

أنت تستحق الأجر العادل

اعرف حقوقك

ما المقصود بالتمييز في الأجور؟

« التمييز في الأجور هو عدم مساواة صاحب العمل لأجور العاملين لديه بسبب اختلاف في العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الوطن الأصل أو الإعاقة أو السن أو البيانات الوراثية.

هل التمييز في الأجور مخالف للقانون؟

« **نعم.** الباب السابع من قانون الحقوق المدنية (Civil Rights Act) لسنة ١٩٦٤ هو قانون فيدرالي يحظر التمييز في الوظائف - ومنه التمييز في الأجور - بسبب اختلاف العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الوطن الأصل. كما أنه مخالف للقانون أيضًا وفقًا لقانون المساواة في الأجور بالنيوي، الذي يحظر على صاحب العمل الذي يبلغ عدد العاملين لديه أربعة أو أكثر أن يعطي الرجال والنساء أجور غير متساوية، وكذلك للأمريكيين الإفريقيين وغير الأمريكيين الإفريقيين، مقابل العمل نفسه أو العمل المشابه بدرجة كبيرة، إلا إذا كان الفرق قائمًا على نظام الأقدمية، أو نظام الجدارة، أو نظام يحسب الأجور بناءً على كمية الإنتاج أو جودته، أو لعوامل أخرى غير قائمة على اختلاف النوع الاجتماعي أو العرق. **فإعطاء النساء أجور أقل من الرجال في الوظيفة نفسها مخالف للقانون. كما أن إعطاء موظفين منتمين لعرق ما أجور أقل من موظفين منتمين لعرق آخر في الوظيفة نفسها مخالف للقانون.**

كيف أعرف إن كنت أتقاضى أجرًا عادلًا أم لا؟

« لدى وزارة العمل مرجعًا لشؤون **حقوقك الفيدرالية في الأجر العادل وشفافية الأجور** وكذلك حقوقك في كل ولاية. يمكنك الاطلاع عليه على الموقع dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections. ولدى هيئة العمل في إلينوي أيضًا مرجعًا لحقوقك داخل الولاية على الموقع <https://labor.illinois.gov/faqs/equal-pay-faq.html>

« أضافت ولاية إلينوي منذ فترة قصيرة مادة جديدة في قانون المساواة في الأجور بالولاية تعطي الحق للموظفين في الشركات التي يبلغ عدد العاملين بها 100 أو أكثر في **طلب بيانات معينة غير محددة للهوية** من هيئة العمل في إلينوي عن صاحب العمل بخصوص العاملين الآخرين في فئة الوظيفة نفسها وأجورهم.

« **يكفل لك القانون الحماية إذا تحدثت مع زملائك في العمل عن أجرك.** بمقتضى كل من قانون إلينوي والقانون الفيدرالي، يعتبر مخالفة للقانون إذا منعك صاحب العمل من التحدث مع غيرك عن أجرك أو استحقاقاتك ومنافعك أو أي مستحقات أخرى - وإن كنت مرتاحًا، تلك طريقة مناسبة لتعرف إن كانت أجورك أقل من زملائك في العمل أم لا.

« ابتداءً من يناير 2025، القوانين في إلينوي تلزم الشركات التي لديها 51 موظفًا أو أكثر أن تقدم قائمة بنطاق الأجور والمزايا المتوقعة لأي وظيفة مدرجة في إعلان الوظيفة

عندما أتقدم لشغل وظيفة، هل يحق لصاحب العمل أن يسألني عن أجوري الحالية أو السابقة؟

« **ليس في إلينوي.** بمقتضى **قانون عدم الإفصاح عن الرواتب السابقة (No Salary History Law)**، وهو من تعديلات قانون المساواة في الأجور بالنيوي (Equal Pay Act)، لا يحق لأصحاب العمل بولاية إلينوي - أو أصحاب عملك الحالي أو السابق - أن يسألوك عن أجورك السابقة عندما تتقدم لشغل وظيفة أو في المقابلات الشخصية.

« **أما إذا كنت تعيش خارج إلينوي،** فانظر هذه القائمة لترى إن كان هناك قانون مماثل في منطقتك: aaaw.org/resources/policy/state-and-local-salary-history-bans



أنت تستحق الأجر العادل

اعرف حقوقك

ماذا أفعل إذا ظننت أن حقوقي في مساواة الأجر منتهكة؟

« **هيئة العمل في إلينوي (IDOL)** تُعْمِل قانون المساواة في الأجور في ولاية إلينوي. فإذا رأيت أن حقك في مساواة الأجر قد انتهكته صاحب عملك الحالي أو السابق داخل إلينوي، فاتصل بالهيئة على الرقم 1-866-372-4365 أو ارفع شكوى على الإنترنت من <https://laborillinois.gov/complaints.html>.

« يمكنك أيضاً الاتصال بـ **لجنة المساواة في فرص التوظيف (EEOC)** التي تُعْمِل قانون الحقوق المدنية لسنة 1964. لمعرفة أقرب مكتب، أدخل على eeoc.gov/field أو اتصل بالرقم 1-800-669-4000. ورقم اتصال الصم (1-800-669-6820 TTY).

« كلتا الهيئتين يحددان **مدة زمنية محددة لرفع الشكاوى**. فاتصل بهما في أقرب وقت ممكن.

« حتى إن لم تكن مستعداً لرفع الشكوى، ينبغي عليك **التحرك لحماية حقوقك**:

1 احتفظ بنسخة من المستندات المتعلقة بالأجور - كخطابات العروض، وكعوب شيكات الرواتب، وأي بيانات أخرى لها علاقة بالأجور.

2 اطلب المساعدة من أحبائك. فالمعاملة غير المنصفة مرهقة وعصيبة، لا سيما إن كنت تتعامل معها وحدك.

3 احتفظ بسجلات أدائك في العمل. التزم بإتقان العمل في وظيفتك، واطبع نسخاً من تقييمات العمل والرسائل الإلكترونية والخطابات وأي مستندات أخرى تثبت حسن أدائك للعمل واحتفظ بها.

يمكنك معرفة المزيد عن هذه الحقوق وحقوق أخرى على equalpayillinois.org



من إعداد منظمة Women Employed بالشراكة مع هيئة العمل في إلينوي ومنظمة Arise Chicago ووكالة Man-Tra-Con Corporation ومركز Shriver Center on Poverty Law ومنظمة YWCA Quad Cities، والنشرة جزء من مشروع Illinois FARE Grant الذي يعمل على توعية المرأة العاملة، خاصة العاملات ذوات البشرة الملونة ذوات الأجور المتدنية، بمعايير المساواة في الأجور وشفافية الأجور.

هذه النشرة مدعومة بمنحة A-17-60-21-36961-WB Foster Access Rights and Equity Grant No. المقدمة من مكتب شؤون المرأة بوزارة العمل الأمريكية. وإن الآراء والاستنتاجات والخلاصات والتوصيات الواردة في هذه النشرة تعبر عن وجهة نظر مؤلفها ولا تمثل بالضرورة وجهة نظر مكتب شؤون المرأة بوزارة العمل الأمريكية.