

Relatório Obrigatório da Diferença Salarial de Género no Reino Unido (Lei da Igualdade 2010 / Regulamentos de 2017)

Gender Equality · Good practice · Reino Unido

Pontuação de qualidade: 100/100

Força da evidência: Observational / pre–post

Sumário

Desde abril de 2017, todos os empregadores do Reino Unido com ≥ 250 trabalhadores devem publicar anualmente dados sobre a diferença salarial de género. Mais de 10.700 empregadores reportam anualmente; a diferença mediana de salários caiu de 16,8% (2016) para 13,3% (2023, OCDE) — uma redução de 3,5 p.p. O modelo inspirou diretamente a Diretiva da UE sobre Transparência Salarial (2023/970/UE).

Dimensões-chave

Dimensão	Pontuação
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

Avaliado por C-NAPSE

Fontes de dados

[C-NAPSE web research](#) — acedido a 2026-06-21

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

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

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

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

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

Citar — Evidoria. *Relatório Obrigatório da Diferença Salarial de Género no Reino Unido (Lei da Igualdade 2010 / Regulamentos de 2017)*. ID persistente: d5a85250-c9a5-4768-956c-48b68c98c145.