

ZASŁUGUJESZ NA GODZIwą PŁACĘ

Poznaj Swoje Prawa

Czym jest dyskryminacja płacowa?

- Dyskryminacja płacowa ma miejsce, gdy pracodawcy płacą pracownikom inaczej ze względu na ich rasę, kolor skóry, religię, płeć, narodowość, niepełnosprawność, wiek lub informacje genetyczne danej osoby.

Czy dyskryminacja płacowa jest nielegalna?

- **Tak!** Prawo o nazwie: Title VII of the Civil Rights Act z 1964 to prawo federalne, które zabrania dyskryminacji w pracy — w tym dyskryminacji płacowej — ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię i narodowość. Jest to również niezgodne z ustawą Illinois Equal Pay Act, która zabrania pracodawcom zatrudniającym którzy zatrudniają czterech lub więcej pracowników płacenia im nierównych wynagrodzeń ze względu na płeć: męska lub żeńska oraz pracownikom Afroamerykańskim lub nie-Afroamerykańskim za wykonywanie tej samej lub zasadniczo podobnej pracy, z wyjątkiem sytuacji, gdy różnica wynika z systemu stażu pracy, systemu zasług, systemu pomiaru zarobków według ilości lub jakości produkcji lub czynników innych niż określa to płeć lub rasa. **Płacenie kobietom mniej niż mężczyznom za tę samą pracę jest nielegalne. Nielegalne jest również płacenie pracownikom jednej rasy mniej niż pracownikom innej rasy za tę samą pracę.**

Skąd mam wiedzieć, czy otrzymuje uczciwą płacę?

- Departament Pracy Stanów Zjednoczonych dysponuje materiałami na temat federalnych praw do równej płacy i przejrzystości płac, a także praw w każdym stanie. Możesz uzyskać do nich dostęp na stronie: dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections. Departament Pracy stanu Illinois ma również źródło informacji na temat twoich praw w stanie Illinois pod adresem: <https://www2.illinois.gov/idol/FAQs/Pages/equal-pay-faq.aspx>.
- Illinois niedawno przyjęło nową sekcję do ustawy o równych wynagrodzeniach stanu Illinois, która umożliwia pracownikom firm zatrudniających 100 lub więcej pracowników żądanie pewnych anonimowych danych od firmy przez urząd pracy-IDOL, dotyczących ich pracodawcy i jego stosunku do innych pracowników w tej samej kategorii stanowisk i ich wynagrodzenia.
- **Jesteś chroniony przez prawo, jeśli rozmawiasz ze współpracownikami o swoim wynagrodzeniu.** Zgodnie zarówno z prawem stanu Illinois, jak i prawem federalnym, pracodawca nie może zabraniać ci rozmawiania z innymi osobami o swoim wynagrodzeniu, świadczeniach lub innych wynagrodzeniach innych osób — a jeśli czujesz się komfortowo, może to być dobry sposób, aby dowiedzieć się, czy ty zarabiasz mniej niż twoi współpracownicy.

Kiedy ubiegam się o pracę, czy pracodawcy mogą pytać o moje obecne lub przeszłe zarobki?

- **Nie w Illinois.** Zgodnie z ustawą o braku historii wynagrodzeń, poprawką do ustawy Illinois Equal Pay Act, pracodawcy w Illinois nie mogą pytać ciebie — ani twoich obecnych lub poprzednich pracodawców — o twoją historię płac, kiedy starasz się o pracę lub podczas rozmowy wstępnej o pracę.
- **Jeśli mieszkasz poza Illinois,** sprawdź tę listę, aby sprawdzić, czy w Twojej okolicy obowiązuje podobne prawo: aauw.org/resources/policy/state-and-local-salary-history-bans/



ZASŁUGUJESZ NA GODZIwą PŁACĘ

Poznaj Swoje Prawa

Co mogę zrobić, jeśli uważam, że moje prawa do równej płacy zostały naruszone?

- **Departament Pracy Illinois (IDOL)** egzekwuje Ustawę o równych wynagrodzeniach stanu Illinois. Jeśli uważasz, że twoje prawa do równej płacy zostały naruszone przez twojego obecnego lub byłego pracodawcę w Illinois, możesz do nich zadzwonić 1-866-372-4365 lub złożyć skargę online pod adresem www2.illinois.gov/idol/Pages/Complaints.aspx.
- Możesz również skontaktować się z **Komisją ds. Równych Szans Zatrudnienia (EEOC)**, która wymusza do przestrzegania prawa: Civil Rights Act of 1964. Aby dotrzeć do najbliższego biura, proszę też sprawdzić stronę eeoc.gov/field, lub zadzwonić 1-800-669-4000. Numer dla nie słyszących to: 1-800-669-6820.
- Obie agencje mają **określony limitowany czas** na złożenie wniosku, więc skontaktuj się z nimi jak najszybciej.
- Nawet jeśli nie jesteś gotowy do złożenia skargi, powinieneś **podjąć kroki w celu ochrony swoich praw:**

1

Przechowuj kopie swojej dokumentacji związanej z wynagrodzeniem — listy ofertowe, odcinki wypłat i wszelkie inne informacje związane z wynagrodzeniem.

2

Prowadź dokumentację swojej wydajności w pracy. Kontynuuj wykonywanie dobrej pracy w pracy oraz drukuj i zapisuj kopie ocen pracy, e-maili lub listów oraz wszelkie inne dokumenty, które pokazują, że dobrze sobie radzisz.

3

Szukaj wsparcia u swoich bliskich. Bycie niesprawiedliwie traktowanym jest stresujące i trudne, zwłaszcza jeśli radzisz sobie z tym sam.

Więcej informacji na temat tych i innych praw można znaleźć pod adresem womenemployed.org/FairPay

Projekt stworzony został przez Women Employed we współpracy z Departamentem Pracy stanu Illinois (Illinois Department of Labor), Arise Chicago, Man-Tra-Con Corporation, Shriver Center on Poverty Law i YWCA Quad Cities w ramach projektu Illinois FARE Grant, który podnosi świadomość na temat równości wynagrodzeń i standardów i przejrzystości wśród pracowników płci żeńskiej, zwłaszcza tych nisko opłacanych kolorowych kobiet.

Ten arkusz informacyjny został opracowany w ramach programu Fostering Access Rights and Equity Grant nr WB 36961-21-60-A-17, przyznanego przez Biuro ds. Kobiet Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych (U.S. Department of Labor, Women's Bureau). Opinie, ustalenia, wnioski i zalecenia wyrażone w tej publikacji są opiniami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Biura ds. Kobiet Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych (U.S. Department of Labor, Women's Bureau).