام الغير. يحدث التمييز الوظيفي الموصوف ضد فرد أو مجموعة.

2. ما هي حقوقك؟

يحق لك العمل في بيئة خالية من التمييز. يمنع حرمانك من التوظيف، مضايقتك، أو تخفيض مستواك الوظيفي، أو فصلك من العمل، أو مقاضاتك براتب أقل من نظائرك، أو معاملتك بتدنٍ بسبب عرقك، أو لونك، أو دينك، أو جنسك، أو ميولك الجنسية، أو هويتك الجنسية، أو انتمائك القومي، أو إعاقتك، أو لكونك محارباً قديماً محمياً. كما تتمتع بالحق لمناقشة راتبك، أو الإفصاح عنه، أو الاستفسار عنه، أو رواتب زملائك، أو الراتب المعروف على المتقدمين للعمل.

3. هل يفرض مكتب OFCCP قوانين وتشريعات منع التمييز الوظيفي؟

نعم. يفرض مكتب OFCCP كلاً من: الأمر الإداري رقم 11246، والقسم 503 من قانون إعادة التأهيل، وقانون مساعدة قدامى محاربي فيتنام على التأقلم وإعادة الانخراط في المجتمع مجتمعة، حيث أن هذه القوانين تسقط الشريعة عن الإجراءات التي تنتهجها الشركات المتعاقدة مع الحكومة الاتحادية على تنفيذ أعمال تجارية لحساب الحكومة والتي تتسم بالتمييز الوظيفي ضد الموظفين القائمين أو المتقدمين بطلبات توظيف المنتمين إلى واحدة أو أكثر من الحالات المحمية المذكورة أعلاه. بالإضافة إلى تحريم التمييز ضد موظف أو متقدم بطلب توظيف بسبب سؤاله عن الراتب، أو مناقشته، أو الإفصاح عنه أمام الغير.

4. من هم المشمولون بحماية مكتب OFCCP؟

يحمي مكتب OFCCP حقوق العاملين والمتقدمين بطلبات توظيف لدى الشركات المتعاقدة على أداء أعمال لحساب الحكومة الاتحادية. يشمل ذلك على الموظفين المصنفين، وشركات التقنيات المعلوماتية، ومعامل تغليف وتعليب اللحوم، ومتاجر البيع بالتجزئة، وخطوط الإنتاج، وشركات المحاسبة، وشركات البناء، والعديد أيضاً من الجهات ذات الصلة.

5. كيف أعلم أنني أتعرض للتمييز؟

يأخذ التمييز أشكالاً عدة، ولا يجب بالضرورة أن يكون متعمداً ليصبح مخالفاً للقانون. عموماً، يحرم القانون شكلياً من الأفعال الموصوفة بالتمييز:

المعاملة المتفاوتة وتعني أن تتم معاملة موظف قائم على رأس عمله أو متقدم بطلب توظيف بعدم مساواة مع آخرين يقومون بمهامه في نفس نوعية العمل، وذلك الاختلاف يكون بسبب عرقه، أو لونه، أو دينه، أو جنسه، أو ميوله الجنسية، أو هويته الجنسية، أو انتمائه القومي، أو إعاقته، أو لكونه محارباً قديماً محمياً.

التأثير المتباين والذي يحدث عندما تبدو السياسات والممارسات المتبعة من قبل رب العمل عادلةً ومطبقة بعدالة ولكنها تلقي بأثر سلبي على أفراد من جنس أو عرق معين، أو مجموعة ذات صفة عرقية، أو على أفراد ذوي إعاقة، أو أي مجموعات أخرى محمية بموجب القوانين المرعية.

6. ما هي الأمثلة على التمييز الوظيفي المخالف للقانون؟

يمكن أن تشمل الأمثلة على التمييز الوظيفي مثلاً لا حصراً:

- حصر جميع الموظفين من أصول إسبانية في منطقة عمل معينة.
- منح النساء رواتب أقل من الرجال لقاء تأديتهم الأعمال ذاتها.
- إغاضة الموظفين ذوي اللكنة في النطق بما يزيد عن حادثة واحدة أو عرضية.
- ترقية فئة معينة من الموظفين فقط بسبب جنسهم أو عرقهم.
- طلب اختبارات لا تتعلق بطبيعة العمل بل يقصد منها تصفية مجموعة محددة من المتقدمين للعمل، كاختبار رياضيات، أو قدرات حمل الأشياء.
- عدم منح إجازة مرضية مدفوعة الأجر للموظفات في طور الاستشفاء بعد الإنجاب رغم منح إجازة مرضية مدفوعة الأجر لموظف أجرى جراحة للركبة.
- طرد موظفة بسبب مناقشتها مسائل الرواتب مع زملائها.

7. ماذا أفعل إذا اعتقدت أن رب عملي يتعرض لي بالتمييز؟

يمكن التقدم بشكوى إلى مكتب OFCCP ضد رب عملك عندما تقع ضحية للتمييز أثناء أداؤك لعملك أو تقدمك بطلب توظيف بسبب عرقك، أو لونه، أو دينك، أو جنسك، أو ميولك الجنسية، أو هويتك الجنسية، أو انتمائك القومي، أو إعاقتك، أو لكونك محارباً قديماً محمياً. بسبب مناقشة تعويضاتك أو تعويضات الآخرين، أو الإفصاح عنها، أو الاستفسار عنها. لست ملزماً بمعرفة ما إذا كان رب العمل مقولاً اتحادياً أو فرعياً على وجه اليقين لتقدم شكوى ضده.

8. كيف أتقدم بشكوى إلى مكتب OFCCP؟

يمكنك تقديم شكوى حول تعرضك للتمييز بإحدى الطرق التالية:

- ملء نموذج شكوى وإحالاته عبر شبكة الإنترنت عن طريق الموقع الرسمي لمكتب OFCCP.
- الحضور شخصياً إلى مكتب OFCCP وملء النموذج اللازم.
- إحالة نموذج الشكوى الجاهز عن طريق خدمة البريد، أو البريد الإلكتروني، أو الفاكس إلى المكتب الإقليمي التابع لـ OFCCP والذي يغطي نطاق مسؤوليته مكان وقوع عملية التمييز المزعومة.

يمكنك الحصول على نموذج الشكوى عبر شبكة الإنترنت على الموقع الإلكتروني

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

أو يمكنك الحصول على نسخته الورقية من جميع مكاتب OFCCP.

لمعرفة عنوان أقرب مكتب إلى مسكنك، اطلع على القائمة الرقمية لمكاتب OFCCP على الموقع الإلكتروني

www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm

تذكر توقيع النسخة النهائية من شكاوى قبل تقديمها. لا يحرمك عدم توقيع الشكوى من تقديمها، لكن محقق مكتب OFCCP سيطلبك بالتوقيع عليها خلال إجراءات مقابلة معك لاحقاً. يجب تقديم الشكوى المتضمنة مزاعم التعرض للتمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو الميول الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو الانتماء القومي خلال 180 يوماً من تاريخ وقوع التمييز، ما لم يسمح بتمديد المهلة لسبب وجيه. ذات المهلة تنطبق على الشكاوى التي يزعم مقدموها أنهم تعرضوا للتمييز بسبب مناقشة مسائل الرواتب والأجور، أو الإفصاح عن معلومات تتعلق بها، أو الاستفسار عنها. أما فيما يتعلق بالشكاوى التي تزعم تعرض المتقدم بالشكوى للتمييز بسبب كونه محارباً قديماً محمياً أو ذا إعاقة، فيجب تقديمها خلال 300 يوماً من تاريخ وقوع التمييز، ما لم يسمح بتمديد المهلة لسبب وجيه.

9. هل يحق لرب عملي أن يرد على تقديمي شكوى ضده بالطرد من العمل أو خفض المركز الوظيفي أو المعاملة المتدنية؟

لا، يخالف رب عملك القانون بقيامه بتوجيه رد انتقامي ضدك في حال تقديمك شكوى أو المساهمة في تحقيق جاري. تحميك أنظمة مكتب OFCCP من التعرض للمضايقة، أو الترهيب، أو التهديد، أو الإكراه على ما لا ترغب، أو الانتقام منك بسبب ممارساتك المؤكدة لحقوقك.

10. هل يمكنني أن أحيل شكاوي إلى كل من مكتب OFCCP ولجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC)؟

بالطبع، في حال تقديم شكاوى إلى كل من مكتب OFCCP ولجنة EEOC ستبدأ الوكالة الملائمة لحالة الشكوى التحقيق فيها. قد يتقرر في بعض الحالات أن يشترك مكتب OFCCP ولجنة EEOC بالتحقيق في شكاوى.

يعمل مكتب OFCCP بشكل عام على الاحتفاظ بالشكاوى المقدمة ضد المقاولين الاتحاديين بخصوص التمييز بسبب الإعاقة. كما يحتفظ أيضاً بشكاوى التمييز ضد المقاولين الاتحاديين عندما تتبين احتمالية وجود نمط من التمييز يشمل حشداً من الموظفين الفعليين أو المتقدمين بطلبات توظيف، والأشخاص الذين يدعون حدوث تمييز بسبب التوجهات الجنسية لأحدهم، أو الهوية الجنسية أو كون أحدهم محارباً قديماً محمياً. بالإضافة إلى احتفاظ مكتب OFCCP بالشكاوى الموجهة ضد المقاولين الاتحاديين التي تزعم تعرض أحدهم للتمييز بسبب استفساره عن الرواتب، أو الدخول في مناقشة حولها، أو الإفصاح عن أي راتب أمام الغير.

11. ماذا سيحدث في حال ثبت أنني وقعت ضحية للتمييز الوظيفي؟

ستصبح صاحب الحق في أن يتم تعويضك بما يضمن حصولك على ما حرمت منه نتيجة للتمييز. ستصبح مخولاً بالتوظيف، أو الترقية، أو العودة إلى عملك، أو حصولك على تسهيلات معقولة في العمل أو التقدم بطلب التوظيف، بالإضافة إلى إمكانية إعادة تعيينك. كما سيحق لك الحصول على رواتبك المتأخرة، أو دفعات مقدمة، أو علاوة على راتبك، أو ربما مزيج من هذا وذلك. وعلاوة على ذلك، إذا تبين لمكتب OFCCP أن المقاول الاتحادي أو المقاول الفرعي قد انتهك مضامين القسم 503 فمن الممكن أن يسعى مكتب OFCCP لحرمان الشركة من إمكانية الحصول على عقود اتحادية في المستقبل، أو إخراجها نهائياً من أي اعتبارات مستقبلية بهذا الشأن، أو ربما قد يتم إلغاء عقود اتحادية أو عقود معدلة قيد التنفيذ.

لمزيد من المعلومات:

إدارة العمل في الولايات المتحدة

مكتب برامج متابعة الامتثال للعقود الاتحادية

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

يرجى ملاحظة أن المعلومات الواردة في صحيفة الحقائق هذه لا تعدو كونها معلومات عامة. إذ لا يقصد منها أن تقوم مقام قوانين وأنظمة البرنامج المنوه عنه آنفاً.

