

# Palkkakartoitus ja tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolain mukaan työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi tehdään selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoitus ja tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Jos on paikallisesti sovittu tasa-arvosuunnitelman tekemisestä vuosittain, voidaan palkkakartoitus kuitenkin tehdä joka kolmas vuosi.

Suunnitelma laaditaan yhteistoiminnassa paikallisesti päätettävien henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelma ja palkkakartoitus voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

## Mitä tietoja palkkakartoituksessa on?

Kartoituksella on tarkoitus selvittää toteutuneet palkat sekä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin. Näin saadaan tasa-arvosuunnitelman pohjaksi tietoa naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Kartoituksessa mukana ovat kaikki työntekijät, myös määräaikaiset ja osa-aikaiset.

Esim. toimituksissa kartoituksen pohjana voidaan käyttää työehtosopimuksen mukaista työtehtävän vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkajärjestelmää. Isoilla työpaikoilla voi olla perusteltua tarkastella tilannetta myös osastokohtaisesti. Tiedot on koottava siten, että niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä. Yksittäisten työntekijöiden tietoja ei julkaista.

## Mikä on hyväksyttävä syy palkkaerolle?

Hyväksyttäviä syitä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavalle palkkaerolle voivat olla objektiivisesti arvioitavissa olevat tekijät kuten koulutus tai kokemuksen myötä karttunut ammattitaito. Perusteena voi olla myös henkilön työosaamiseen ja toimintaan liittyviä kriteerejä kuten aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.

## Miten palkkaeroihin puututaan?

Jos palkkakartoitus tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

Jos palkkaerolle ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Nämä toimenpiteet kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan. Toimenpiteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia.

Lähde: <https://www.tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>

