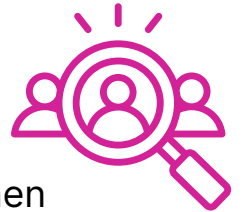


# TARKISTUSLISTA PALKKA-AVOIMUUSDIREKTIIVIN (EU 2023/970) NOUDATTAMISEEN:

## YRITYKSET 250+ TYÖNTEKIJÄÄ



### 1. Rekrytointi

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

### 2. Palkkauksen ja urakehityksen perusteet

- Dokumentoi palkkauksen ja palkkakehityksen määräytymiskriteerit
- Varmista, että kriteerit ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja
- Tunnista sama ja samanarvoinen työ (vaativuus, vastuu, kuormitus, osaaminen)
- Tee palkkauksen ja palkkakehityksen kriteerit henkilöstön saataville (esim. intrassa)

### 3. Työntekijöiden tiedonsaantioikeus

- Mahdollista työntekijöiden palkkatietopyynnöt
- Pysty toimittamaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkat sukupuolen mukaan
- Vastaa pyyntöihin enintään 2 kuukauden määräajassa
- Varmista, ettei yksittäisten työntekijöiden palkkoja paljasteta
- Informoi henkilöstöä vuosittain oikeudesta pyytää palkkatietoja

#### **4. Vuosittainen palkkaeroraportointi**

- Raportoi sukupuolten palkkaerot vuosittain viranomaiselle
- Sisällytä raporttiin peruspalkat, muuttuvat palkanosat ja luontoisedut
- Raportoi sukupuolten palkkaerot vuosittain viranomaiselle direktiivin edellyttämässä laajuudessa (ml. ryhmä- ja kvartiilitiedot)

#### **5. Yli 5 % selittämättömät palkkaerot**

- Tunnista työntekijäryhmät, joissa palkkaero ylittää 5 %
- Arvioi, onko palkkaero objektiivisesti perusteltavissa
- Käynnistä korjaavat toimenpiteet, jos perustetta ei ole
- Jos palkkaero ei korjaannu 6 kuukaudessa, toteuta yhteinen palkka-arviointi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa

#### **6. Hallintamalli ja seuranta**

- Integroi palkka-avoimuus osaksi HR-, DEI- ja riskienhallintaprosesseja
- Raportoi palkka-avoimuuden tila säännöllisesti johdolle
- Varmista jatkuva seuranta – ei vain raportointivuonna