



Comisión de Equidad Salarial

EQUIDAD SALARIAL

Una Perspectiva General para Empleados

¿En qué consiste la equidad salarial?

La **EQUIDAD SALARIAL** consiste en el mismo pago por trabajo de igual valor. El propósito de la **Ley de Equidad Salarial (Pay Equity Act)** es rectificar la discriminación tradicional por sexos en aquello relacionado con la remuneración o el pago a empleados en trabajos para mujeres en Ontario. Esto exige que el trabajo sea evaluado y que el trabajo desempeñado en su mayoría o tradicionalmente por mujeres sea comparado con el trabajo desempeñado en su mayoría o tradicionalmente por hombres. Si el trabajo es de **valor comparativo**, entonces el trabajo de la mujer debe ser remunerado al menos igual que el trabajo del hombre. El trabajo femenino es aquel que en su mayoría o tradicionalmente es llevado a cabo por mujeres, como lo son el de bibliotecaria, trabajadora para el cuidado de niños o secretaria. El trabajo masculino es aquel que en su mayoría o tradicionalmente es llevado a cabo por hombres, como lo son el de conductor de camión, bombero o embarcador.

El **valor** del trabajo se basa en los niveles de destreza, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales involucrados al desempeñar el trabajo.

¿Quiénes están amparados por la Ley?

Usted está amparado si trabaja para cualquier empleador del sector público o para una compañía del sector privado contando con 10 empleados o más en Ontario.

- Aquellos empleados que trabajan tiempo completo o tiempo parcial están **amparados**, incluyéndose aquellos empleados que laboran por temporadas. Sin embargo, los estudiantes que solamente trabajan durante el período de vacaciones no están amparados.
 - Usted **no está amparado** si trabaja para el gobierno federal o para una industria sujeta a jurisdicción federal como es el caso de los bancos, las aerolíneas, las oficinas postales, y las estaciones de televisión y de radio.
 - Usted **no está amparado** si trabaja para una compañía del sector privado en Ontario con menos de 10 empleados desde el primero de enero de 1988. Sin embargo, si estas compañías aumentan la cantidad a 10 empleados o más, deben adoptar la equidad salarial inmediatamente.
-

¿La equidad salarial es lo mismo que igual pago por igual trabajo?

No. El igual pago por igual trabajo significa que un hombre y una mujer que hacen básicamente el mismo trabajo deben recibir el mismo pago (de acuerdo con la *Ley de Estándares de Empleo "Employment Standards Act"*).

La equidad salarial compara aquellos trabajos generalmente hechos por mujeres con distintos trabajos generalmente hechos por hombres. Si el valor del trabajo desempeñado es relativamente el mismo, entonces los trabajos femeninos deben ser remunerados por lo menos igual que los trabajos masculinos.

¿Cómo es que distintos trabajos pueden tener el mismo valor?

Distintos trabajos exigen niveles variables de destreza, esfuerzo y responsabilidad e involucran distintas condiciones laborales. Su empleador y su sindicato, si lo tiene, determinan el valor global de cada trabajo al sumar los valores de estos cuatro factores.

Por ejemplo, el trabajo de una secretaria puede exigir distintas clases y niveles de esfuerzo físico y tener tipos de condiciones laborales muy distintos a los del trabajo de un custodio. También pueden presentarse distintas clases y niveles de responsabilidad, esfuerzo mental y destreza para ambos trabajos. Sin embargo, el valor global de la totalidad de los cuatro factores en el trabajo de la secretaria puede ser igual o superior a aquel del custodio cuando los trabajos son examinados y evaluados con un sistema de comparación imparcial según el sexo. Si se determina que los trabajos tienen un valor comparativo, la ley exige que la clase del trabajo femenino debe ser remunerada por lo menos igual.

¿En qué forma se han subvalorado los trabajos de la mujer?

Históricamente, nuestra sociedad ha pasado por alto aspectos de trabajo típicamente hecho por las mujeres. Cuando se implementa la equidad salarial, los empleadores, los sindicatos y los empleados deben describir y valorar la totalidad de los aspectos de los trabajos femeninos y masculinos de manera que puedan ser evaluados y remunerados. Algunos ejemplos del pasado incluyen:

- Los empleadores pueden haber pasado por alto las destrezas manuales indispensables para un operador de procesamiento de palabra mientras que al mismo tiempo reconocen y valoran las destrezas manuales de un trabajo de un mecánico de maquinaria.
- Puede ser que los empleadores no hayan evaluado suficientemente el esfuerzo que hacen las enfermeras al levantar pacientes o las trabajadoras de cuidado infantil al levantar niños, pero sí le dieron valor al levantamiento de objetos pesados por parte de trabajadores en un lugar de construcción o en una bodega.
- Puede que no haya sido valorada suficientemente la responsabilidad del cuidado infantil por parte de trabajadoras en guarderías, mientras que en contraste la responsabilidad por equipo, finanzas u otros recursos materiales fue valorada y remunerada.

Los nombres asignados a los trabajos también pueden guiar a suposiciones falsas sobre el valor del trabajo. "Gerente" puede parecer como un trabajo de mayor importancia al de "Asistente Administrativo". Sin embargo, la evaluación del trabajo indicaría mejor si los

trabajos tienen niveles similares o diferentes en términos de responsabilidad, destreza, esfuerzo y condiciones laborales.

¿En qué forma mi empleador pone en práctica la equidad salarial?

Los trabajos son agrupados en clases de trabajos. Las clases de trabajo consisten en puestos que tienen tareas y responsabilidades similares y que son remunerados de la misma forma. Estas clases de trabajo son identificadas como femeninas, masculinas o de sexo neutro. Una clase de trabajo femenina es aquella en la cual al menos 60% de los puestos son desempeñados por mujeres. Una clase de trabajo masculina es una en la cual al menos el 70% de los puestos son desempeñados por hombres. También se deben considerar aspectos tales como el mandato histórico y los estereotipos de los sexos relacionados con el trabajo cuando se trata de decidir si un trabajo pertenece a la clase de trabajo femenina o a la masculina.

A continuación se recopila información sobre las clases de trabajo tanto femeninas como masculinas. Un sistema de comparación laboral utiliza la información laboral recopilada con el fin de evaluar cada clase de trabajo basado en cuatro factores exigidos por ley - destreza, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales. Una vez todas las clases de trabajo son valoradas, las clases de trabajo femeninas son comparadas con las clases de trabajo masculinas.

SI USTED ES UN EMPLEADO, TIENE DERECHO A LA EQUIDAD SALARIAL

Existen tres formas por medio de las cuales su empleador puede hacer comparaciones de la equidad salarial:

1. **El método de comparación trabajo-con-trabajo** compara directamente las clases de trabajo femeninas con las clases de trabajo masculinas en la misma organización para determinar si tienen un valor igual o comparable. *Si los trabajos son comparables, a la clase de trabajo femenina se le debe pagar al menos lo mismo.*
 2. **El método de comparación del valor proporcional** compara en forma indirecta las clases de trabajo femeninas con un grupo de clases de trabajo masculinas representativas en la misma organización (por lo general se utilizan cuando no se hacen posibles las comparaciones directas). *De acuerdo con este método, la clase de trabajo femenina debe tener la misma relación entre valor y pago como la tiene el grupo representativo de clases de trabajo masculinas.*
 3. **El método de comparación por valor sustitutivo** es puesto en práctica ÚNICA-MENTE por parte de organizaciones del sector público que no logran la equidad salarial utilizando comparaciones de valor trabajo-con-trabajo o de valor proporcional, que tenían empleados el primero de julio de 1993 y que tienen una orden del funcionario de revisión de parte de la Comisión de Equidad Salarial. *Este método le permite a una organización comparar sus clases de trabajo femeninas sin correspondencia con un grupo de clases de trabajo femeninas que han logrado la equidad salarial en otra organización del sector público ofreciendo servicios similares.*
-

¿Cuándo es que mi empleador debe cumplir con la equidad salarial?

Por ley, la mayoría de los empleadores ya deben haber implementado el proceso de equidad salarial o deben haber establecido sus sistemas de pago teniendo en cuenta la equidad salarial. Si usted considera que no han hecho esto como se exige, comuníquese con la Comisión de Equidad Salarial.

¿Y si mi empleador no ha establecido o mantenido la equidad salarial para mi trabajo?

Si usted está representado por un sindicato:

Al sindicato se le exigió negociar la equidad salarial con su empleador.

Si usted no está representado por un sindicato:

Su empleador debe estar en capacidad de demostrarle que se logró la equidad salarial en su lugar de trabajo. Usted le puede solicitar a su empleador en el presente o en cualquier momento en el futuro información relacionada con la equidad salarial. Si usted no está convencido de que se haya alcanzado la equidad salarial, usted puede presentar una queja ante la Comisión.

¿Qué sucede después de que se logra la equidad salarial?

La ley le exige a su empleador mantener prácticas de remuneración que hacen posible la equidad salarial de manera que sus ganancias en materia de equidad salarial no se erosionen con el tiempo.

¿Mi empleador sabrá si presento una queja ante la Comisión?

Si usted se queja ante la Comisión, a su empleador no se le notificará ni sobre su nombre ni que usted ha formulado la queja, a menos que usted dé permiso para hacerlo. Usted también puede tener un agente que lo represente con su queja ante la Comisión. Un grupo de empleados puede formular una queja en forma conjunta.

¿Adónde puedo acudir si deseo mayor información o ayuda?

Estamos aquí para ayudarle. Podemos responder a sus preguntas por correo electrónico en pecinfo@mol.gov.on.ca o por teléfono en el número (416) 314-1896, o gratuitamente en el 1-800-387-8813. También hay disponibles publicaciones y seminarios sin costo alguno. Las solicitudes se pueden hacer comunicándose con nosotros en pecseminars@mol.gov.on.ca o por medio de nuestro sitio web en www.gov.on.ca/lab/pec

Todas las comunicaciones son confidenciales.

La Comisión de Equidad Salarial

Este boletín informativo se proporciona únicamente como información, y no tiene como propósito restringir a los Funcionarios de Revisión o al Tribunal de Audiencias de Equidad Salarial en la determinación de sus asuntos. Consulte como referencia la *Ley de Equidad Salarial* para obtener una interpretación exacta.