



Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades

La Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades (Código Revisado de Washington, RCW 49.58) prohíbe la discriminación en el pago basada en el género y promueve la equidad entre los trabajadores al abordar políticas y prácticas comerciales que podrían contribuir a las discrepancias de ingresos entre géneros. Tanto los empleados como los solicitantes de empleo tienen derechos conforme a esta ley.

Derechos del empleado

Pago equitativo

Su empleador no puede pagarle menos que a otros trabajadores que tienen un empleo similar debido a su género. Los trabajadores tienen “empleos similares” si trabajan para el mismo empleador, el desempeño de su trabajo requiere habilidad, esfuerzo y responsabilidad similares, y sus trabajos se realizan en condiciones laborales similares. Las diferencias de salario por trabajos similares se puede aceptar solo en determinadas circunstancias que no estén relacionadas con el género.

Oportunidades equitativas de avance profesional

Su empleador no puede limitar o privarlo de oportunidades de avance profesional debido a su género.

Conversaciones abiertas sobre salarios

Su empleador no puede prohibirle hablar sobre salarios. Su empleador tampoco puede tomar una acción en su contra por preguntar, dar a conocer, comparar o hablar sobre su salario con otros trabajadores, o por preguntar a su empleador sobre su salario o la falta de oportunidades de avance profesional.

Divulgación de sueldos y rangos de salarios

Su empleador debe decirle la escala de sueldo o el rango de salario de un puesto nuevo después de que se haga una oferta de trabajo para una transferencia interna o ascenso, si solicita la información. Nota: Esto solo se aplica a empleadores con 15 trabajadores o más.

Represalias

Su empleador no puede tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos bajo esta ley, o por ayudar o animar a otro trabajador a ejercer sus derechos bajo la ley.

Derechos del solicitante de empleo

Privacidad del historial de salarios y sueldos

Los empleadores no pueden buscar ni preguntar sobre su sueldo o salarios anteriores cuando solicita un trabajo. Esto incluye preguntas en los formularios de solicitud de empleo, incluso si la pregunta es opcional. Sin embargo, un empleador puede confirmar su sueldo o salarios anteriores si usted da la información voluntariamente o después de que se le ofrezca un puesto y se negocie el sueldo.

Los empleadores tampoco pueden exigir que su sueldo o salarios anteriores cumplan con ciertos criterios, como exigir que haya ganado previamente una cantidad mínima específica, para considerarlo para un trabajo.

Divulgación de salarios y rangos de sueldos.

Los empleadores deben proporcionar el rango de sueldos o salarios, la descripción general de beneficios y la descripción general de otras compensaciones en los anuncios de trabajo. Este requisito solo se aplica a los empleadores con 15 o más empleados.

¿Cree que se han violado sus derechos?

Puede presentar una queja al Departamento de Labor e Industrias del estado de Washington (L&I) si cree que se violaron sus derechos. Formulario de *queja de la Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades*: www.Lni.wa.gov/go/F700-200-999.

También tiene derecho a iniciar una acción legal civil contra su empleador. Si se presenta una queja civil en la corte, L&I no puede investigar su queja.

Comuníquese con nosotros

Teléfono: 1-866-219-7321

Correo electrónico: esgeneral@Lni.wa.gov