



RHODE ISLAND DEPARTMENT OF LABOR AND TRAINING (DLT)

Notice to All Employees - Information Employers Must Post

Pay Equity Act

Pay Differentials for Comparable Work

Pursuant to Rhode Island General Law § 28- 6-18, it is unlawful for an employer to pay a differential wage based on race, color, religion, sexual orientation, gender, gender identity or expression, disability, age, and country of ancestral origin for comparable work. A differential wage is permissible where one or more of the following factors is found to apply:

“A seniority system; provided, however, that time spent on leave due to a pregnancy related condition or parental, family and medical leave shall not reduce seniority.”

“A merit system.”

“A system that measures earnings by quantity or quality of production.”

“Geographic location when the locations correspond with different costs of living, provided, that no location within the state of Rhode Island will be considered to have a sufficiently different cost of living.”

“Reasonable shift differential, which is not based upon or derived from a differential in compensation based on [a protected] characteristic[.]”

“Education, training, or experience to the extent such factors are job-related and consistent with a business necessity.”

“Work-related travel, if the travel is regular and a business necessity.”

“A bona fide factor other than [a protected] characteristic[.] . . . which is not based upon or derived from a differential in compensation based on [a protected] characteristic[.] . . . which is job-related with respect to the position in question; and which is consistent with business necessity.”

Enforcement

Alleged violations of the Act may be complained of (1) in a civil action brought by an employee, or (2) by a complaint filed with the DLT Director.

Employer Wage Inquiry

- + Pursuant to Rhode Island General Law § 28- 6-22, employers are prohibited from inquiring into or requiring the disclosure of a job applicant’s wage history, from relying upon a job applicant’s wage history when considering the individual’s candidacy, and from setting a minimum or maximum threshold of prior wage earnings as a condition of employment.
- + An employer may, for the limited purpose of “support[ing] a wage higher than the wage [initially] offered by the employer,” consider and seek to confirm a job applicant’s wage history if such wage history was voluntarily provided.
- + At the time of hire or internal transfer to a new position, and whenever requested by an employee, an employer must disclose to the hired, transferred, or inquiring individual, the wage range for the position the individual’s position.

Wage Discussion among Employees

Pursuant to Rhode Island General Law § 28- 6-18, it is unlawful for an employer to prohibit employees from discussing wages or asking other employees about their wages. Employers may not request or require that employees or applicants waive the right to discuss wages.

Retaliation Prohibited

Any discriminatory or disciplinary action taken against an employee for exercising these rights under the Act, or for opposing any practice made unlawful by the Act, is prohibited.

RI General Laws §28-6-18 states that this notice must be posted and maintained in conspicuous places where workers are employed. Fines may be imposed for noncompliance.

DLT is an equal opportunity employer/program, auxiliary aids and services are available on request to individuals with disabilities. TTY via RI Relay 7111



DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RHODE ISLAND (DLT)

Aviso a Todos los Empleados - Información que los Empleadores deben Publicar

Ley de Equidad Salarial

Diferencias Salariales para Trabajos Comparables

De conformidad con la Ley General de Rhode Island 28-6-18, es ilegal que un empleador pague un salario diferencial basado en raza, color, religión, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, discapacidad, edad y condado de origen ancestral para trabajos comparables. Se permite un salario diferencial cuando se determina que se aplican uno o más de los siguientes factores:

“Un sistema de antigüedad; sin embargo, el tiempo de licencia debido a una condición relacionada con el embarazo o licencia parental, familiar y médica no reducirá la antigüedad.”

“Un sistema de méritos.”

“Un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de la producción.”

“Ubicación geográfica cuando las ubicaciones corresponden con diferentes costos de vida, siempre que ninguna ubicación dentro del estado de Rhode Island se considere que tiene un costo de vida suficientemente diferente.”

“Diferencial de desplazamiento razonable, que no se basa ni se deriva de un diferencial de compensación basado en una característica protegida.”

“Educación, entrenamiento, experiencia en la medida en que tales factores estén relacionados con el trabajo y sean consistentes con una necesidad comercial”

“Viajes relacionados con el trabajo, si el viaje es regular y una necesidad comercial.”

“Un factor de buena fe distinto de una característica protegida . . . que no se base ni se derive de una diferencia de compensación basada en una característica protegida . . . que esté relacionado con el trabajo con respecto al puesto en cuestión, y que sea compatible con la necesidad comercial.”

Aplicación

Las presuntas violaciones de la Ley pueden ser denunciadas (1) en una acción civil presentada por un empleado, o (2) por una queja presentada ante el Director de DLT.

Consulta de Salarios de Empleados

- + De conformidad con la Ley General de Rhode Island 28-6-22, los empleadores tienen prohibido investigar o exigir la divulgación del historial salarial de un solicitante de empleo, desde confiar en el historial salarial de un solicitante de empleo al considerar la candidatura del individuo y establecer un umbral mínimo o máximo de ganancias salariales anteriores como condición de empleo.
- + Un empleador puede, con el propósito limitado de “apoyar un salario más alto que el salario (inicialmente) ofrecido por el empleador,” considerar y tratar de confirmar el historial salarial de un solicitante de empleo si dicho historial salarial se proporcionó voluntariamente.
- + En el momento de la contratación o transferencia interna a un nuevo puesto, y siempre que lo solicite un empleado, un empleador debe revelar a la persona contratada, transferida o inquisitiva, el rango salarial o la posición de la persona.

Discusión Salarial Entre Empleados

De conformidad con la Ley General de Rhode Island 28-6-18, es ilegal que un empleador prohíba a los empleados discutir los salarios o preguntar a otros empleados sobre sus salarios. Los empleadores no pueden solicitar o exigir que los empleados o solicitantes renuncien al derecho de discutir los salarios.

Represalias Prohibidas

Se prohíbe toda medida discriminatoria o disciplinaria adoptada contra un empleado por ejercer estos derechos en virtud de la Ley o por oponerse a cualquier práctica declarada ilegal por la Ley.

Las Leyes Generales de RI §28-6-18 establecen que este aviso debe publicarse y mantenerse en lugares visibles donde estén empleados los trabajadores. Multas pueden ser impuesta por incumplimiento.

DLT es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades; ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades. TTY a través del relé RI 7111

(Rev. 12/2022)