

LB 249 : PROHIBICIÓN DE HISTORIAL DE SALARIOS

Para romper el ciclo de la desigualdad salarial

Las ofertas de trabajo deben reflejar el valor del trabajo para el empleador. El uso de la información del historial salarial en el proceso de contratación crea un potencial de ingresos futuros a partir de prácticas salariales discriminatorias pasadas y obliga a las mujeres y las personas de color a trasladar su estatus de salario más bajo de los trabajos antiguos a los nuevos. Eliminar el historial salarial de las decisiones de contratación y compensación interrumpirá el ciclo de discriminación salarial y proporcionará una solución sin costo.

LB 249 convierte en ilegal que un empleador:

- Investigar sobre el historial salarial de un solicitante de empleo;
- Exigir al solicitante que revele su historial salarial;
- Tomar represalias contra un solicitante por no revelar su historial salarial; y
- Utilizar el historial salarial para informar una oferta de compensación para un nuevo trabajo.

Excepciones de LB 249:

- No se aplica a los empleados actuales que están solicitando un puesto con el mismo empleador.
- No prohíbe que un solicitante comparta voluntariamente su historial salarial con un empleador potencial.
- No prohíbe a un empleador confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante.
- No se aplica en situaciones donde las leyes federales, estatales o locales autorizan específicamente la divulgación o verificación del historial salarial.

Investigaciones recientes han mostrado que áreas con una prohibición de historial salarial en las que trabajadores que cambian de trabajo ganan entre un 5 y un 6% más en promedio que los cambiadores de trabajo comparables en los mercados laborales que no están bajo una prohibición de historial salarial.¹



Este aumento en el salario de los cambiadores de trabajo es aún mayor para las mujeres (8%) y Afroamericanos (13%).²

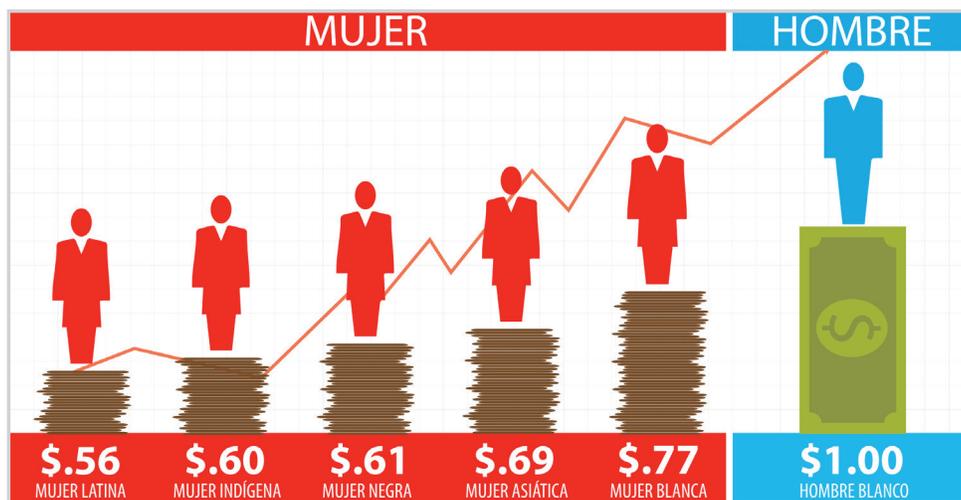
Otros quince estados y Puerto Rico han promulgado prohibiciones de historial salarial en todo el estado que cubren a todos los empleadores.³

LB 249 se alinea con los valores del Fondo de Mujeres de: **Equidad, Impacto valiente e Interseccionalidad.**

Para conocer más sobre nuestra misión, visión y valores visite www.OmahaWomensFund.org.



La brecha salarial de genero y racial es real y substancial en Nebraska y aun más pronunciado para los negros, indígenas y mujeres de color.⁴



A las mujeres de Nebraska se les paga menos que a los hombres a pesar de tener un nivel educativo más alto. Las mujeres tienen una tasa más alta de obtener títulos de licenciatura y posgrado o títulos profesionales⁵ y tienen más educación que los hombres en todas las categorías de edad, excepto de 65 años o más. Sin embargo, los ingresos medios son menores en Nebraska para las mujeres que para los hombres, incluso entre aquellos con el mismo nivel de logro educativo, y la brecha en los ingresos crece a medida que aumenta la educación.

Aunque la brecha entre los salarios de hombres y mujeres se ha reducido en las últimas décadas, persiste una brecha que no se explica fácilmente por las características del trabajador relacionadas con el trabajo (educación o experiencia, por ejemplo). La mayoría de los académicos atribuyen esta inexplicable diferencia salarial a la discriminación basada en la raza y el género.

Al eliminar la dependencia del historial salarial para establecer el salario de un nuevo empleado, las decisiones de compensación se pueden tomar en función de factores relacionados con el trabajo en lugar de las disparidades salariales de larga data basadas en el género y la raza.

La brecha salarial es una medida concreta de lo lejos que nuestro estado y nuestro país aún tienen que llegar para garantizar que las mujeres, y en particular las mujeres de color, puedan participar plena y equitativamente en nuestra economía. En promedio, las mujeres empleadas a tiempo completo en Nebraska pierden un total combinado de más de \$ 3 mil millones cada año debido a la brecha salarial.⁶ Estos salarios perdidos significan que los trabajadores marginados y sus familias tienen menos dinero para mantenerse, ahorrar e invertir para el futuro. y gastar en bienes y servicios. La persistente desigualdad de ingresos por género y raza / etnia impacta no solo a la generación actual de trabajadores, sino también a sus hijos y futuras generaciones de Nebraska. Las mujeres, sus familias, negocios y nuestra economía estatal sufren como resultado.

LB 249 interrumpirá el ciclo de desigualdad salarial y generará estabilidad económica para las familias y comunidades en todo nuestro estado.

¹ Bessen, James, Denk, Erich, and Meng, Chen, "Perpetuating Inequality: What Salary History Bans Reveal About Wages," Boston University School of Law, Public Law & Legal Theory Paper No. 20-19, June 2020, Accessed October 27, 2020, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3628729.

² Ibid.

³ The HR Dive source reports 19 states have "state-wide" bans but that includes SHBs that are limited to public agencies. the 15 counted for this analysis have SHBs which apply to "all employers." DC's ban only applies to government agencies and The SHB in NC, PA, and VA only applies to state agencies. Additionally, MI and WI have state laws which pre-empt local salary history bans. HR Dive, "Salary History Bans," Updated August 7, 2020, Accessed October 22, 2020, <https://www.hrdive.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.

⁴ U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates, "Worked Full-time, year-round in past 12 months," Population 16 years and over with earnings, Tables B20017, B20017H, B20017B, B20017C, B20017D, B20017I, 2018.

⁵ U.S. Census Bureau, American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, 2019, Table S1501.

⁶ Calculated by the annualized difference in Nebraska men's and women's median weekly earnings, multiplied by the number of women workers. Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2018," Table 3, November 2019, <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm>.