

Ley de Equidad Salarial Federal de Canadá (2018) — Régimen Proactivo de Igualdad Salarial para Lugares de Trabajo de Jurisdicción Federal

Gender Equality · Good practice · Canadá

Puntuación de calidad: 85/100

Solidez de la evidencia: Observational / pre–post

Resumen

La Ley de Equidad Salarial de Canadá (2018, en vigor desde agosto de 2021) reemplaza el modelo reactivo por un régimen proactivo: unas 5.000 entidades empleadoras de jurisdicción federal, que cubren 1,4 millones de trabajadores, deben elaborar planes de equidad salarial y subsanar las brechas identificadas.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	1/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	1/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluated por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-06-23

[Office of the Pay Equity Commissioner / Canadian Human Rights Commission \(CHRC\)](#) — consultado el 2026-06-23

[Government of Canada – Pay Equity Act overview](#) — consultado el 2026-06-23

[CHRC Pay Equity Commissioner 2024–25 Annual Report](#) — consultado el 2026-06-23

[Canadian Women's Foundation – Gender Pay Gap facts](#) — consultado el 2026-06-23

Citar — Evidoria. *Ley de Equidad Salarial Federal de Canadá (2018) — Régimen Proactivo de Igualdad Salarial para Lugares de Trabajo de Jurisdicción Federal*. ID persistente: 05cb8ac7-9e17-40f2-9fe2-a2e463bcae7b.