

LEYES DE IGUALDAD SALARIAL

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Utah es uno de los últimos estados en los EE. UU. (y el único estado del oeste de las Montañas Rocosas) sin una ley de igualdad salarial independiente. Mientras tanto, Utah continúa considerándose uno de los "peores estados para mujeres" y el estado con la segunda brecha salarial de género más alta del país. Un proyecto de ley de igualdad salarial independiente similar al de la mayoría de los estados aportaría las primeras cinco disposiciones a continuación, pero cada una de ellas (incluso la sexta) también podrían promulgarse independientemente.

1

Un derecho privado de accionar para las empleadas perjudicadas:

Otorgar a las mujeres de Utah un derecho privado de accionar para que puedan desafiar la discriminación salarial por sus medios sin recurrir a una agencia estatal o proceso federal prolongado ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU.

2

Un plazo de prescripción de al menos un año:

Extender los plazos de prescripción para reclamaciones que superen los 180 días. Como en la mayoría de los estados, el plazo de prescripción para dichas reclamaciones debería ser de 1 a 3 años, para brindarles a las empleadas oportunidades adecuadas para ejercer sus derechos en conformidad con la ley estatal.

3

Protección contra represalias:

En cumplimiento con la Ley contra la discriminación de Utah, cualquier ley propuesta para la paga igualitaria debe contar con una disposición expresa contra represalias para proteger a las trabajadoras que busquen ejercer sus derechos para una remuneración igualitaria por trabajo igualitario.

4

Protección de transparencia salarial:

Tomar la iniciativa hacia la libertad de expresión y las protecciones de paga igualitaria respetando el derecho de las empleadas de discutir razonablemente sus salarios a través de una disposición expresa de transparencia salarial.

5

Prohibición del historial salarial:

La restricción del uso del historial salarial como parte del proceso de contratación ha demostrado que ayuda a reducir una parte inexplicable de la brecha salarial de género, y puede aplicarse particularmente a Utah, debido a la gran cantidad de mujeres que regresan a trabajar después de licencias prolongadas.

6

Llevar a cabo un estudio integral en todo el estado sobre las causas y los efectos de la brecha salarial de género en Utah:

Esto asegurará que las soluciones y políticas futuras específicas para Utah para encarar la brecha salarial de género sean lideradas por la comunidad y se basen en investigaciones.

Para obtener más información, consulte el [informe completo](#).