



FOSTERING ACCESS, RIGHTS, AND EQUITY (FARE) GRANT

The New York State (NYS) Department of Labor and our partners are conducting outreach to women workers across the state under the federal FARE grant. The goal of this outreach is to help level the playing field by empowering women with knowledge on their workplace rights and benefits. This information can then be shared with others and spread throughout our communities.

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

DID YOU KNOW?

The minimum wage in New York City, Long Island, Westchester County, and for Fast Food Workers (statewide) is \$15.00/hour.

The minimum wage in the remainder of the state is \$13.20/hour and will be \$14.20/hour as of 12/31/2022.

Most workers must be paid overtime (time-and-one-half) after working 40 hours in a work week.

It is fraudulent for an employer to misclassify an employee as an independent contractor to avoid complying with rules regarding Unemployment Insurance, Worker's Compensation, tax withholding, minimum wage, overtime, etc. Learn more: dol.ny.gov/independent-contractors.

You can be paid by cash or by check, but you must receive a paystub each time you get paid. The paystub should include important details including the number of hours you worked during the pay period and your wage.

Your employer cannot charge you for breakage, spoilage, cash shortages, employer business costs, or uniform costs.

Per the NYS Salary History Ban Law, as of January 6, 2020, an employer can ask for salary expectations on a job application but can no longer ask how much the applicant was paid in the past.

Per the NYS Equal Pay Provision, it is illegal for an employer to pay a woman less than a man for doing the same job solely based on gender.

All employers in NYS are required to provide a workplace free from sexual harassment. Employers must provide annual sexual harassment training and a written copy of their sexual harassment prevention policy to all workers.

For up to three (3) years following the birth of a child, nursing mothers have the right to express breast milk at work during reasonable unpaid break time or paid break time/mealtime. The employer must make reasonable efforts to provide a private area where breast milk can be expressed.

As of January 1, 2021, all private industry employers in NYS are required to provide Sick and Safe Leave to their employees at a rate no less than 1 hour for every 30 hours worked. Employees can use these accruals as sick leave, or as safe leave if the individual or family member is impacted by domestic violence, a sexual offense, human trafficking, stalking, etc. Whether the leave is paid or unpaid depends on the size of the employer. Documentation can only be required by the employer if the employee misses more than three (3) consecutive previously scheduled workdays. The documentation only needs to support the need for the leave and should not reveal any private health or personal information.

Contact the NYS Department of Labor with questions and for assistance:

Email: info.nysdol@labor.ny.gov
Phone: 1-888-4-NYS DOL (1-888-469-7365)

Or your community partner:

To learn more, access a library of documents on important topics, or request a FARE presentation, visit:
dol.ny.gov/fostering-access-rights-and-equity-fare-grant.

The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

The FARE Grant is funded by a federal grant of \$350,000, which constitutes 100% of its budget. 0%, or \$0 is funded by state or non-governmental sources.



SUBSIDIO PARA EL FOMENTO DEL ACCESO, LOS DERECHOS Y LA EQUIDAD (FARE)

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York y nuestros socios estamos llevando a cabo actividades de acercamiento a trabajadoras de todo el estado en referencia al subsidio federal FARE. El objetivo de este acercamiento es ayudar a generar un ambiente más equitativo al empoderar a las mujeres con conocimientos sobre sus derechos y beneficios en el trabajo. Después pueden transmitir esa información a otras personas y propagarla en nuestras comunidades.

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

¿SABÍA QUE...?

El salario mínimo en la ciudad de Nueva York, Long Island, el condado de Westchester y para trabajadores de comida rápida (en todo el estado) es de \$15.00/hora.

El salario mínimo en el resto del estado es de \$13.20/hora y será de \$14.20/hora a partir del 31 de diciembre de 2022.

La mayoría de los trabajadores deben recibir pago por horas extras (una y media veces su sueldo) después de trabajar 40 horas en una semana de trabajo

Un empleador comete fraude si clasifica erróneamente a un empleado como contratista independiente con el fin de evitar cumplir las reglas referentes al seguro de desempleo, el seguro de incapacidad laboral, la retención de impuestos, el salario mínimo, el tiempo extra, etc. Más información: dol.ny.gov/independent-contractors.

Le pueden pagar en efectivo o con cheque, pero debe recibir un recibo de nómina cada vez que le paguen. El recibo de nómina debe incluir detalles importantes sobre la cantidad de horas que trabajó durante el período de pago y sobre su sueldo.

Su empleador no puede cobrarle por mermas, productos deteriorados, faltantes de efectivo, costos empresariales del empleador o costos de uniformes.

De acuerdo con la Ley de Prohibición de Historia Salarial del Estado de Nueva York, a partir del 6 de enero de 2020 un empleador puede preguntar las expectativas salariales en una solicitud de empleo, pero ya no puede preguntar cuánto ganaba el solicitante en el pasado.

De acuerdo con la Disposición de Igualdad de Pagos del Estado de NY, es ilegal que un empleador le pague a una mujer menos que a un hombre por hacer el mismo trabajo, solamente debido a su género.

Todos los empleadores del estado de NY tienen la obligación de brindar un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Los empleadores deben impartir capacitación anual sobre acoso sexual y entregar una copia escrita de su política de prevención del acoso sexual a todos los trabajadores.

Hasta por tres (3) años después del nacimiento de un hijo, las madres lactantes tienen derecho a extraerse leche materna en el trabajo durante descansos razonables no remunerados o en sus descansos remunerados y hora de comida. El empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionar un espacio privado donde pueda hacerse la extracción de leche materna.

A partir del 1 de enero de 2021, todos los empleadores privados del estado de NY tienen la obligación de brindar permiso por enfermedad y seguridad a sus empleados a razón de 1 hora por cada 30 horas trabajadas, como mínimo. Los empleados pueden usar el tiempo acumulado como permiso por enfermedad o como permiso por seguridad si la persona o uno de sus familiares sufre de violencia doméstica, un delito sexual, trata de personas, acecho, etc. El permiso puede ser remunerado o no remunerado, dependiendo del tamaño del empleador. El empleador solamente puede pedir documentos si el empleado falta a más de tres (3) días de trabajo previamente programados consecutivos. La documentación solamente necesita sustentar la necesidad del permiso y no debe revelar información médica privada ni información personal.

Comuníquese con el Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York si tiene preguntas o necesita ayuda:

Correo electrónico: info.nysdol@labor.ny.gov
Teléfono: 1-888-4-NYSOL (1-888-469-7365)

O con sus socios en la comunidad:

Para obtener más información, consultar una biblioteca de documentos sobre temas importantes o solicitar una presentación de FARE, visite: dol.ny.gov/fostering-access-rights-and-equity-fare-grant.

The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

The FARE Grant is funded by a federal grant of \$350,000, which constitutes 100% of its budget. 0%, or \$0 is funded by state or non-governmental sources.