

Ley de Equidad Salarial de Ontario (1987) — equidad salarial obligatoria por comparación de puestos, con lagunas en pequeñas empresas y centros sin sindicato

Gender Equality · Buena práctica · Canadá

Puntuación de calidad: 78/100

Solidez de la evidencia: Sólida

Resumen

Aprobada en junio de 1987 y en vigor desde el 1 de enero de 1988, la ley exige comparar el valor de los puestos femeninos y masculinos. Los ajustes continúan, pero persisten lagunas de cobertura y ninguna fuente atribuye a la ley una reducción medida de la brecha salarial.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	3/3
Impact on gender equality	0/1
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

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-10-01

[Pay Equity Commission of Ontario](#) — consultado el 2026-10-01

[Policy Options — Gender pay equity in Ontario \(2017\)](#) — consultado el 2026-10-01

[EBSCO Research Starters — Ontario's Pay Equity Act](#) — consultado el 2026-10-01

Citar — Evidoria. *Ley de Equidad Salarial de Ontario (1987) — equidad salarial obligatoria por comparación de puestos, con lagunas en pequeñas empresas y centros sin sindicato*. ID persistente: 03fb9723-7544-49bc-bed9-56dfaa2e0066.