

La ley neoyorquina de divulgación de rangos salariales: anuncios más precisos, aplicación desigual

Gender Equality · Buena práctica · Estados Unidos

Puntuación de calidad: 41/100

Solidez de la evidencia: Moderada

Resumen

La Ley Local 32 de Nueva York (2022) y la Ley Laboral estatal §194-b (2023) exigen que los empleadores con 4 o más trabajadores publiquen rangos salariales. Una revisión del Concejo Municipal en 2025 sobre 60.000+ anuncios halló rangos mayormente ajustados, pero una aplicación deficiente: 30+ casos abiertos, ninguno resuelto.

Dimensiones clave

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

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

C-NAPSE web research — consultado el 2026-09-28

New York City Council; New York State Department of Labor — consultado el 2026-09-28

NYC Council Oversight and Investigations Division report (Jan 2025) — consultado el 2026-09-28

Federal Reserve Bank of Minneapolis: Pay transparency in job postings (2024) — consultado el 2026-09-28

NY State Department of Labor: Pay Transparency — consultado el 2026-09-28

Citar — Evidoria. La ley neoyorquina de divulgación de rangos salariales: anuncios más precisos, aplicación desigual. ID persistente: abf5e61c-480a-46f1-be8e-2b4c26b173fc.