

Notice to Employees

Information on District of Columbia

Wage Transparency Act

An employer may not:

- (1) Require, as a condition of employment, that an employee refrain from inquiring about, disclosing, comparing, or otherwise discussing the employee's compensation or the compensation of another employee;
- (2) Discharge, discipline, interfere with, negatively affect the terms and conditions of employment, or otherwise retaliate against an employee who inquires about, discloses, compares, or otherwise discusses the employee's compensation or the compensation of another employee or is believed by the employer to have done so;
- (3) Prohibit or attempt to prohibit an employee from lodging a complaint, or testifying, assisting, or participating in an investigation or proceeding, related to a violation of this chapter;
- (4) Screen prospective employees based on their wage history, including by requiring that a prospective employee's wage history satisfy minimum or maximum criteria or by requesting or requiring as a condition of being interviewed or as a condition of continuing to be considered for an offer of employment that a prospective employee disclose the prospective employee's wage history; or
- (5) Seek the wage history of a prospective employee from a person who previously employed the individual.

An employer must:

- (1) Provide the minimum and maximum projected salary or hourly pay in all job listings and position descriptions advertised. In stating the minimum and maximum salary or hourly pay for the position, the range must extend from the lowest to the highest salary or hourly pay that the employer in good faith believes at the time of the posting it would pay for the advertised job, promotion, or transfer opportunity;
- (2) Disclose to prospective employees the existence of healthcare benefits that employees may receive before the first interview.

Should an employer not provide disclosures required above, a prospective employee may inquire about such disclosures.

Aviso a los empleados

Información sobre la Ley de Transparencia Salarial del Distrito de Columbia

Un empleador no puede:

- (1) Exigir, como condición de empleo, que un empleado se abstenga de preguntar, revelar, comparar o discutir de cualquier otro modo la remuneración del empleado o la remuneración de otro empleado;
- (2) Despedir, disciplinar, interferir, afectar negativamente a los términos y condiciones de empleo o tomar represalias de cualquier otro tipo contra un empleado que pregunte, revele, compare o discuta de cualquier otro modo la remuneración del empleado o la remuneración de otro empleado o que el empleador crea que lo ha hecho;
- (3) Prohibir o intentar prohibir a un empleado que presente una denuncia o testifique, ayude o participe en una investigación o procedimiento relacionado con una infracción de este capítulo;
- (4) Seleccionar a posibles empleados en función de su historial salarial, incluso exigiendo que el historial salarial de un posible empleado satisfaga unos criterios mínimos o máximos o solicitando o exigiendo como condición para ser entrevistado o como condición para seguir siendo considerado para una oferta de empleo que un posible empleado revele el historial salarial del posible empleado; o
- (5) Solicitar el historial salarial de un posible empleado a una persona que lo haya contratado anteriormente.

Un empleador debe:

- (1) Suministrar el salario o la remuneración por hora mínimos y máximos previstos en todas las listas de empleos y descripciones de puestos anunciados. Al indicar el salario o la remuneración por hora mínimos y máximos para el puesto, el rango debe abarcar desde el salario o la remuneración por hora más bajos hasta los más altos que el empleador actuando de buena fe en el momento de la publicación considere que pagaría por el puesto anunciado, la promoción o la oportunidad de traslado;
- (2) Revelar a los posibles empleados la existencia de beneficios de salud que pueden recibir antes de la primera entrevista.

En caso de que un empleador no facilite la información requerida anteriormente, un posible empleado puede preguntar sobre dicha información.