

Equal Pay and Opportunities Act (《同工同酬和机会法案》, 华盛顿州法典, 49.58 (Revised Code of Washington, RCW)通过解决造成性别之间收入差距的商业政策和实践, 禁止性别薪酬歧视并促进劳工之间的公平。

雇员和求职者都拥有这项法律规定的权利。

雇员权利

同工同酬

您的雇主不能因为您的性别, 而比其他同样受雇的雇员付给您更少的工资。如果雇员为同一雇主工作; 他们的工作需要相似的技能、努力和责任; 他们的工作是在类似的工作条件下进行的, 则他们属于“同样受雇”。只有在某些与性别无关的情况下, 类似工作的薪酬差异才是可以接受的。

平等的职业发展机会

您的雇主不能因为您的性别而限制或剥夺您的职业发展机会。

公开工资讨论

您的雇主不能禁止您讨论工资问题。您的雇主也不能因为您向其他雇员询问、披露、比较或以其他方式讨论您的工资, 或向您的雇主询问您的工资或缺乏职业发展机会而对您采取不利行动。

工资和薪金范围公开

根据您的要求, 在发布内部调动或晋升的工作机会后, 您的雇主必须向您提供新职位的工资标准或薪资范围。注意: 这仅适用于拥有 15 名或更多雇员的雇主。

报复

您的雇主不能因您行使本法规定的权利, 或协助或鼓励其他雇员行使其在本法下的权利而报复您。

求职者权利

工资和薪金记录隐私

当您申请工作时, 雇主不能查询或索要您的工资或薪金记录。这包括工作申请表上的问题, 即便问题是可选的。但是, 如果您自愿披露信息, 或者在您获得一个职位并协商好薪酬后, 雇主可能会确认您的工资或薪金记录。

雇主也不能要求您以前的工资或薪金记录符合一定的标准, 比如要求您以前挣过最低规定的金额, 才能考虑您的工作。

工资和薪金范围公开

在职位发布中, 雇主必须提供工资标准或薪资范围、福利的一般说明以及其他赔偿的一般说明。这仅适用于拥有 15 名或更多雇员的雇主。

您的权利被侵犯了吗?

如果您认为自己的权利受到侵犯, 您可以向华盛顿州劳工与工商保险服务部(L&I)投诉。《同工同酬与机会法案》投诉表: www.Lni.wa.gov/go/F700-200-000。

您也有权对您的雇主采取民事法律行动。如果向法院提起民事诉讼, L&I无法调查您的投诉。

联系我们

请致电: 1-866-219-7321

电子邮件: esgeneral@Lni.wa.gov

网址: www.Lni.wa.gov/EqualPay