

EQUITÀ SALARIALE

Riassunto per i lavoratori

Che cosa è l'equità salariale?

EQUITÀ SALARIALE significa uguale retribuzione per lavori d'ugual valore. Il fine della **Legge sull'Equità salariale (Pay Equity Act)** è correggere la disparità storica tra i sessi nelle retribuzioni delle lavoratrici in Ontario. Impone che le posizioni siano esaminate e che il lavoro perlopiù abitualmente svolto da donne sia confrontato col lavoro perlopiù di norma svolto da uomini. Se le posizioni si equivalgono allora i posti di lavoro femminili devono essere pagati quanto quelli maschili. I posti di lavoro femminili sono soprattutto quelli normalmente occupati da donne, come bibliotecaria, puericultrice o segretaria. Quelli maschili sono invece in prevalenza per tradizione occupati da uomini, come camionista, pompiere o trasportatore.

Il **valore** del posto di lavoro è espresso dal livello di competenza, dallo sforzo, dalla responsabilità e dalle condizioni di lavoro richieste per la sua esecuzione.

Chi è tutelato dalla Legge?

In Ontario siete tutelati se lavorate nel pubblico impiego o se lavorate in una ditta del settore privato con oltre 9 dipendenti.

- I dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale **sono tutelati**, compresi gli stagionali. Tuttavia, gli studenti che lavorano solo per le vacanze, non lo sono.
 - **Non siete tutelati** se lavorate per il governo federale o in un settore sottoposto alla regolamentazione federale come banche, aerolinee, poste o stazioni radio e TV.
 - **Non siete tutelati** se lavorate per una ditta nel settore privato con meno di 10 dipendenti in Ontario alla data del 1^{mo} Gennaio 1988. Ma se queste ditte crescono fino a 10 o più dipendenti, allora devono allinearsi all'equità salariale immediatamente.
-

Equità salariale è lo stesso che paga uguale per lavoro uguale?

No. Paga uguale per lavoro uguale significa che uomo e donna che fanno praticamente lo stesso lavoro devono ricevere la stessa paga (a norma della *Legge sui contratti di lavoro dipendente* o *Employment Standards Act*).

L'equità salariale confronta lavori normalmente svolti da donne con lavori diversi di norma svolti da uomini. Se il valore del lavoro eseguito è pressappoco lo stesso, allora i posti di lavoro femminili devono essere pagati quanto quelli maschili.

Come possono lavori differenti rivestire lo stesso valore?

Lavori diversi esigono differenti gradi di conoscenza, di sforzo, e di responsabilità e coinvolgono condizioni di lavoro differenti. Il vostro principale ed il sindacato, se ne avete uno, definiscono il valore totale di ogni posizione sommando questi quattro componenti.

Per esempio, un lavoro di segretaria può esigere uno sforzo fisico di tipo ed intensità diverse da un lavoro di guardiano e prevedere anche condizioni differenti. Possono anche esserci diversi tipi e gradi di responsabilità, d'impegno psicologico e di conoscenze per i due lavori. Comunque, il valore complessivo di tutti e quattro i fattori del lavoro di segretaria potrebbe essere uguale o superiore a quello di sorvegliante se i due lavori sono analizzati e pesati senza tener conto delle differenze tra i sessi. Se le due posizioni si rivelano di valori equivalenti, la legge esige che tale categoria di lavoro femminile sia retribuita altrettanto.

Come mai i posti di lavoro delle donne sono stati deprezzati?

In passato la società civile ha trascurato alcuni aspetti del lavoro svolto in particolare dalle donne. Quando si procede all'analisi per l'equità salariale, i datori di lavoro, i sindacati e i lavoratori devono descrivere e valutare con precisione tutti le fasi dei lavori femminili e maschili per poterli valutare e pagare in conseguenza. Alcuni esempi del passato sono:

- I padroni possono aver trascurato l'abilità manuale richiesta per dattilografare mentre invece hanno privilegiato e apprezzato la stessa manualità in un riparatore meccanico.
- I datori di lavoro possono non aver misurato la fatica delle infermiere per sollevare i pazienti, o delle assistenti all'infanzia per i bambini, ma invece apprezzano la capacità di sollevare pesi da parte dei lavoratori dell'edilizia o dei magazzinieri.
- La responsabilità delle sorveglianti di scuola materna di curarsi dei bambini può non essere stata stimata come invece è stata stimata e quindi pagata la responsabilità ad occuparsi degli impianti, delle finanze o d'altri beni materiali.

Le stesse qualifiche possono portare a conclusioni errate sul valore di una posizione. "Manager" potrebbe sembrare più importante della posizione di "Segretaria". In ogni caso, l'analisi del posto di lavoro chiarirebbe se i compiti contemplano livelli di responsabilità, di conoscenza, di fatica e di condizioni di lavoro simili o differenti.

Come deve comportarsi il mio datore di lavoro verso l'equità salariale?

I posti di lavoro sono classificati in categorie. Le categorie di lavoro raggruppano quelle posizioni che prevedono compiti e responsabilità simili e ricevono lo stesso salario. Tali categorie sono identificate per genere femminile, maschile o neutro. Una categoria di lavoro femminile è quella in cui il 60% degli addetti sono donne. Maschile è quella in cui il 70% degli addetti sono uomini. Il peso delle tradizioni e i luoghi comuni sui ruoli legati ad un tipo di lavoro, possono magari essere considerati per assegnare un lavoro ad una categoria femminile o maschile.

Informazioni sul lavoro sono quindi raccolte per le categorie di lavoro femminile e maschile. Un confronto usa le informazioni raccolte sul lavoro per classificare ogni categoria secondo i quattro fattori imposti dalla legge - competenza, fatica, responsabilità e condizioni di lavoro. Una volta stimate tutte le categorie, quelle femminili sono paragonate con quelle maschili.

SE SEI UN DIPENDENTE, L'EQUITÀ SALARIALE È UN TUO DIRITTO

Ci sono tre modi di mettere a confronto l'equità salariale per il vostro datore di lavoro:

1. Il **metodo del confronto tra lavoro e lavoro** confronta direttamente le categorie di lavoro femminile con quelle maschili della stessa azienda per stabilire se sono di valore uguale o equivalente. *Se le posizioni sono equivalenti, la categoria di lavoro femminile deve essere pagata almeno altrettanto.*
2. Il **metodo del confronto tra valori comparabili** confronta indirettamente le categorie di lavoro femminile con un gruppo campione di categorie di lavoro maschili nella stessa azienda (usato generalmente se i confronti diretti non sono possibili). *Con questo metodo, la categoria di lavoro femminile deve presentare lo stesso rapporto tra valore e retribuzione che il gruppo campione di categorie di lavoro maschili.*
3. Il **metodo del confronto con enti esterni** è usato SOLO nelle aziende del settore pubblico che non possono stabilire l'equità salariale con il confronto diretto o tra valori comparabili, con personale in servizio al 1^{mo} luglio 1993 e che hanno una ingiunzione di un revisore della Commissione per l'Equità salariale (Pay Equity Commission). *Questo metodo consente ad un'azienda di confrontare le sue categorie non abbinate di lavoro femminile con un gruppo di categorie di lavoro femminile che abbiano ottenuto l'equità salariale presso un'altra azienda del settore pubblico che offre servizi simili.*

Quando il mio datore di lavoro deve adeguarsi all'equità salariale?

Per legge, la maggior parte degli imprenditori avrebbe già dovuto completare l'iter dell'equità salariale e organizzare le proprie paghe prevedendola. Se ritenete che non abbiano proceduto secondo la norma, contattate la Commissione per l'equità salariale (Pay Equity Commission).

Che succede se il mio principale non ha istituito o aggiornato l'equità salariale per il mio lavoro?

Se siete iscritti ad un'organizzazione sindacale:

È responsabilità del sindacato aprire una vertenza con il padronato sull'equità salariale.

Se non siete iscritti ad un'organizzazione sindacale:

Il vostro principale deve potervi provare che l'equità salariale è realizzata nella vostra azienda. Potete richiedere le informazioni sull'equità salariale al vostro datore di lavoro sia ora che in futuro. Se non vi soddisfa l'equità salariale in essere, potete presentare ricorso presso la Commissione.

Che succede una volta instaurata l'equità salariale?

La legge impone al datore di lavoro d'aggiornare i processi retributivi conformemente all'equità salariale, per impedire che i vantaggi economici non si riducano nel tempo.

Se presento un ricorso alla Commissione, il mio principale verrà a saperlo?

Se voi presentate un ricorso alla Commissione, il vostro principale non saprà il vostro nome né che avete presentato il ricorso, se voi non volete. Inoltre voi potete avere un delegato per rappresentarvi nel vostro ricorso presso la Commissione. Un gruppo di dipendenti può presentare un ricorso collettivo.

Dove posso ottenere maggiori informazioni o dell'aiuto?

Siamo qui per aiutarvi. Possiamo rispondervi per e-mail scrivendo a: <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> o telefonando al (416) 314-1896, o al numero gratuito 1-800-387-8813. Sono a vostra disposizione pubblicazioni e conferenze gratuite. Richiedetele scrivendoci a <mailto:pecseminars.pecseminars@ontario.ca> o visitando il nostro sito www.payequity.gov.on.ca

Tutte le comunicazioni sono destinate a rimanere riservate.

La Commissione per l'Equità Salariale (The Pay Equity Commission)

Questa scheda è puramente informativa, e non intende in nessun modo condizionare le decisioni dei Revisori o del Tribunale per le cause d'Equità Salariale. Riferirsi alla *Legge sull'Equità Salariale (Pay Equity Act)* per un'interpretazione autentica.

ISBN: 0-7794-9636-1