

Auditorías salariales obligatorias de Finlandia (Ley de Igualdad 609/1986)

Gender Equality · Buena práctica · Finlandia

Puntuación de calidad: 85/100

Solidez de la evidencia: Sólida

Resumen

Desde 2005, las empresas finlandesas con 30 o más empleados deben realizar una encuesta salarial obligatoria cada 2-3 años dentro de su plan de igualdad de género; la Defensora de la Igualdad puede exigir su cumplimiento, aunque evaluaciones tempranas hallaron que un tercio de los centros de trabajo no tomó medidas de seguimiento.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	1/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	1/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-09-07

[Ombudsman for Equality \(Tasa-arvovaltuutettu\), Finland](#) — consultado el 2026-09-07

[Finlex – Act on Equality between Women and Men \(609/1986\), English translation](#) — consultado el 2026-09-07

[ILO NATLEX – Act \(1329/2014\) amending the Act on equality \(609/1986\)](#) — consultado el 2026-09-07

[Trusaic – Finland Pay Transparency Reporting Law Guide](#) — consultado el 2026-09-07

[Eurofound – Finland: Experiences of pay auditing measures](#) — consultado el 2026-09-07

Citar — Evidoria. *Auditorías salariales obligatorias de Finlandia (Ley de Igualdad 609/1986)*. ID persistente: 584d9710-242e-499f-9bf6-7aecfe2b45f4.