

Ley de Igualdad de Género 2020 de Victoria — auditorías laborales obligatorias y reporte de brecha salarial en ~300 organismos públicos

Gender Equality · Buena práctica · Australia

Puntuación de calidad: 74/100

Solidez de la evidencia: Sólida

Resumen

La ley de Victoria obliga a ~300 organismos públicos (más de 450 000 trabajadores) a auditar salarios, publicar planes de acción y demostrar avances cada dos años; brecha media del 15,6 % (2021), mediana del 9,1 % (2023).

Dimensiones clave

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

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-10-04

[Commission for Gender Equality in the Public Sector \(Victoria\)](#) — consultado el 2026-10-04

[Commission — Victoria leads the way with gender equality audit \(2022\)](#) — consultado el 2026-10-04

[Commission — Key insights from 2023 audits](#) — consultado el 2026-10-04

[Commission — Workplace gender audit evaluation](#) — consultado el 2026-10-04

[Victoria Legal Aid — 2023 audit data](#) — consultado el 2026-10-04

Citar — Evidoria. *Ley de Igualdad de Género 2020 de Victoria — auditorías laborales obligatorias y reporte de brecha salarial en ~300 organismos públicos*. ID persistente: 832be8a4-978b-4a20-98c2-a561ef342746.