



Sisältöalue
Tasa-arvo
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
Perustuslaki 65§ Valtioneuvoston ohjesääntö 13 ja 19§
Kohderyhmät
Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika
19.12.2016 - toistaiseksi
Kumoo määräyksen (pvm nro)
28.8.2015; VM/661/00.00.01/2015

SUOSITUS TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTYVÄN PALKKAKARTOITUKSEN ANALYYSIN JULKISTAMISESTA

Sukupuolten tasa-arvon tukeminen antaa mahdollisuuden hyödyntää tasapuolisesti ja tehokkaasti naisten ja miesten tietoja, taitoja ja kokemusta, tukea henkilöstön työhyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta, parantaa työnantajakuvaa ja turvata osaavan työvoiman saatavuus. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla on myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan on laadittava työpaikan tasa-arvosuunnitelma, johon tulee sisältyä myös palkkakartoitus.

Hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa ja koonnut tärkeimmät tasa-arvoa edistävät toimet hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan 2012-2015. Palkkakartoitusten läpinäkyvyyden lisäämiseksi ja samapalkkaisuuden tukemiseksi hallitus on päättänyt, että palkkakartoitusten analyysien julkistaminen käynnistetään valtiosektorilla. Valtiovarainministeriö antaa valtion virastoille seuraavan suosituksen palkkakartoitusten analyysien julkistamisesta.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan on tehtävä vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee sisältää vähintään:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista,
- käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi,
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Palkkakartoituksen avulla varmistetaan, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia

palkkaeroja. Kartoituksessa selvitetään esimerkiksi naisten ja miesten lukumääriä ja keskiansioita palkka- tai tehtäväryhmissä, minkä perusteella todetaan samapalkkaisuuden tilanne työpaikalla. Palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään kerran kolmessa vuodessa, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain. Palkkakartoituksessa voidaan käyttää viraston palkkausjärjestelmän tai valtion palkka-analyysien palkkaryhmittelyjä tai muita käytössä olevia tehtäväluokituksia. Palkkakartoitusta tehdään koko henkilöstöstä. Jos kartoituksessa tarkastellaan kuukausipalkkoja, tulee osa-aikaisten osalta ottaa huomioon työaika, jolta palkka on maksettu.

Palkkakartoituksen analysoiminen

Tasa-arvosuunnitelma ja siihen sisältyvä palkkakartoitusta voidaan tehdä erillisinä tai ne voivat sisältyä esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toiminta-ohjelmaan. Palkkakartoituksen analyysi on käytännöllisintä tehdä palkkakartoituksen tekemisen yhteydessä ja analyysi voi toimia myös yhteenvetona palkkakartoituksesta.

Palkkakartoituksen analyysissä voidaan esittää esimerkiksi seuraavat tiedot:

- kuinka työpaikan palkkakartoitusta tehtiin: esimerkiksi mitä ja minkä ajankohdan tietoja palkkakartoituksessa käytettiin ja millaisten luokitusten ja ryhmittelyjen suhteen ne esitettiin; millä tavalla osa-aikaisten kokoaikaisia lyhyempi työaika otettiin huomioon kuukausipalkkoja tarkasteltaessa
- kartoituksen päätulokset ja niiden perusteella mahdollisesti tehdyt jatkoselvitykset
- johtopäätökset kartoituksesta ja mahdollisista jatkoselvityksistä
- naisten ja miesten samapalkkaisuuden seuranta

Palkkakartoituksen analyysin julkistaminen

Palkkakartoitusten analyysien julkistamisen tavoitteena on lisätä palkkakartoitusten läpinäkyvyyttä ja tukea naisten ja miesten samapalkkaisuutta.

Jos tasa-arvosuunnitelma ja siihen sisältyvä palkkakartoitusta ovat osa toista, vähintään työpaikan omalle henkilöstölle julkistettavaa suunnitelmaa, ei palkkakartoituksen analyysiä tarvitse julkistaa erikseen. Eriksään tehtävä palkkakartoituksen analyysi voidaan julkistaa esimerkiksi viraston henkilöstötilinpäätöksessä tai -kertomuksessa tai vastaavassa asiakirjassa tai erikseen. Julkistettavasta palkkakartoituksen analyysistä ei saa paljastua yksittäisen henkilön tiedot. Jos palkkakartoituksen analyysin osana halutaan julkistaa keskiarvo- tai vastaavia tilastotietoja, on julkistettavissa tiedoissa oltava vähintään kolme henkilöä ryhmässä.

Tasa-arvosuunnittelua koskevia määräyksiä ja ohjeita

[-laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

[-tasa-arvovaltuutetun ohjeita työpaikan tasa-arvosuunnittelusta](#)

Osastopäällikkö,
valtion työmarkkinajohtaja

Juha Sarkio

Neuvotteleva virkamies

Mika Happonen