



# RÓWNOUPRAWNIENIE ZAROBKOWE

## Przegląd dla Pracowników

---

### Co oznacza równouprawnienie zarobkowe?

**RÓWNOUPRAWNIENIE ZAROBKOWE** to równe wynagrodzenie za pracę o jednakowej wartości. Celem **Ustawy o Równouprawnieniu Zarobkowym (Pay Equity Act)** jest zadośćuczynienie za dyskryminację płci na przestrzeni dziejów w postaci rekompensaty lub wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w Ontario na stanowiskach kobiecych. Wymaga to, aby stanowiska te były ewaluowane a prace wykonywane głównie lub tradycyjnie przez kobiety były porównane do prac głównie lub tradycyjnie wykonywanych przez mężczyzn. Jeśli stanowiska pracy są **porównywalnej wartości**, wówczas prace żeńskie muszą być opłacane co najmniej tak samo jak prace męskie. Prace żeńskie to prace głównie lub tradycyjnie wykonywane przez kobiety jak: bibliotekarka, przedszkolanka lub sekretarka. Prace męskie to prace głównie lub tradycyjnie wykonywane przez mężczyzn jak: kierowca ciężarówki, strażak czy dostawca.

**Wartość** pracy jest oceniana na podstawie kwalifikacji zawodowych, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy podczas wykonywania czynności.

---

### Kto podlega tej Ustawie (Act)?

Podlegają Państwo tej ustawie, jeśli jesteście pracownikami jakiegokolwiek sektora publicznego lub kompanii prywatnej zatrudniającej 10 lub więcej pracowników w Ontario.

- Zarówno pracownicy etatowi jak i na pół etatu **podlegają ustawie**, włączając pracowników sezonowych. Jednakże studenci pracujący tylko podczas wakacji nie są objęci ustawą.
  - **Nie podlega się ustawie**, jeśli pracują Państwo w sektorze rządu federalnego lub w gałęziach podlegających sądownictwu federalnemu takich jak: banki, linie lotnicze, poczty, stacje telewizyjne i radiowe.
  - **Nie podlega się ustawie**, jeśli pracują Państwo w sektorze prywatnym kompanii zatrudniającej mniej niż 10 osób w Ontario według ustawy z dnia 1-go stycznia 1998 roku. Jednakże, jeśli te kompanie zwiększyły ilość zatrudnionych do 10-ciu osób lub powyżej, wówczas muszą one natychmiast wprowadzić równouprawnienie zarobkowe.
-

## Czy równouprawnienie zarobkowe oznacza jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę?

Nie. Jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę oznacza, że zarówno kobieta jak i mężczyzna wykonujący zasadniczo tą samą pracę muszą otrzymać to samo wynagrodzenie (Ustawa o Normach Zatrudnienia (*Employment Standards Act*)).

Równouprawnienie zarobkowe porównuje prace wykonywane zazwyczaj przez kobiety z różnymi pracami wykonywanymi zazwyczaj przez mężczyzn. Jeśli wartość pracy wykonywanej jest prawie taka sama, wówczas prace żeńskie muszą być opłacane co najmniej tak samo jak prace męskie.

---

## W jaki sposób różne prace mogą być tej samej wartości?

Różne prace wymagają zróżnicowanych kwalifikacji, wysiłku i odpowiedzialności oraz związane są z różnymi warunkami pracy. Państwa pracodawca oraz związek zawodowy, jeśli w nim jesteście, określają całkowitą wartość każdej pracy poprzez zsumowanie wartości tych czterech czynników.

Na przykład, inne rodzaje i poziomy wysiłku fizycznego oraz różne warunki pracy wymagane są w przypadku pracy sekretarki a inne w przypadku pracy dozorczy. Dotyczy to także różnych rodzajów i poziomów odpowiedzialności, wysiłku umysłowego oraz kwalifikacji zawodowych. Jeśli jednak prace są badane i ewaluowane systemem porównawczym - neutralnym, jeśli chodzi o płeć - wówczas całkowita wartość wszystkich czterech czynników w przypadku pracy sekretarki może być taka sama lub wyższa niż w przypadku pracy dozorczy. Jeśli stwierdzi się, że prace są porównywalnej wartości, wówczas według prawa, prace klasy żeńskiej mają być opłacane co najmniej tak samo.

---

## W jaki sposób prace kobiet były niedowartościowywane?

Na przestrzeni dziejów nasze społeczeństwo nie zwracało uwagi na aspekty prac typowo wykonywanych przez kobiety. Podczas ustalania równouprawnienia zarobkowego, pracodawcy, związki zawodowe i pracownicy muszą w pełni opisać i ocenić wszystkie aspekty prac wykonywanych przez kobiety oraz mężczyzn tak, aby w pełni umożliwić ich ewaluację i wynagrodzenie. Oto pewne przykłady z przeszłości:

- Pracodawcy mogli pominąć umiejętności manualne wymagane przy pracy operatora przetwarzania tekstu (*word processing operator*), podczas gdy uznawali i cenili umiejętności manualne mechanika maszyn.
- Pracodawcy mogli pomijać wysiłek związany z podnoszeniem (dźwiganiem) pacjentów przez pielęgniarki czy dzieci przez przedszkolanki, natomiast uwzględniali podnoszenie ciężkich obiektów przez pracownika na budowie czy w magazynach.
- Odpowiedzialność przedszkolanki za opiekę nad dziećmi mogła być nie doceniana, podczas gdy odpowiedzialność za sprzęt, finanse czy inne dobra materialne były doceniane i opłacane.

Tytuły stanowisk mogą także prowadzić do fałszywego założenia o wartości pracy. „Kierownik” może brzmieć poważniej niż „Asystent administracyjny”. Ewaluacja pracy jednak mogłaby lepiej wskazywać, czy prace mają podobny czy różny poziom odpowiedzialności, umiejętności, wysiłku oraz warunków pracy.

---

## **W jaki sposób pracodawca wprowadza w życie równouprawnienie zarobkowe?**

Prace są zgrupowane w klasy. Na klasę pracy składają się stanowiska o podobnych obowiązkach i odpowiedzialności oraz wynagrodzeniu. Rozróżnia się klasy prac męskich, żeńskich i nie specyficznych dla żadnej płci. Klasa żeńska oznacza, że co najmniej 60% stanowisk zajmowanych jest przez kobiety. Klasa męska to klasa gdzie co najmniej 70% pozycji zajmowanych jest przez mężczyzn. Historyczne obciążenia oraz uprzedzenia na tle płci związane z pracą mogą także być wzięte pod uwagę podczas podejmowania decyzji oceniającej czy praca jest natury męskiej czy żeńskiej.

Gromadzi się wówczas informacje o męskiej i żeńskiej klasie pracy. System porównawczy pracy stosuje zgromadzone informacje do oceny każdej klasy pracy w oparciu o cztery czynniki wymagane przez prawo: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Gdy wszystkie klasy pracy zostaną ocenione, wówczas klasy prac żeńskich są porównywane do klas prac męskich.

### **BĘDĄC PRACOWNIKIEM MA SIĘ PRAWO DO RÓWNOUPRAWNIENIA ZAROBKOWEGO**

*Istnieją trzy sposoby, jakie Państwa pracodawca może stosować przy porównaniach związanych z równouprawnieniem zarobkowym:*

- 1. Metoda porównania pracy do pracy** bezpośrednio porównująca prace klasy żeńskiej z pracami klasy męskiej w obrębie tej samej organizacji pozwalająca na określenie czy są one równe, lub o porównywalnej wartości. *Jeśli prace są porównywalne, praca klasy żeńskiej musi być opłacana co najmniej tak samo jak praca klasy męskiej.*
  - 2. Metoda proporcjonalnej wartości** pośrednio porównuje prace klasy żeńskiej z grupą reprezentantów klasy męskiej w tej samej organizacji. (Metoda ogólnie stosowana, gdy bezpośrednio porównanie jest niemożliwe). *Według tej metody, prace klasy żeńskiej muszą mieć ten sam związek pomiędzy wartością i wynagrodzeniem jak grupa reprezentantów prac klasy męskiej.*
  - 3. Metoda zastępcza (proxy)** jest stosowana TYLKO przez organizacje sektora publicznego, które nie mogą osiągnąć równouprawnienia zarobkowego stosując porównania pracy do pracy lub metodę wartości proporcjonalnej, które miały pracowników w dniu 1-go lipca 1993 roku oraz które podlegają przepisom Oficera Rewizyjnego Komisji ds. Równouprawnienia Zarobkowego (*the Pay Equity Commission*). *Metoda zastępcza umożliwia organizacji porównanie jej niepasującej pracy klasy żeńskiej z grupą prac klasy żeńskiej, która osiągnęła równouprawnienie zarobkowe w innej organizacji sektora publicznego oferującej podobne usługi.*
-

## **Kiedy mój pracodawca musi dokonać równouprawnienia zarobkowego?**

Według prawa, większość pracodawców powinna już ukończyć proces związany z równouprawnieniem zarobkowym lub ustalić swój system wypłat uwzględniający wyrównanie wynikające z równouprawnienia zarobkowego. Jeśli wydaje się Państwu, że nie zostało to jeszcze zrobione, proszę skontaktować się z Komisją ds. Równouprawnienia Zarobkowego.

---

## **A co jeśli mój pracodawca nie ustalił lub nie prowadzi równouprawnienia zarobkowego w miejscu mojej pracy?**

### **Jeśli są Państwo reprezentowani przez związek zawodowy:**

Wymaga się od unii, aby negocjowała z pracodawcą w sprawie równouprawnienia zarobkowego.

### **Jeśli nie są Państwo reprezentowani przez związek zawodowy**

Pracodawca musi zademonstrować, iż równouprawnienie zarobkowe zostało osiągnięte w miejscu pracy. Można poprosić swojego pracodawcę o informacje dotyczącą równouprawnienia teraz lub w przyszłości. Jeśli uważają Państwo, że równouprawnienie zarobkowe nie zostało osiągnięte, wówczas można złożyć skargę do Komisji ds. Równouprawnienia Zarobkowego.

---

## **Co dalej, po osiągnięciu równouprawnienia zarobkowego?**

Prawo wymaga, aby pracodawca utrzymywał takie zasady kompensacyjne, które zapewnią, że zdobycze (zyski) z równouprawnienia zarobkowego nie doznały uszczerbku w czasie.

---

## **Czy mój pracodawca dowie się, że wniosłem zażalenie do Komisji?**

Jeśli wnieśliście Państwo zażalenie do Komisji, pracodawca nie zostanie o tym powiadomiony i Państwa nazwisko nie będzie ujawnione, o ile nie udzieli Państwo na to pozwolenia. Można także wziąć agenta do reprezentacji przed komisją w sprawie skargi. Zażalenie może także złożyć grupa pracowników.

---

## Gdzie mogę udać się po więcej informacji lub po pomoc?

Jesteśmy po to, aby pomagać. Odpowiadamy na Państwa pytania pocztą elektroniczną: [pecinfo@ontario.ca](mailto:pecinfo@ontario.ca) lub telefonicznie: (416) 314-1896, linia bezpłatna: 1-800-387-8813. Wydawnictwa i seminaria są dostępne za darmo. Zamówienia można składać kontaktując się: [pecseminars@ontario.ca](mailto:pecseminars@ontario.ca) lub przez portal internetowy, adres: [www.payequity.gov.on.ca](http://www.payequity.gov.on.ca).

Wszystkie kontakty są poufne.

---

### **Komisja ds. Równouprawnienia Zarobkowego (*The Pay Equity Commission*)**

Ten dokument jest przeznaczony tylko do celu informacyjnego i nie zamierza ograniczać Urzędników Rewizyjnych czy Trybunał Przesłuchań ds. Równouprawnienia Zarobkowego (*the Pay Equity Hearings Tribunal*) przy rozstrzygnięciu przez nich spraw. Po właściwą interpretację należy odnieść się do Ustawy ds. Równouprawnienia Zarobkowego (*Pay Equity Act*).

ISBN: 0-7794-9641-8