

Loi belge sur l'écart salarial entre hommes et femmes : rapports biennaux obligatoires et plans d'action

Gender Equality · Bonne pratique · Belgique

Score de qualité : 85/100

Niveau de preuve : Observationnel / avant-après

Résumé

Depuis 2012, les entreprises belges de 50+ salariés doivent produire tous les deux ans une analyse de l'écart salarial et, si besoin, un plan d'action. En 2024, l'écart dans le privé (6,1 %) est le plus faible de l'UE ; l'écart corrigé était de 7,0 % en 2023.

Dimensions clés

Dimension	Score
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

Évalué par C-NAPSE

Sources de données

[C-NAPSE web research](#) — consulté le 2026-09-17

[Institute for the Equality of Women and Men \(IEFH/IGVM\)](#) — consulté le 2026-09-17

[IEFH/IGVM gender pay gap statistics](#) — consulté le 2026-09-17

[Eurostat: Gender pay gap statistics](#) — consulté le 2026-09-17

Citer — Evidoria. *Loi belge sur l'écart salarial entre hommes et femmes : rapports biennaux obligatoires et plans d'action*. ID persistant : 3a13aa35-9f7c-4f3d-96ea-0f81c5c78859.