



Innehåll

Jämställdhet

Förordning som föreskriften grundar sig på

Grundlagen 65 §**Reglemente för statsrådet 13 och 19 §**

Målgrupper

Ministerier och ämbetsverk

Giltighetstid

28 augusti 2015 – tills vidare

Upphäver föreskrift (datum, nr)

REKOMMENDATION ATT PUBLICERA ANALYSER AV LÖNEKARTLÄGGNINGEN I ARBETSPLATSERNAS JÄMSTÄLLDHETSPLANER

Att stödja jämställdhet mellan könen gör det möjligt att använda kvinnors och mäns kunskaper, färdigheter och erfarenheter jämnt och effektivt och att främja personalens välmående på arbetet. Samtidigt blir det möjligt för organisationen att uppnå goda resultat, att förbättra arbetsgivarbilden och att säkerställa tillgången på kompetent arbetskraft. Det är också enligt lag arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) ska arbetsgivaren främja jämställdheten målinriktat och planerat och arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska upprätta en jämställdhetsplan för arbetsplatsen och i denna jämställdhetsplan ska en lönekartläggning ingå.

Regeringen har i sitt regeringsprogram förbundit sig att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och de viktigaste jämställdhetsfrämjande åtgärderna har samlats i regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015. För att öka transparensen i lönekartläggningen och stödja likalön har regeringen beslutat att den statliga sektorn ska börja publicera analyserna av lönekartläggningarna. Finansministeriet ger de statliga ämbetsverken följande rekommendation för publicering av analysen av lönekartläggningarna.

1 ARBETSPLATSENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN OCH LÖNEKARTLÄGGNING

Arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska enligt jämställdhetslagen åtminstone vartannat år upprätta en jämställdhetsplan där särskilt lönen och andra villkor i tjänsteförhållandet beaktas och denna jämställdhetsplan ska åtminstone innehålla:

- en redogörelse för det nuvarande jämställdhetsläget på arbetsplatsen och som en del av denna en specifikation av kvinnors och mäns placering i olika arbetsuppgifter och en lönekartläggning som omfattar hela personalen och som kartlägger klassificeringen av kvinnors och mäns arbetsuppgifter, löner och löneskillnader,

- nödvändiga åtgärder som främjar jämställdhet och likalön som enligt planerna ska inledas eller genomföras,
- en utvärdering av genomförandet och resultatet av åtgärderna i jämställdhetsplanen.

En lönekartläggning säkerställer att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I kartläggningen ska det finnas en redogörelse för till exempel antalet kvinnor och män och den genomsnittliga inkomsten i löne- och arbetsuppgiftsgrupperna och utifrån denna ska likalönssituationen på arbetsplatsen fastställas. Man kan lokalt komma överens om att lönekartläggningen ska göras åtminstone en gång vart tredje år om jämställdhetsplanen i övrigt uppdateras en gång om året.

Ämbetsverkets lönesystem eller lönegrupperingarna i statens lönesystem eller andra arbetsuppgiftsklassificeringar kan användas i lönekartläggningen. Hela personalen ska omfattas av lönekartläggningen. De som arbetar heltid och deltid och på olika avtalsområden kan omfattas av skilda lönekartläggningar.

2 ANALYS AV LÖNEKARTLÄGGNINGEN

Jämställdhetsplanen och lönekartläggningen kan göras var. för sig eller vara en del av en personal- och utbildningsplan eller av arbetarskyddets handlingsprogram. Det mest praktiska är att göra analysen av lönekartläggningen i samband med själva kartläggningen. och analysen kan också användas som en sammanfattning av lönekartläggningen.

I analysen av lönekartläggningen kan man till exempel redogöra för följande uppgifter:

- hur lönekartläggningen på arbetsplatsen har genomförts: till exempel om det har gjorts en gemensam kartläggning av hela personalen eller flera olika kartläggningar av olika personalgrupper, vilka uppgifter från vilken tidpunkt som lagts fram i lönekartläggningen och med avseende på vilka klassificeringar och grupperingar dessa uppgifter har framlagts
- huvudresultatet av kartläggningen och eventuella ytterligare utredningar som har gjorts utifrån huvudresultaten
- slutsatser av kartläggningen och eventuella ytterligare utredningar
- uppföljningsmetoden för kvinnors och mäns likalön

3 PUBLICERING AV ANALYSEN AV LÖNEKARTLÄGGNINGEN

Målet med att publicera analyserna av lönekartläggningarna är att öka transparensen i kartläggningen av löner och stödja likalön för kvinnor och män.

Om jämställdhetsplanen och den lönekartläggning som ingår i den är en del av en annan plan som görs tillgänglig åtminstone för den egna personalen behöver analysen av lönekartläggningen inte publiceras skilt. En separat analys av lönekartläggningen kan publiceras till exempel i ämbetsverkets personalbokslut eller i personalberättelsen eller i ett motsvarande dokument eller publiceras för sig. Uppgifter om enskilda personer får inte framgå av den analys av lönekartläggningen som publiceras. Om man som en del av analysen av lönekartläggningen vill publicera medeltal eller motsvarande statistisk information ska det finnas åtminstone tre personer i den grupp man publicerar information om.

4 BESTÄMMELSER OCH ANVISNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSPLANER

- [Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#)
- [Jämställdhetsombudsmannens anvisningar för arbetsplatsers jämställdhetsplaner](#)

Avdelningschef,
statens arbetsmarknadsdirektör

Juha Sarkio

Konsultativ tjänsteman

Mika Happonen