

Entreprises de plus de 250 salariés	Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables	La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes et pour les hommes	La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes	Toutes les salariés augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations collectives ont été données en leur absence	Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations
Nombre de points associés	40	20	15	15	10
Critères d'évaluation et de mesure	<p>Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.</p> <p>Par salaire on entend : « <i>rémunération moyennes des femmes et des hommes incluant les primes de performance et les avantages en nature. Sont en revanche exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires), primes de départ et primes de précarité</i> »</p> <p>Par poste comparable, on entend « après avoir du comité social et économique » les classifications de branches ou une classification agréée par le ministère pour définir les postes comparables. À défaut, ce seront les 4 catégories socio-professionnelles qui seront utilisées : (i) ouvriers, (ii) employés, (iii) techniciens et agents de maîtrise, (iv) ingénieurs et cadres</p> <p>Par âge comparable, on entend 4 tranches d'âges (i) les moins de 30 ans, (ii) les 30 à 40 ans, (iii) les 40 à 50 ans, (iv) les plus de 50 ans.</p>	Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% ou à 2 personnes près	Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant d'hommes que de femmes, à 2% ou à 2 personnes près		
Poids de l'indicateur dans la note finale	40%	20%	15%	15%	10%