

Ley de Transparencia Salarial de Ontario, 2018 — aprobada pero suspendida antes de entrar en vigor (caso de advertencia)

Gender Equality · Buena práctica · Canadá

Puntuación de calidad: 15/100

Solidez de la evidencia: Cautelar / limitada

Resumen

Ontario aprobó en mayo de 2018 una ley de transparencia salarial que debía entrar en vigor en enero de 2019, pero un nuevo gobierno la suspendió mediante el Proyecto 57 y nunca se proclamó: una lección sobre la durabilidad legislativa.

Dimensiones clave

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

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-10-06

[Government of Ontario](#) — consultado el 2026-10-06

[Williams HR Law: Pay Transparency Act delayed indefinitely](#) — consultado el 2026-10-06

[Global News: Ford government pay transparency law](#) — consultado el 2026-10-06

[Mondaq: Ontario Pay Transparency update](#) — consultado el 2026-10-06

Citar — Evidoria. *Ley de Transparencia Salarial de Ontario, 2018 — aprobada pero suspendida antes de entrar en vigor (caso de advertencia)*. ID persistente: 66ad354e-762b-44e2-96e4-7ba97a0a7c4e.