

您应该得到公平报酬

了解您的权利

什么是薪酬歧视？

- 当雇主基于种族、肤色、宗教、性别、国籍、残疾、年龄或遗传信息向雇员支付不同的薪酬时，则视为出现了薪酬歧视。

薪酬歧视是否违法？

- **违法！**1964年《民权法案》（Civil Rights Act）第七章是一项联邦法律，禁止基于种族、肤色、性别、宗教和国籍的工作歧视——其中包括薪酬歧视。根据《伊利诺伊州同工同酬法》（Illinois Equal Pay Act），这也属于非法行为，该法案禁止拥有4名或更多雇员的雇主对从事相同或基本相似工作的男性和女性，以及非裔美国和其他族裔的美国人支付不平等的薪资，除非这种差异是基于资历制度、绩效制度、按生产数量或质量衡量收入的制度，或性别或种族以外的因素。**对于同样的工作，付给女性的薪资少于男性属于非法行为。对于同样的工作，付给一个族裔的雇员的薪资少于另一个族裔的雇员也属于非法行为。**

如何得知自己的薪酬是否公平？

- 美国劳工部可提供相关资源，让您了解联邦**同工同酬和薪酬透明度的权利**，以及您在各州的相应权利。您可以登录以下网站查看：dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections。伊利诺伊州劳工部（Illinois Department of Labor）也提供您在伊利诺伊州拥有的权利的相关资源，网址为：<https://labor.illinois.gov/faqs/equal-pay-faq.html>。
- 伊利诺伊州最近通过了《伊利诺伊州同工同酬法》的一条新规定，允许拥有100名或更多雇员的公司的雇员向伊利诺伊州劳工部**索取有关其雇主的某些匿名数据**，这些数据与他们相同工作类别的其他雇员及其薪酬有关。
- **您和同事讨论薪酬的行为受到法律的保护。**根据伊利诺伊州和联邦法律规定雇主禁止您与其他人谈论您的薪资、福利或其他报酬，均属于非法行为——若您愿意与其他人谈论相关事宜，这可能是发现您的薪资是否低于同事的一个好办法。
- 自2025年1月开始，伊利诺伊州的法律将要求拥有15名或以上雇员的企业，在其招聘启事中，任何职位均需列出薪酬范围和预期的福利。

当我申请工作时，雇主是否可以询问我现在或过去的薪资？

- **不在伊利诺伊州。**根据《伊利诺伊州同工同酬法》（Illinois Equal Pay Act）的修正案——**《无薪酬记录法》（No Salary History Law）**，伊利诺伊州的雇主不能在您申请或面试工作时向您或您的现任或前任雇主询问您的薪酬记录。
- **如果您居住在伊利诺伊州以外的地方**，通过以下列表查看您所在的地区是否有类似的法律：aauw.org/resources/policy/state-and-local-salary-history-bans/。



您应该得到公平报酬

了解您的权利

如果我认为我的同工同酬权利受到了侵犯,我可以做些什么?

- **伊利诺伊州劳工部 (IDOL)** 负责执行《伊利诺伊州同工同酬法》。如果您认为您在伊利诺伊州的现任或前任雇主侵犯了您的同工同酬权利,可以打电话举报,电话为1-866-372-4365,或者在线投诉,网址为 <https://labor.illinois.gov/complaints.html>。
- 您也可以联系 **平等就业机会委员会 (EEOC)**, 该委员会负责1964年《民权法案》的执行。如需联系最近的办事处,请访问 eeoc.gov/field, 或致电1-800-669-4000。文本电话 (TTY) 为1-800-669-6820。
- 这两个机构都有**备案的时间限制**,所以要尽快联系。
- 即使您还没有准备好提出投诉,您也应该**采取措施以保护自己的权利** :

1

保存好与录用通知书、薪资单和任何其他与薪资有关的信息之记录副本。

2

保留您的工作表现记录。继续做好工作,并打印和保存工作评估、电子邮件或信件的副本,或任何其他显示您表现良好的文件。

3

寻求亲人的支持。受到不公平对待会让人感到压力和难以处理,尤其是在您独自面对时候。



了解更多您的相关权利。

equalpayillinois.org

由妇女就业组织与伊利诺伊州劳工部、Arise Chicago、Man-Tra-Con Corporation、施弗莱贫困法中心 (Shriver Center on Poverty Law) 和阔德城基督教女青年会 (YWCA Quad Cities) 合作创建,是伊利诺伊州FARE赠款项目,该项目提高了女工,特别是低工资的有色人种女工对薪酬公平和薪酬透明度标准的认识。

本概况介绍得到美国劳工部妇女事务局授予的“促进机会、权利和公平”的专项资助,编号为WB 36961-21-60-A-17。本出版物中表达的意见、认定、结论和建议是作者的观点,不一定反映美国劳工部妇女事务局的观点。