

Lei dinamarquesa de estatísticas salariais desagregadas por género (2006)

Gender Equality · Boa prática · Dinamarca

Pontuação de qualidade: 85/100

Força da evidência: Forte

Sumário

Desde 2006, as empresas dinamarquesas com mais de 35 trabalhadores devem publicar estatísticas salariais desagregadas por género. Um estudo quase-experimental com dados de 2003-2008 encontrou uma redução de cerca de 7% no diferencial salarial de género, sobretudo por travar o crescimento salarial dos homens, com um custo em produtividade.

Dimensões-chave

Dimensão	Pontuação
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	1/1

Avaliado por C-NAPSE

Fontes de dados

[C-NAPSE web research](#) — acedido a 2026-09-05

[Folketinget \(Danish Parliament\) / Beskæftigelsesministeriet \(Ministry of Employment\)](#) — acedido a 2026-09-05

[INSEAD Knowledge: "Wage Transparency Works"](#) — acedido a 2026-09-05

[Bennedsen et al., "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?", Journal of Finance \(2022\)](#) — acedido a 2026-09-05

Citar — Evidoria. *Lei dinamarquesa de estatísticas salariais desagregadas por género (2006)*. ID persistente: 2ece1ee3-0180-43d4-bb96-2993f8b6e601.