

Obligación de publicar rangos salariales en las ofertas de empleo de Washington (EPOA, 2023) — transparencia por ley, aplicada mediante cientos de demandas colectivas de candidatos

Gender Equality · Buena práctica · Estados Unidos

Puntuación de calidad: 26/100

Solidez de la evidencia: Cautelar / limitada

Resumen

Desde el 1/1/2023 los empleadores de Washington con 15 o más empleados deben publicar rangos salariales y beneficios. Las demandas colectivas llevaron a una reforma en 2025 con plazo de subsanación. Sin evidencia sobre la brecha de género: caso de cautela.

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	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	0/1
Curator validation	1/1

Evaluated por C-NAPSE

Fuentes de datos

C-NAPSE web research — consultado el 2026-10-01

State of Washington (Department of Labor & Industries) — consultado el 2026-10-01

Buchalter: pay transparency class actions in Washington — consultado el 2026-10-01

Epstein Becker Green: 2025 EPOA amendments — consultado el 2026-10-01

Ogletree: barrage of suits over pay range disclosure — consultado el 2026-10-01

Citar — Evidoria. *Obligación de publicar rangos salariales en las ofertas de empleo de Washington (EPOA, 2023) — transparencia por ley, aplicada mediante cientos de demandas colectivas de candidatos*. ID persistente: dbd8b404-a4ae-4803-8a94-ab4a5d647024.