

Monitorização do hiato salarial de género em Singapura — decomposição do MOM em vez de transparência salarial obrigatória

Gender Equality · Boa prática · Singapura

Pontuação de qualidade: 37/100

Força da evidência: Cautelar / limitada

Sumário

Singapura não impõe transparência salarial às empresas; o Ministério do Trabalho publica um hiato bruto (16,3% em 2018; 14,3% em 2023) e um hiato ajustado de cerca de 6%.

Dimensões-chave

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

Avaliado por C-NAPSE

Fontes de dados

C-NAPSE web research — acedido a 2026-10-04

Ministry of Manpower (MOM), Singapore — acedido a 2026-10-04

MOM press release (2020) — acedido a 2026-10-04

MOM parliamentary reply (2024) — acedido a 2026-10-04

NTUC: Manpower Minister on the gender pay gap — acedido a 2026-10-04

Citar — Evidoria. Monitorização do hiato salarial de género em Singapura — decomposição do MOM em vez de transparência salarial obrigatória. ID persistente: 00e020c5-b48c-4610-a4a2-d59174511fd2.