

Employee Rights to Equal Pay and Opportunities



Washington State's **Equal Pay Opportunity Act** requires employers to provide equal pay and career advancement opportunities to their employees, regardless of gender. The act promotes fairness among workers through:

- **Equal pay.** Employers must provide equal compensation to “similarly employed” workers, except for some specific reasons unrelated to gender. “Similarly employed” means the same employer and similar working conditions, skills, effort and responsibility.
- **Equal career advancement opportunities.** Employers must not limit or provide career advancement opportunities based on gender.
- **Open wage discussions.** Employers cannot stop employees from disclosing their wages to other workers or require agreements with employees that stop them from disclosing their wages.
- **Protection from discrimination, retaliation and firing.** Employers cannot take any negative action against an employee for:
 - Asking or talking about wages with other workers.
 - Asking the employer to provide a reason for the employee’s wages or lack of opportunity for career advancement.
 - Helping or encouraging a fellow worker to take an action protected by the Equal Pay Opportunity Act.
 - Filing a complaint.
 - Taking any action protected by the Equal Pay Opportunity Act.
- **Enforcement.** Employees may submit complaints to the Department of Labor & Industries (L&I). L&I will investigate complaints, and can charge employers fines, damages and interest for violations. Employees also have the right to take legal action against an employer. Once a civil complaint is filed in court, L&I cannot investigate the complaint.

Questions?

For more information, contact L&I’s Employment Standards program at 1-866-219-7321 or esgeneral@Lni.wa.gov.

To file a complaint, go to www.Lni.wa.gov/EqualPay.

Acceptable reasons for a difference in pay:

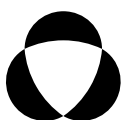
- Education, training or experience.
- Seniority.
- Merit.
- Measuring earnings by production quantity or quality.
- Regional difference in compensation levels.

Other reasons for a difference in pay that *may* be acceptable:

- Job related factors consistent with business need.
- Reasons not based on gender.
- Local minimum wage laws.

A difference in pay **cannot** be based on an employee’s wage or salary history.

PUBLICATION F700-201-909 [08-2018]



Washington State Department of
Labor & Industries
Employment Standards / Workplace Rights

Upon request, foreign language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 360-902-5797. L&I is an equal opportunity employer.

Derechos de los trabajadores a igualdad de pago y oportunidades



La **Ley de igualdad de pago y oportunidades** del estado de Washington exige que los empleadores provean igual pago y oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados, independientemente del género. La ley promueve la equidad entre los trabajadores a través de:

- **Igualdad de pago.** Los empleadores deben proporcionar la misma compensación a los trabajadores “en trabajos similares”, excepto por algunas razones específicas no relacionadas con el género. “En trabajos similares” significa el mismo empleador y condiciones, habilidades, esfuerzos y responsabilidades de trabajo similares.
- **Igualdad de oportunidad de desarrollo profesional.** Los empleadores no deben limitar o brindar oportunidades de ascenso profesional basadas en el género.
- **Conversaciones abiertas sobre salarios.** Los empleadores no pueden impedir que los empleados den a conocer sus salarios a otros trabajadores o exigir acuerdos con los trabajadores que impidan que den a conocer sus salarios.
- **Protección contra discriminación, represalias y despidos.** Los empleadores no pueden tomar ninguna acción negativa contra un trabajador por:
 - Preguntar o hablar sobre salarios con otros trabajadores.
 - Pedir al empleador una razón para los salarios del trabajador o la falta de oportunidades para desarrollo profesional.
 - Ayudar o alentar a un compañero de trabajo a tomar medidas protegidas por la Ley de igualdad de pago y oportunidades.
 - Presentar una queja.
 - Tomar cualquier medida protegida por la Ley de igualdad de pago y oportunidades.

- **Ejecución.** Los trabajadores pueden presentar quejas al Departamento de Labor e Industrias (L&I). L&I investigará las quejas y podrá cobrar multas, daños e intereses por infracciones a los empleadores. Los empleados también tienen derecho a tomar acciones legales contra un empleador. Una vez que se presenta una demanda civil en la corte, L&I no puede investigar la queja.

¿Preguntas?

Para mayor información, comuníquese con el programa de Normas de Empleo de L&I al 1-866-219-7321 o a esgeneral@Lni.wa.gov.

Para presentar una queja, vaya a www.Lni.wa.gov/EqualPay. (En inglés solamente)

Razones aceptables para una diferencia en el pago:

- Educación, capacitación o experiencia.
- Antigüedad en el empleo.
- Mérito.
- Medición de ganancias por cantidad o calidad de la producción.
- Diferencia regional en los niveles de compensación.

Otras razones para una diferencia en el pago que podrían ser aceptables:

- Factores relacionados con el trabajo de acuerdo con las necesidades del negocio.
- Razones no basadas en el género.
- Leyes locales de salario mínimo.

Una diferencia en el pago **no puede** basarse en el salario o historial de salario de un empleado.

