TASA-ARVOSUUNNITELMA JA PALKKAKARTOITUS

Tasa-arvolain (609/1986) 6 a ja 6 b § (voimassa olevat säännökset)

Yritys: Esimerkkikahvila Oy

Y-tunnus: 9876543-0

Osoite: Esimerkkikatu 1, 00100 Helsinki

Suunnitelmakausi: 2027-2028 Työntekijöitä säännöllisesti: 12

Hyväksytty: 10.12.2026

Yrityksen palveluksessa on alle 30 työntekijää, joten suunnitelma laaditaan vapaaehtoisesti.

Johdanto

Työnantaja laatii vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (tasa-arvolain 6 a §:n 1 momentti).

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (6 a §:n 2 momentti). Henkilöstön edustajat: työsuojeluvaltuutettu.

1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

1.1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Ryhmä	Tehtävät	Naisia	Miehiä
Vaativuusryhmä 1	Siistijä	2	0
Vaativuusryhmä 2	Kahvilatyöntekijä	3	2
Vaativuusryhmä 3	Vuoropäällikkö, Kokki	2	2
Vaativuusryhmä 4	Kahvilapäällikkö	1	0

1.2. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksella selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja (6 b §:n 1 momentti). Kartoitus kattaa koko henkilöstön ja vertailee ryhmittäin naisten ja miesten keskipalkkoja. Vertailtava palkka: säännöllisen työajan kuukausipalkka (peruspalkka ja täydentävät erät). Kartoituksen ajankohta: 1.12.2026.

Ryhmä	Naisten keskipalkka (€)	Miesten keskipalkka (€)	Ero
Vaativuusryhmä 1	2 180,00	____	vain yhtä sukupuolta
Vaativuusryhmä 2	2 380,00	2 400,00	0,8 %
Vaativuusryhmä 3	2 620,00	2 650,00	1,1 %
Vaativuusryhmä 4	3 200,00	____	vain yhtä sukupuolta

Ero on naisten ja miesten keskipalkkojen erotus prosentteina miesten keskipalkasta (tasa-arvolain 3 §:n 9 momentin määritelmä, EV 168/2026 vp). Positiivinen luku tarkoittaa, että naisten keskipalkka on pienempi.

1.3. Palkkaerojen syyt ja perusteet

Jos tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantaja selvittää palkkaerojen syyt ja perusteet. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantaja ryhtyy asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin (6 b §:n 2 ja 3 momentti).

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.

- Vaativuusryhmä 2 (ero 0,8 %): _____.
- Vaativuusryhmä 3 (ero 1,1 %): Ero johtuu työkokemukseen perustuvasta henkilökohtaisesta lisästä.

2. Suunnitellut toimenpiteet

Käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi (6 a §:n 3 momentin 2 kohta):

Toimenpide	Vastuuhenkilö	Aikataulu
Alkupalkka ja sukupuolineutraali nimike jokaiseen työpaikkailmoitukseen	Toimitusjohtaja	1.1.2027
Ryhmien palkkaerot tarkistetaan vuoden palkantarkistuksen yhteydessä	Kahvilapäällikkö	31.1.2027
Työvuorojen suunnittelussa otetaan huomioon perheen ja työn yhteensovittaminen	Vuoropäällikkö	jatkuva

3. Arvio aiemmista toimenpiteistä

Tämä on yrityksen ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma, joten aiempia toimenpiteitä ei ole arvioitavana (6 a §:n 3 momentin 3 kohta).

4. Yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa

Suunnitelma valmisteltiin yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa kahdessa palaverissa joulukuussa 2026.

5. Tiedottaminen henkilöstölle

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan henkilöstölle (6 a §:n 4 momentti). Suunnitelma esitellään henkilöstöpalaverissa ja lähetetään kaikille sähköpostilla.

Henkilöstölle annettavasta versiosta poistetaan tiedot, joista yksittäisen työntekijän palkka voisi paljastua.

6. Seuraava suunnitelma

Suunnitelma päivitetään vähintään joka toinen vuosi, seuraavan kerran viimeistään 10.12.2028. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain (6 a §:n 5 momentti).

Paikka ja päivämäärä: Helsinki, 10.12.2026

Työnantajan puolesta

_____

(allekirjoitus)

Liisa Esimerkki, Toimitusjohtaja

Henkilöstön edustaja

_____

(allekirjoitus)

työsuojeluvaltuutettu

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.

Palkkaselko-apuvälineen huomautus (ei lain tekstiä): Työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset. Erojen syyt kirjoittaa työnantaja yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Asiakirja on laadittu apuvälineellä, eikä se ole oikeudellista neuvontaa. Työnantaja tarkistaa sisällön ennen hyväksymistä. Lopullinen päätös ja vastuu ovat työnantajalla. Huomautuksen voi poistaa ennen allekirjoitusta.

ESIKATSELU
ESIKATSELU
ESIKATSELU

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.