

Employee Rights to Equal Pay and Opportunities



Washington State's **Equal Pay and Opportunities Act** prohibits gender pay discrimination and promotes fairness among workers by addressing business practices that contribute to income disparities between genders. Both employees and job applicants have rights under this law.

Employee rights

- **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, skills, effort, and responsibility, and the jobs are performed under similar working conditions.
- **Equal career advancement opportunities.** Employers must not limit or provide career advancement opportunities to their employees on the basis of gender.
- **Open wage discussions.** Employers cannot prohibit employees from discussing their wages with others or require employees to sign agreements that prevent them from discussing their wages.
- **Access to wage or salary information for employees.** Employers must provide an employee who is offered an internal transfer or promotion with the wage scale or salary range (or minimum wage if no range exists) of their new position, if they request that information. This requirement only applies to employers with 15 or more employees.
- **Protections from discrimination, retaliation, and firing.** Employers cannot take any adverse action against an employee for discussing

wages, filing a complaint, or exercising other protected rights granted under the Equal Pay and Opportunities Act.

Job applicant rights

- **Wage and salary protections for applicants.** Employers cannot seek the wage or salary history of an applicant or require that an applicant’s prior wage or salary history meet certain criteria.
- **Access to minimum wage or salary information for applicants.** Employers must provide an applicant who is initially offered a position with the minimum wage or salary of the position, if requested by the applicant. This requirement only applies to employers with 15 or more employees.

Enforcement: Employees and applicants can file complaints with the Department of Labor & Industries (L&I). L&I will investigate complaints and may charge employers fines, damages, and interest for violations. Employees and job applicants also have the right to take civil legal action against an employer. Once a civil complaint is filed in court, L&I cannot investigate the complaint.

Questions?

Contact L&I’s Employment Standards program at 1-866-219-7321 or esgeneral@Lni.wa.gov.

For more information or to file a complaint, go to www.Lni.wa.gov/EqualPay.

PUBLICATION F700-201-909 [03-2020]



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 711. 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 (Equal Pay and Opportunities Act, EPOA) de Washington prohíbe la discriminación en el pago por motivos de género y promueve la equidad entre los trabajadores al abordar prácticas comerciales que contribuyen a las discrepancias de ingreso entre géneros. Ambos, empleados y solicitantes de empleo tienen derechos conforme a esta ley.

Derechos del empleado

- **Pago equitativo.** Los empleadores deben proporcionar compensación equitativa a los trabajadores con “empleos similares”, excepto por algunos motivos específicos no relacionados con el género. “Empleos similares” significa tener el mismo empleador, las mismas capacidades, realizar el mismo esfuerzo, tener la misma responsabilidad y que los trabajos se desempeñan bajo condiciones laborales similares.
- **Oportunidades equitativas de avance profesional.** Los empleadores no deben limitar o proveer oportunidades de avance profesional a sus empleados según su género.
- **Discusiones abiertas sobre salarios.** Los empleadores no pueden prohibir a sus empleados hablar de sus salarios con otros o exigir a sus empleados firmar acuerdos que les prohíban hacerlo.
- **Acceso a información del salario o sueldo para los empleados.** Los empleadores deben proporcionarle al empleado, al que se ofrece una transferencia interna o ascenso, la escala de salarios o rango de sueldos (o salario mínimo si no existe el rango) de su nuevo puesto si solicita esa información. Este requisito solo se aplica a empleadores con más de 15 empleados.

- **Protección contra discriminación, represalias y despido.** Los empleadores no pueden tomar medidas adversas contra un empleado por hablar de su salario, presentar una queja o ejercer otros derechos protegidos y otorgados por la Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades.

Derechos del solicitante de empleo

- **Protección al salario o el sueldo del solicitante.** Los empleadores no pueden buscar el historial de salario o sueldo de un solicitante o exigir que ese historial cumpla ciertos criterios.
- **Acceso a la información del salario mínimo o sueldo para los solicitantes.** Los empleadores deben informar a un solicitante, al que se le ofrezca un puesto, el salario mínimo o el sueldo del puesto que está solicitando, si así lo solicita. Este requisito solo se aplica a empleadores con más de 15 empleados.

Cumplimiento de la ley. Los empleados y solicitantes de empleo pueden presentar una queja ante el Departamento de Labor e Industrias (L&I). L&I investigará las quejas y es posible que imponga multas, daños e intereses por incumplimiento a los empleadores. Los empleados y solicitantes de empleo también tienen derecho a tomar acción civil legal en contra de un empleador. Una vez que se presenta una queja civil ante un tribunal, L&I no la puede investigar.

¿Preguntas?

Comuníquese con el Programa de Normas de Empleo del L&I al 1-866-219-7321 o por correo electrónico a esgeneral@Lni.wa.gov.

Para obtener más información o presentar una queja, visite www.Lni.wa.gov/EqualPay (en inglés solamente).



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

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.