IKAW AY NARARAPAT SA

Alamin ang Iyong mga Karapatan

Ano ang diskriminasyon sa suweldo?

- Nangyayari ang diskriminasyon sa suweldo kapag iba-iba ang pagpapasahod ng mga employer sa mga empleyado batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan, edad, o henetikong impormasyon.

Iligal ba ang diskriminasyon sa suweldo?

- **Oo!** Ang Title VII ng Civil Rights Act ng 1964 ay isang batas pederal na nagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho—kabilang ang diskriminasyon sa suweldo—batay sa lahi, kulay, kasarian, relihiyon, at bansang pinagmulan. Ito rin ay iligal sa ilalim ng Illinois Equal Pay Act, na nagbabawal sa mga employer na may apat o higit pang empleyado na magbayad ng hindi pantay na sahod sa mga kalalakihan at kababaihan, at sa Aprikanong-Amerikano at di-Aprikanong-Amerikano na mga empleyado, para sa pareho o halos kagayang trabaho, maliban kung ang pagkakaiba ay batay sa ranggo, merito, sa isang sistema na sumusukat sa mga kita ayon sa dami o kalidad ng produksyon, o mga salik maliban sa kasarian o lahi. **Iligal na magbayad ng mas kaunti sa mga kababaihan kaysa sa mga kalalakihan para sa parehong trabaho. Iligal din na magbayad ng mas mababa sa mga empleyado ng isang lahi kaysa sa mga empleyado ng ibang lahi para sa parehong trabaho.**

Paano ko malalaman kung ako ay sinusuwelduhan nang sapat?

- Ang Kagawaran ng Paggawa [Department of Labor] ng U.S. ay may sanggunian tungkol sa iyong pederal na **mga karapatan sa pantay na suweldo at transparency ng pagbabayad**, gayundin ang iyong mga karapatan sa bawat estado. Makukuha mo iyon sa ***dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections***. Ang Illinois Department of Labor ay mayroon ding sanggunian sa iyong mga karapatan sa Illinois sa ***https://labor.illinois.gov/faqs/equal-pay-faq.html.***

- Kamakailan ay pinagtibay ng Illinois ang isang bagong seksyon ng Illinois Equal Pay Act na nagpapahintulot sa mga empleyado ng mga kumpanyang may 100 o higit pang empleyado **na humiling ng ilang partikular na anonymized na datos** mula sa IDOL patungkol sa kanilang employer na nauugnay sa iba pang mga empleyado sa kanilang parehong klasipikasyon ng trabaho at kanilang suweldo.

- **Ikaw ay protektado ng batas kung makikipag-usap ka sa iyong mga katrabaho hinggil sa iyong suweldo.** Sa ilalim ng parehong batas ng Illinois at pederal, iligal para sa mga employer na pagbawalan kang magsalita sa ibang tao tungkol sa iyong suweldo, mga benepisyo, o iba pang kabayaran—at kung komportable ka, maaari itong maging isang magandang paraan upang malaman kung ikaw ay binabayaran ng mas mababa kaysa sa iyong mga katrabaho.

Kapag ako ay nag-a-apply para sa trabaho, maaari bang magtanong ang mga employer tungkol sa aking kasalukuyan o nakaraang mga sahod?

- **Hindi sa Illinois.** Sa ilalim ng **No Salary History Law**, isang pag-amyenda sa Illinois Equal Pay Act, ang mga employer sa Illinois ay hindi maaaring magtanong sa iyo—o sa iyong kasalukuyan o dating mga employer—ng tungkol sa iyong mga nakaraang suweldo kapag.

- **Kung ikaw ay nakatira sa labas ng Illinois**, tingnan ang listahang ito para makita kung may katulad na batas sa inyong lugar: ***aauw.org/resources/policy/state-and-local-salary-history-bans/***

IKAW AY NARARAPAT SA

Alamin ang Iyong mga Karapatan

Ano ang maaari kong gawin kung sa tingin ko ay nilabag ang aking mga karapatan sa pantay na suweldo?

- **Ang Illinois Department of Labor (IDOL)** ay nagpapatupad ng Illinois Equal Pay Act. Kung sa tingin mo ay nilabag ang iyong mga karapatan sa pantay na suweldo ng iyong kasalukuyan o dating employer sa Illinois, maaari mo silang tawagan sa 1-866-372-4365 o maghain ng reklamo online sa ***https://labor.illinois.gov/complaints.html.***

- Maaari mo ring kontakin ang **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**, na nagpapatupad ng Civil Rights Act ng 1964. Para makipag-ugnayan sa pinakamalapit na opisina, pumunta sa ***eeoc.gov/field***, o tumawag sa 1-800-669-4000. Ang numero ng TTY ay 1-800-669-6820.

- Ang parehong ahensya ay may **limitasyon sa oras para mag-file**, kaya kontakin sila sa lalong madaling panahon.

- Kahit hindi ka pa handang magsampa ng reklamo, dapat kang **kumilos para protektahan ang iyong mga karapatan:**

1 Magtago ng mga kopya ng iyong mga rekord na nauugnay sa suweldo—mga liham ng alok, mga pay stub, at anumang iba pang impormasyong nauugnay sa sahod.

2 Magpanatili ng mga rekord ng iyong pagganap sa trabaho. Magpatuloy sa pagiging mahusay sa trabaho, at mag-print at magtago ng mga kopya ng mga ebalwasyon sa trabaho, email o liham, o anumang iba pang dokumentasyon na nagpapakita na ikaw ay mahusay na nagtatrabaho.

3 Humingi ng suporta mula sa iyong mga mahal sa buhay. Ang matrato nang hindi patas ay nakaka-stress at mahirap, lalo na kung mag-isa mo itong hinaharap.

Maaari kang matuto nang higit pa tungkol sa mga ito at sa iba pang mga karapatan sa *equalpayillinois.org*

Nilikha ng Women Employed sa pakikipagtulungan sa Illinois Department of Labor, Arise Chicago, Man-Tra-Con Corporation, Shriver Center on Poverty Law, at YWCA Quad Cities bilang bahagi ng proyekto ng Illinois FARE Grant, na nagpapataas ng kamalayan sa pagkakapantay-pantay ng suweldo at mga pamantayan sa transparency sa suweldo sa mga manggagawang kababaihan, partikular na ang mga kababaihan sa ibang lahi na mababa ang suweldo.

Ang fact sheet na ito ay suportado ng Fostering Access Rights and Equity Grant No. WB 36961-21-60- A-17, na iginawad ng Women's Bureau, U.S. Department of Labor. Ang mga opinyon, mga natuklasan, konklusyon, at rekomendasyong ipinahayag sa publikasyong ito ay sa (mga) may-akda at hindi nangangahulugang pananaw rin ito ng U.S. Department of Labor, Women's Bureau.

Illinois Department of LABOR · ARISE CHICAGO · MAN-TRA-CON CORPORATION · Shriver Center on Poverty Law · Women Employed · eliminating racism empowering women ywca Quad Cities