

TARKISTUSLISTA PALKKA-AVOIMUUSDIREKTIIVIN (EU 2023/970) NOUDATTAMISEEN:

YRITYKSET 100-249 TYÖNTEKIJÄÄ



Rekrytointi

- Ilmoita tehtävän alkupalkka tai palkkahaarukka ennen haastattelua
- Varmista, ettei palkkahistoriaa kysytä missään rekrytoinnin vaiheessa
- Käytä sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä ja ilmoituksia

Palkkauksen perusteet

- Määrittele ja dokumentoi palkan määräytymisen kriteerit
- Varmista, että kriteerit ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja
- Tunnista sama ja samanarvoinen työ
- Tee palkkauksen ja palkkakehityksen kriteerit henkilöstölle saataville ymmärrettävässä muodossa

Työntekijän tiedonsaantioikeus

- Luo prosessi palkkatietopyyntöjen vastaanottamiseen
- Pysty toimittamaan ryhmäkohtaiset keskipalkat sukupuolen mukaan
- Vastaa pyyntöihin 2 kuukauden määräajassa
- Informoi henkilöstöä vuosittain heidän oikeudestaan saada palkkatietoja



Riskienhallinta

- Dokumentoi kaikki palkkapäätökset ja niiden perusteet
- Varmista, että palkkaerot ovat perusteltavissa
- Määrittele toimintamalli perusteettomien palkkaerojen korjaamiseen

Raportointivalmius

- Kerää sukupuolittain jaoteltua palkkadataa järjestelmällisesti
- Määrittele raportoinnin vastuut (HR / palkkahallinto)
- Valmista raportointiprosessi (3 vuoden välein)
- Huomioi raportointiajankohta henkilöstömäärän mukaan (2027 / 2031)
- Valmista raportoinnin vähimmäisisältö direktiivin mukaisesti

>5 % palkkaerojen hallinta

- Seuraa palkkaeroja ennakoivasti
- Valmista joint pay assessment -prosessi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa
- Valmista yhteisen palkka-arvioinnin prosessi, jos yli 5 %:n sukupuolten välinen palkkaero ei ole perusteltavissa eikä korjaannu 6 kuukaudessa

