

Obligación de divulgación de la brecha salarial de género en el Reino Unido (Equality Act 2010 / Reglamentos 2017)

Gender Equality · Good practice · Reino Unido

Puntuación de calidad: 100/100

Solidez de la evidencia: Observational / pre–post

Resumen

Desde abril de 2017, todos los empleadores del Reino Unido con ≥ 250 trabajadores deben publicar anualmente datos sobre la brecha salarial de género. Más de 10.700 empleadores informan anualmente; la brecha salarial mediana cayó del 16,8% (2016) al 13,3% (2023, OCDE), una reducción de 3,5 pp. El modelo inspiró directamente la Directiva de la UE sobre Transparencia Retributiva (2023/970/UE).

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	3/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	1/1
Efficiency	1/1
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 2026-06-21

[UK Government Equalities Office / Equality and Human Rights Commission \(EHRC\)](#) — consultado el 2026-06-21

[UK Government – Gender pay gap reporting overview](#) — consultado el 2026-06-21

[ONS – Gender pay gap in the UK: 2023](#) — consultado el 2026-06-21

[World Bank – Pay transparency policies \(UK & Denmark\)](#) — consultado el 2026-06-21

[OECD – Gender wage gap indicator](#) — consultado el 2026-06-21

Citar — Evidoria. *Obligación de divulgación de la brecha salarial de género en el Reino Unido (Equality Act 2010 / Reglamentos 2017)*. ID persistente: d5a85250-c9a5-4768-956c-48b68c98c145.