

ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਰ

ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕੀ ਹੈ?

ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਜਾਂ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ “ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਕੰਮ” ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਹੈ। **ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਐਕਟ (Pay Equity Act)** ਦਾ ਮਕਸਦ ਓਨਟੇਰੀਓ ਵਿੱਚ “ਔਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ” ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਉਜਰਤ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਇਤਿਹਾਸਕ ਤੌਰ ਤੇ ਲਿੰਗ-ਭੇਦ ਕਾਰਣ ਹੁੰਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਦਰੁਸਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ “ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਜਾਂ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕੰਮਾਂ” ਦੀ ਤੁਲਨਾ “ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਜਾਂ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕੰਮਾਂ” ਨਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਕੰਮ **ਮੁਕਾਬਲਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮੁੱਲਾਂ** ਦੇ ਹੋਣ, ਤਾਂ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮ, ਜਿਵੇਂ ਲਾਇਬ੍ਰੇਰੀਅਨ, ਚਾਈਲਡਕੇਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਸੈਕਟਰੀ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਜਾਂ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਕੰਮ, ਜਿਵੇਂ ਟਰੱਕ ਡਰਾਈਵਰ, ਫਾਇਰਫਾਈਟਰ, ਜਾਂ ਸ਼ਿੱਪਰ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਜਾਂ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੁੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰ, ਯਤਨ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਕਿਸ-ਕਿਸ ਨੂੰ ਮਿਲਦੀ ਹੈ?

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਹਿਫਾਜ਼ਤ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤਾਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸਰਕਾਰੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਜਾਂ 10 ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਲੇ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਸ਼ੁਦਾ ਹੋ।

- ਫੁੱਲ-ਟਾਇਮ ਅਤੇ ਪਾਰਟ-ਟਾਇਮ, ਦੋਵੇਂ ਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਸਮੇਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਜੋ ਰੁੱਤ ਮੁਤਾਬਕ (ਸੀਜ਼ਨਲ) ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਰ ਸਿਰਫ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਇਸ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ।
- ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਫੈਡਰਲ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਜਾਂ ਫੈਡਰਲ ਅਧਿਕਾਰ-ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ, ਜਿਵੇਂ ਬੈਂਕਾਂ, ਏਅਰਲਾਈਨਾਂ, ਡਾਕਖਾਨਿਆਂ, ਅਤੇ ਟੈਲੀਵਿਜ਼ਨ ਅਤੇ ਰੇਡੀਉ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ, ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ **ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ** ਹੁੰਦਾ।
- ਜੇ ਤੁਸੀਂ 1 ਜਨਵਰੀ 1988 ਤੋਂ ਓਨਟੇਰੀਓ ਵਿੱਚ 10 ਤੋਂ ਘੱਟ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ **ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ** ਹੁੰਦਾ। ਪਰ ਜੇ ਇਹ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਧ ਕੇ 10 ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪੇ-ਐਕੁਇਟੀ ਹਾਸਲ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਕੀ ਪੇ ਐਕਟਿਵੀਟੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਵੀ 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਹੀ ਹੈ?

ਨਹੀਂ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤਕ ਇੱਕੋ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਮਰਦ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। (ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਐਕਟ/ਅਧੀਨ) (Employment Standards Act)

ਪੇ ਐਕਟਿਵੀਟੀ ਵਿੱਚ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੰਮਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁੱਲ ਲਗਭਗ ਇੱਕੋ ਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਹੀ ਮੁੱਲ ਕਿਵੇਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਹੁਨਰ, ਯਤਨ, ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਵੱਖਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ, ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਹੈ ਤਾਂ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਚਾਰਾਂ ਤੱਤਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਜੋੜ ਕੇ ਹਰ ਕੰਮ ਦਾ ਸਮੁੱਚਾ ਮੁੱਲ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਕਿਸੇ ਸੈਕਟਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਸਟੋਡੀਅਨ (ਨਿਗਰਾਨ) ਦੇ ਕੰਮ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦੇ ਸਰੀਰਕ ਯਤਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਕਾਫੀ ਫਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਮਾਨਸਿਕ ਯਤਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਵੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਪਰ ਜੇ ਕਰ ਲਿੰਗ-ਭੇਦ ਦੇ ਫਰਕ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨਾਲ ਦੋਵਾਂ ਕੰਮਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਸੈਕਟਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਚਾਰਾਂ ਤੱਤਾਂ ਦਾ ਸਮੁੱਚਾ ਮੁੱਲ ਕਸਟੋਡੀਅਨ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵਧੇਰੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਰ ਦੋਵੇਂ ਕੰਮ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਮੁੱਲ ਦੇ ਪਾਏ ਜਾਣ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਮੁਤਾਬਕ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਵਰਗ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਅਸਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮੁੱਲ ਕਿਵੇਂ ਪੈਂਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ?

ਇਤਿਹਾਸਕ ਪੱਖ ਤੋਂ, ਸਾਡਾ ਸਮਾਜ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪੱਖ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਪੇ ਐਕਟਿਵੀਟੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ, ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਹਰ ਪੱਖ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਮੁੱਲ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲ ਸਕੇ। ਪਹਿਲੇ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਕੁੱਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਇਹ ਹਨ:

- ਕਿਸੇ ਵਰਡ ਪ੍ਰਾਸੈਸਿੰਗ ਆਪ੍ਰੇਟਰ ਲਈ ਲੁਤੀਂਦੇ ਦਸਤੀ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੇ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚਲੇ ਦਸਤੀ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਮੁੱਲ ਪਾਇਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਨਰਸਾਂ ਵੱਲੋਂ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਚੁੱਕਣ, ਜਾਂ ਡੋ-ਕੇਅਰ ਕਾਮਿਆਂ ਵੱਲੋਂ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਚੁੱਕਣ ਦੇ ਯਤਨ ਦਾ ਮੁੱਲ ਨਾ ਪਾਇਆ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਉਸਾਰੀ ਵਾਲੀ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਗੋਦਾਮ ਵਿੱਚ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵੱਲੋਂ ਭਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਚੁੱਕਣ ਦਾ ਮੁੱਲ ਪਾਇਆ ਹੋਵੇ।
- ਡੋ-ਕੇਅਰ ਕਾਮਿਆਂ ਵੱਲੋਂ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖ-ਭਾਲ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਾ ਮੁੱਲ ਨਾ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪਕਰਣਾਂ, ਵਿੱਤ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਪਦਾਰਥੀ ਵਸੀਲਿਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਾ ਮੁੱਲ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਮ ਵੀ ਕੰਮ ਦੇ ਮੁੱਲ ਬਾਰੇ ਝੂਠੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। “ਐਡਮਿਨਿਸਟ੍ਰੇਟਿਵ ਅਸਿਸਟੈਂਟ” ਨਾਲੋਂ “ਮੈਨੇਜਰ” ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਲੱਗਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁੱਲਾਂਕਣ ਵਧੇਰੇ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਹੁਨਰ, ਯਤਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਦੇ ਪੱਧਰ ਇੱਕੋ-ਜਿਹੇ ਹੀ ਹਨ ਜਾਂ ਵੱਖਰੇ ਹਨ।

ਮੇਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ?

ਨੌਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇੱਕੋ-ਜਿਹੇ ਫਰਜ਼ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਰਗਾਂ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਲਈ, ਮਰਦਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਲਿੰਗ-ਭੇਦ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਵਰਗ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਪਹਿਚਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। “ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀ-ਵਰਗ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਜਿਹਾ ਵਰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 60 ਫੀ ਸਦੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। “ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀ-ਵਰਗ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਜਿਹਾ ਵਰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 70 ਫੀ ਸਦੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਤੇ ਮਰਦ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਣ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਵਰਗ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਵਰਗ ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲੇ ਸਮਿਆਂ ਤੋਂ ਹੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਣ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਲਿੰਗੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਫਿਰ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਤਹਿਤ ਹਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਲੁੜੀਦੇ ਚਾਰ ਤੱਤਾਂ - ਹੁਨਰ, ਯਤਨ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ - ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਸਾਰੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗਾਂ ਦੀ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗਾਂ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੋ, ਤਾਂ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਤੁਹਾਡਾ ਹੱਕ ਹੈ

ਤਿੰਨ ਤਰੀਕੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਰਾਹੀਂ ਤੁਹਾਡਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਤੇ ਐਕੁਇਟੀ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- 1. ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਦਾ ਤਰੀਕਾ** ਇੱਕ ਹੀ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਇਹ ਵੇਖਣ ਲਈ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਰਗ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਿੱਧੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਮੁੱਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਹਨ। ਜੇ ਕਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਹੋਣ, ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਹੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- 2. ਅਨੁਪਾਤਕ ਮੁੱਲ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਦਾ ਤਰੀਕਾ** ਇੱਕ ਹੀ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਰਗ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਗਰੁੱਪ ਨਾਲ ਅਸਿੱਧੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਸਿੱਧੀ ਤੁਲਨਾ ਸੰਭਵ ਨਾ ਹੋਵੇ)। *ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਅਧੀਨ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਰਗ ਦਾ ਮੁੱਲ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਉਹੋ ਹੀ ਸੰਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਰਗ ਦਾ ਹੋਵੇ।*
- 3. ਪ੍ਰਤਿਨਿਯਾਤਮਕ ਤੁਲਨਾ ਦਾ ਤਰੀਕਾ** ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਤੋਂ-ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ, ਜਾਂ ਅਨੁਪਾਤਕ ਮੁੱਲ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਹਾਸਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਰਿਵੀਊ ਅਫਸਰ ਦਾ ਹੁਕਮ ਹੈ। *ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਅਦਾਰਾ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਹਾਸਲ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਤੁਲਨਾ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਦੀ ਉਹੋ-ਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਦੂਜੇ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਵਰਗ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।*

ਮੇਰੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕਦੋਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ?

ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਬਹੁਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਹੁਣ ਤਕ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਕਿਰਪਾ ਕਰ ਕੇ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ।

ਜੇ ਕਰ ਮੇਰੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੇ ਮੇਰੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਨਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਜੇ ਕਰ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਤੁਹਾਡੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦੀ ਹੈ:

ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਬਾਰੇ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ।

ਜੇ ਕਰ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਤੁਹਾਡੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ:

ਤੁਹਾਡੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਇਹ ਵਿਖਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿਖੇ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਸੀ। ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਕੋਲੋਂ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੁਣ ਜਾਂ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਮੰਗ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇ ਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?

ਕਾਨੂੰਨ ਮੁਤਾਬਕ ਤੁਹਾਡੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਜਰਤ ਦੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਰਵਾਇਤਾਂ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣੀਆਂ ਪੈਣਗੀਆਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਾਂ ਪਾ ਕੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਫਾਇਦੇ ਖਤਮ ਨਾ ਹੋ ਜਾਣ।

ਜੇ ਕਰ ਮੈਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਾਂ ਤਾਂ ਕੀ ਮੇਰੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗ ਜਾਵੇਗਾ?

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤੁਹਾਡੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ-ਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡਾ ਨਾਮ ਜਾਂ ਇਹ ਗੱਲ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਦੋਂ ਤਕ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਸਮੂਹ ਇਕੱਠਿਆਂ ਵੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮੈਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਿੱਥੋਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ?

ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਤੁਹਾਡੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ pecinfo@mol.gov.on.ca ਤੇ ਈ-ਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਅਤੇ (416) 314-1896 ਤੇ, ਜਾਂ ਟੋਲ-ਫ੍ਰੀ 1-800-387-8813 ਤੇ ਫੋਨ ਰਾਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸੈਮੀਨਾਰ ਮੁਫਤ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਨਾਲ pecseminars@mol.gov.on.ca ਤੇ ਜਾਂ ਸਾਡੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ www.gov.on.ca/lab/pec ਰਾਹੀਂ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਕੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਫਤ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਨੈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਸਾਰੀ ਗੱਲ-ਬਾਤ ਗੁਪਤ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨ

ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਿਰਫ਼ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਮਕਸਦ ਰੀਵਿਊ ਅਫ਼ਸਰਾਂ ਜਾਂ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਹੀਅਰਿੰਗਜ਼ ਟ੍ਰਾਇਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦਰੁਸਤ ਅਨੁਵਾਦ ਲਈ ਪੇ ਐਕੁਇਟੀ ਐਕਟ ਵੇਖੋ।