



Tasa-arvosuunnitelma

2006

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUKSEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Patentti- ja rekisterihallituksen tasa-arvosuunnitelma vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 27.2.2006

Pääjohtaja Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen

1. JOHDANTO

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on laatinut tämän tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta. PRH:ssa toteutetaan erikseen laadittua tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma liittyy PRH:n strategiaan henkilöstöstrategian osana.

PRH:n tasa-arvosuunnitelma tulee voimaan 1.3.2006. Tasa-arvotoimikunta tarkastelee vuosittain suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Samassa yhteydessä vuosittain päivitetään suunnitelmaa tarvittavilta osin ja asetetaan tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkastelujakso on vuosittain joulukuu – tammikuu.

2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Tasa-arvosuunnitelma on ollut YT-käsittelyssä 27.2.2006 ja PRH:n johto on hyväksynyt sen. Johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

Tasa-arvotoimikunta raportoi vuosittain tasa-arvotyön tuloksista ja uusista tavoitteista PRH:n YT-toimikunnalle sekä johtoryhmälle.

3. RESURSSIT TASA-ARVOSUUNNITELMAN VALMISTELUUN, TOTEUTTAMISEEN JA SEURANTAAN

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan on varattu seuraavat resurssit:

1.1 Tasa-arvokoulutus: Tasa-arvotoimikunta on osallistunut ja osallistuu jatkossakin tasa-arvokoulutukseen. Alan kirjallisuutta, internet-tarjontaa, eri ministeriöiden ohjeistusta sekä muuta aineistoa seurataan ja hankitaan käyttöön.

Koko henkilöstö tullaan perehdyttämään viraston tasa-arvosuunnitelmaan.

1.2 Tasa-arvotoimikunta: PRH:n tasa-arvotoimikunnan asettamista ja tehtäviä koskeva päätös on ohessa liitteenä 1.

1.3 Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eritellyt tilastot:

- PRH:ssa työskenteli 480 henkilöä 31.10.2005. Luvussa ei ole mukana virkavapaalla olevia henkilöitä. Henkilöstöstä 66 % (317 henkilöä) on naisia ja 34 % (163) miehiä. Henkilöstön keski-ikä on 45,8 vuotta.
- Liitteessä 2 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan. Esimies- ja asiantuntijatasoilla molemmat sukupuolet ovat hyvin edustettuina.

Sen sijaan johtotasolla on naisten suhteellinen määrä pieni.

Toimistohenkilöstötasolla taas naisten suhteellinen osuus on suuri.

- Liitteessä 3 on esitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyt ja vakinaisen viran haltijat sukupuolen mukaan. Viraston henkilöstörakenteeseen suhteutettuna ei määräaikaisia tarkasteltaessa miesten ja naisten osuudessa ole olennaista eroa.
- Liitteessä 4 on esitetty kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan. PRH:ssa ei ole osa-aikaisia virkoja. PRH:ssa on suhtauduttu työelämän joustoihin positiivisesti. Tästä syystä henkilö on voinut valita osa-aikaisuuden esim. elämäntilanteensa mukaan. Suurimmat ryhmät osa-aikaisissa ovat osittaisella hoitovapaalla olevat, osa-aika(työkyvyttömyys)eläkeläiset ja opiskelijat. Osa-aikaisista suurin osa on naisia.
- Liitteessä 5 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja koulutuksen mukaan ryhmiteltynä. Pelkästään peruskoulutuksen omaavien naisten osuus on huomattavan suuri.
- Liitteessä 6 on esitetty miesten ja naisten jakautuminen UPJ:ssa vaativuustasoille 1-17. Ylemmillä vaativuustasoilla (11-16) on molempia sukupuolia melko tasaisesti. Alemmilla tasoilla naisilla on selvä yliedustus (esim. vaativuustasot 5-9). Kuviosta ilmenee selvä korrelaatio liitteessä 2 esitettyyn virka-asemajakautumaan.
- Liitteessä 7 on esitetty henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin jakautuminen sukupuolittain. Merkittäviä eroja ei ole havaittavissa sukupuolten kesken.
- Liitteissä 8.1 ja 8.2 on esitetty kokonaispalkkojen keskiarvo vaativuustasoittain ja sukupuolittain. Niissä ryhmissä, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin viisi, annetaan vain kokonaiskeskiarvo tai ryhmä on yhdistetty viereiseen vaativuustasoon. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei ole palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa. Kumuloitumista on palkkatilastojen mukaan jossain määrin siinä, että vaativuustasojen noustessa myöskin henkilökohtaisten suoriutumisten osuudessa tapahtuu tason nousua. Viraston ylin johto ei kuulu UPJ:n piiriin, mutta heidät on liitteessä 8.1 esitetty omana ryhmänään. Heidän palkkauksensa perustuu ja muodostuu pääjohtajan päätöksiin liittyen kunkin tehtävän vaativuuteen sekä saavutettuihin tuloksiin, jossa pohjana oli poistunut A-palkkausjärjestelmä ikälisineen.

1.4 Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt: PRH:ssa on suoritettu lähes samansisältöisenä kyselyt koko henkilökunnalle vuonna 2002 ja 2005. Vastausprosentti vuonna 2002 oli noin 30 ja vuonna 2005 58. Näistä, etenkin vuoden 2005 kyselystä on ohessa tuloksia. Yleisenä havaintona todetaan mielipidekartoituksen perusteella seuraavaa:

- PRH:ssa ei ole miesten ja naisten näkemyksissä ja kokemuksissa tasa-arvosta suuria eroja. Sen sijaan linjakohtaisia eroja on mm. koulutusiasioissa ja saldovapaiden käytössä.
- Liitteessä 9 ilmenee miesten ja naisten käsitys työyhteisön tasa-arvotilanteesta vuosina 2002 ja 2005. Vertailu antaa johtopäätökseksi, että entistä parempaan suuntaan ollaan tasa-arvotilanteen kokemisessa menossa. Miesten kriittisyys on kasvanut jossain määrin.
- Liitteessä 10 on vertailtu vuosina 2002 ja 2005 miesten ja naisten käsityksiä siitä, maksetaanko samanarvoisesta työstä samaa palkkaa sekä miehille että naisille. Molempien sukupuolten tyytymättömyys palkkatasa-arvotilanteeseen

on vähentynyt tänä aikana ottaen huomioon, että huomattava osa vastaajista ei ole osannut ottaa kantaa UPJ:n tuomaan palkkakehitykseen.

- Liitteet 11-15 Tarkasteltaessa tuloksia henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain kokemuksissa on nähtävissä eroja mm. seuraavissa asioissa: palkka, urakehitys, koulutus, harmaa ylityö, työtehtävien jako. Koulutukseen pääsyyn ja työtiloihinsa olivat miehet hieman tyytyväisempiä kuin naiset. Ns. harmaa ylityö tuntui rasittavan eniten esimieskuntaa (lähiesimiehet). Suhtautuminen perhevapaisiin oli lähes poikkeuksetta myönteistä.
- Määräaikaisessa virkasuhteessa ja vakituksessa virassa olevien suhtautumisessa tasa-arvotilanteeseen ei ole eroja.
- Liite 16 Näkemys työyhteisön tasa-arvotilasta oli samanlaista riippumatta siitä, oliko vastaajilla huollettavia vai ei. Myöskään sukupuolella ei ollut merkittävää vaikutusta.
- Liite 17 Vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri on pysynyt tasaisena (asteikolla 1-5) n. 3,3:na. Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta on noussut ensin tasaisesti 2,9 → 3 ja vuonna 2004 jyrkästi suoraan lähes → 3,9. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä on pysytellyt koko ajan 3,5:n yläpuolella ollen viimeksi 3,8.
- Kiusaamista sukupuolen takia tai sukupuolista häirintää koettiin erittäin vähän viimeisen 12 kuukauden ajalta.
- Kyselyn yhteydessä olevassa vapaamuotoisessa osassa toistui erittäin hallitsevasti toteamus ja vaatimus: ”samasta työstä sama palkka”

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

1. Työhönotto

Toimitaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja niihin valitaan pätevin ja ansioitunein hakija sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- PRH:n kaikki tehtävät soveltuvat sekä miehille että naisille.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitukset ovat sukupuolineutraaleja.
- Virkanimikkeitä pyritään kehittämään niin, että ne kuvaavat nykyistä paremmin tehtävää ja edistävät kummankin sukupuolen hakeutumista tehtävään.
- Työhönottohaastatteluissa ei tule tiedustella perhesuunnittelusta, perheasioista tai työhön liittymättömistä yksityisasioista.
- Haastattelijoina tulisi olla mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia ottaen huomioon, että haastatteliijoilla on riittävä asiantuntemus kyseisen tehtävän vaatimuksiin.
- Nimitysmuistioissa pitää olla riittävät tiedot perusteluineen siitä, ketkä on kutsuttu haastatteluun ja kuka on valittu tehtävään ja ketkä varalle. Nimitysmuistiossa pitää olla hakijoiden sukupuolijakauma.

Vastuuhenkilö/t:

- Henkilöstöjohtaja
- Henkilöstöhallinto

- Linjojen ja yksiköiden rekrytointeja hoitavat esimiehet
- ao. linjojen rekrytointiyhdyshenkilöstö
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- 1.1.2006 alkaen

Seuranta:

- Hakijoiden sukupuolijakauma
- Nimitysmuistiot tulee olla laadittu siten, että niiden pohjalta voi tehdä tasa-arvoselvityksiä tarvittaessa.

2. Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen

Pyritään siihen, että eri työtehtävissä toimii tasapuolisesti naisia ja miehiä mahdollisuuksien mukaan.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti osaamisen mukaan.
- Todellisten työtehtävien tulee olla kirjattuna tehtävänkuvauslomakkeeseen.

Toimenpiteet:

- Kannustetaan sisäiseen kiertoon ja uusiin tehtäviin tavoitteena osaamisalueiden laajennus.
- Työntekijöiltä tulee tiedustella heidän halukkuuttaan siirtyä toisiin tehtäviin.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuva

Seuranta:

- Kehityskeskusteluissa
- Vuosittaiset tilastot henkilöstökierrosta hallintoon

3. Koulutus

Naisten ja miesten tulee päästä tasapuolisesti koulutukseen iästä riippumatta.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Kaikkia kannustetaan itsensä kehittämiseen ottaen huomioon henkilön nykyinen tai tuleva tehtävä sekä työnantajan tarve.

Toimenpiteet:

- Koulutusasiat on otettava esille vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.
- Koulutusmahdollisuuksia selvitetään ja niistä tiedotetaan.
- Koulutushakemukset käsitellään joutuisasti.
- Mahdollistetaan jatkuva itsensä kehittäminen osittain työajalla (esim. toisen asteen tutkinto, NOSTE-koulutus, atk-ajokortti).

- Opintovapaa-oikeuden lisäksi mahdollistetaan itsensä kehittäminen myöntämällä tarvittaessa palkatonta virkavapaata.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjojen johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Koulutusyhdyshenkilöt
- Henkilö itse
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- 1.1.2006 alkaen

Seuranta:

- KOSURA
- Tasa-arvokyselyt (joka kolmas vuosi)
- Työtyytyväisyyskyselyt (joka vuosi)

4. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä
- Samat palvelussuhteen ehdot molemmille sukupuolille

Toimenpiteet:

- Laaditaan linjoittain ja yksiköittäin tilastot palkanosittain sukupuolijakauman toteamiseksi eri tasoissa.
- Tilastot analysoidaan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Sekä naisilla että miehillä sovelletaan samoja palkanosien määrityksiä.
- Samoihin palvelussuhteen ehtoihin ja työelämän joustoihin tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet sukupuoleen katsomatta (määräaikaisten vakinaistaminen, opintovapaa, muut virkavapaat, eläkkeet, etätyö).

Vastuuhenkilö/t:

- Henkilöstöhallinto (laatii tilastot)
- Työntekijät ja esimiehet (laativat tehtäväkuvaukset ja esimiehet arvioivat alaisen henkilökohtaisen suoriutumisen).
- Tehtävien vaativuuden arviointiryhmä
- Tasa-arvotoimikunta
- Viraston johto ja henkilöstön edustajat

Aikataulu:

- Vuosittaiset tilastot ja tarkastelu

Seuranta:

- Työtyytyväisyyskysely (UPJ-kysely v. 2007 alkaen)

5. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistaminen ja ehkäisy

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Tapauksia ei esiinny lainkaan.
- Jos esiintyy, osapuolilla on saatavilla toimintaohjeet.

- Ilmapiiri sallii asioiden puheeksi ottamisen.
Periaate on, että yksikin tapaus on liikaa, joten tilanne on nollattava (toisaalta tapauskohtaisesti on selvitettävä kaikkien osapuolten oikeusturvan kannalta em. tapauksissa se, miten kukin on kokenut tilanteen eli kunkin subjektiivinen suhtautuminen asiaan esimerkiksi erotuksena selvistä työnjohto- tai valvontamääräyksistä).

Toimenpiteet:

- Asioihin puututaan heti ja tapaukset selvitetään
- Virastossa on ohjeet huonon kohtelun varalle, jotka on julkaistu Innonetissä. Ohjetta täydennetään sukupuolisen häirinnän osalta..

Vastuuhenkilö/t:

- Jokainen omalta osaltaan
- Henkilöstöhallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuva

Seuranta:

- Vuosittainen tilastointi
- Vuosittainen työtyytyväisyyskysely
- Tasa-arvokyselyt

6. Työolot

Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työolojen järjestelyssä on otettava huomioon sukupuolivaikutusten arvioiminen.

Toimenpiteet:

- Työtilojen järjestelyissä pyritään viihtyisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin.
- Paljon päätetyöskentelyä tekeville järjestetään ergonomiset ja tarkoituksenmukaiset työvälineet.
- Taukotilajärjestelyjä pyritään kehittämään edelleen.
- Liukuvan työajan käyttöä ja muita työaikajärjestelyjä pyritään kehittämään siten, että ne helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista.
- Etätönn käyttöä pyritään laajentamaan. *PRH:n etätöösopimus on esitetty tarkemmin Innonetissä.*
- Ylitöiden teon tulee perustua pääsääntöisesti vapaaehtoisuuteen.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Esimiehet
- Hallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Työterveyshuolto

Aikataulu:

- Vuosittain talousarvion mahdollistamissa puitteissa

Seuranta:

- Työpaikkakartoitukset
- Työfysioterapeutin tarkastukset
- Työtyytyväisyyskyselyt
- Sairauspoissaolojen seuranta

7. Työelämän ja perhe-elämän/yksityiselämän yhteensovittaminen**Työpaikkakohtainen tavoite:**

- Kannustetaan miehiä käyttämään perhevapaita etenkin isyyslomien ja tilapäisten hoitovapaiden käytössä.
- Mahdollistetaan joustava perhevapaiden käyttäminen kaikille.
- Mahdollistetaan joustava ja tasapuolinen palkattomien virkavapaiden käyttö yksityisasioiden hoitoon.

Toimenpiteet:

- Palkataan riittävästi sijaisia perhevapaiden ajaksi.
- Järjestellään ja resursoidaan työt uuden tilanteen mukaan siten, että muut työtoverit eivät joudu kohtuuttoman työtaakan alle.
- Virkavapaalla oleva henkilö otetaan huomioon mm. koulutustilaisuuksien, virastotapahtumien ja postin suhteen.

Vastuuhenkilö/t:

- Esimiehet
- Henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa ja ennakkoivaa

Seuranta:

- Henkilöstötilinpäätös (HTP)
- Personec F -henkilöstötietojärjestelmä/Tahti (Työnantajan henkilötietojärjestelmä)

8. Virkistys- ja TYKY-toimintaan osallistuminen**Työpaikkakohtainen tavoite:**

- Pyritään järjestämään kaikille kohtuulliset virkistysmahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua tarkoituksenmukaiseen työhyvinvointitoimintaan.

Toimenpiteet:

- Pyritään mahdollistamaan kaikkien halukkaiden osallistuminen virkistys- ja opetustilaisuuksiin järjestämällä ne kahteen kertaan.
- Jakamalla liikuntalippuja tms. etuuksia mahdollistetaan jokaiselle omaehtoinen osallistuminen toimintaan.

Vastuuhenkilö/t:

- TYKY-työryhmä
- Virkistystoimikunta
- Lähiesimiehet

Aikataulu:

- Jatkuva

Seuranta:

- TYKY-tilaisuuksien osallistumiskalenteri
- Jakolistat
- TYKY-työryhmän ja virkistystoimikunnan toimintakertomukset

Lisätietoa tasa-arvosta löytyy mm. seuraavilta internet-sivuilta:

Tasa-arvolaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

<http://www.vm.fi/vm/liston/page.lsp?r=98461&l=fi&menu=7558>

<http://www.businessandsociety.net/tasa-arvodeksi/lisainfo/laki.html>

www.stm.fi

<http://www.stm.fi/Resource.phx/julkt/tajul/tasjulk.htx>

www.sak.fi

<http://www.sak.fi/tyoelama.shtml/08?117>

www.akava.fi

<http://www.akava.fi/>

www.sttk.fi

<http://www.sttk.fi/fi/tasa-arvo>

www.ek.fi

http://www.ek.fi/ek_suomeksi/tyoelama/tasa_arvo_tyomarkkinoilla/index.php

LIITTEET

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

PÄÄTÖS

10 (21)

D:nro 215/04/05

Helsinki

17.6.2005

1. PRH:n asiakirja 5/04/03/12.12.2003

2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (n:o 232/15.4.2005)

PRH:n tasa-arvotoimikunta

Patentti- ja rekisterihallituksen tasa-arvotoimikunta muodostuu 1. viiteasiakirjan ja PRH:n YT-toimikunnan kokouksessa 17.6.2005 käsitellyn mukaisesti ensisijaisesti viraston yhteistyötoimikunnan edustajien henkilökohtaisista varamiehistä seuraavasti:

Työnantajan edustajat:	Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen, puheenjohtaja Apulaisjohtaja Maarit Löytömäki, varapuheenjohtaja Apulaisjohtaja Sakari Kauppinen Toimistopäällikkö Tapio Priia Apulaisjohtaja Christer Brännkärr
Henkilöstön edustajat:	Ylitarkastaja Eija Lanne Vanhempi tutkijainsinööri Matti Santero Suunnittelija Anna-Liisa Viinikka Apulaistarkastaja Eija Peltonen
Sihteeri:	Toimistos sihteeri Päivi Herttuainen (vv.) Toimistos sihteeri Marika Hämäläinen

Tasa-arvotoimikunta vastaa PRH:n tasa-arvosuunnitelman uusimisesta 1.4.2006 mennessä. Suunnitelman tulee sisältää 2. viiteasiakirjan mukaisesti 1) selvitys viraston tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Toimikunnan tulee edellä mainitun lisäksi tiedottaa tasa-arvoasioista yhteistoiminnassa viestinnän kanssa, laatia tarvittavia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta PRH:ssa, ottaa kantaa havaitsemiinsa tasa-arvo-ongelmiin ja tehdä niihin parannusehdotuksia sekä vastata PRH:n tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä.

Helsingissä 17.6.2005

Pääjohtaja

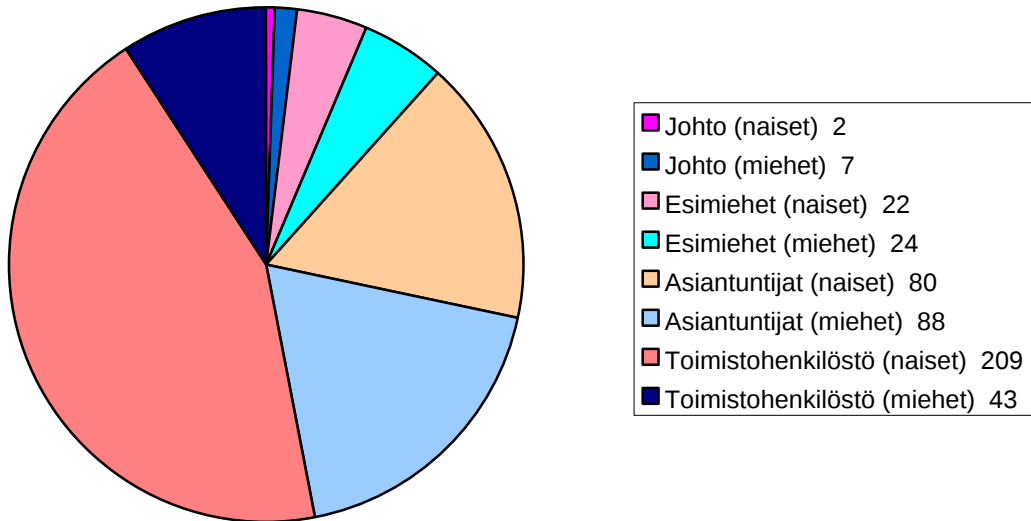
Martti Enäjärvi

Ylijohtaja

Eero Mantere

EJI/EJ

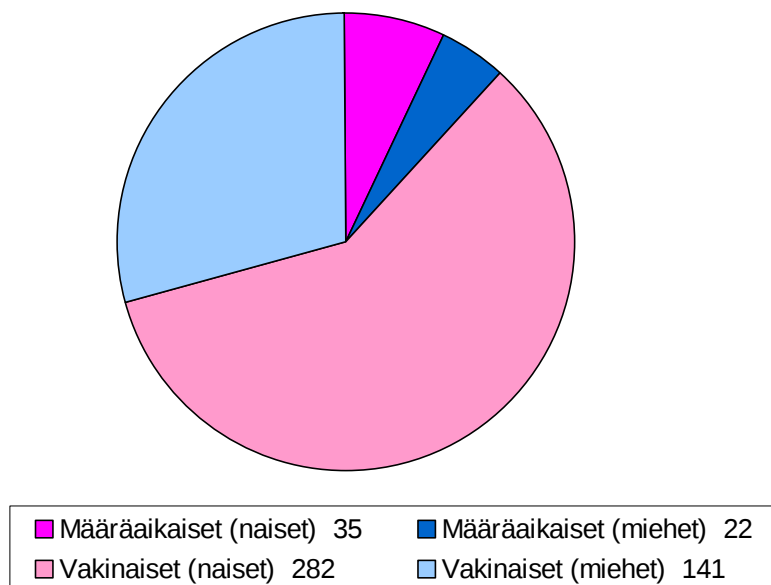
Henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan



Liite 2

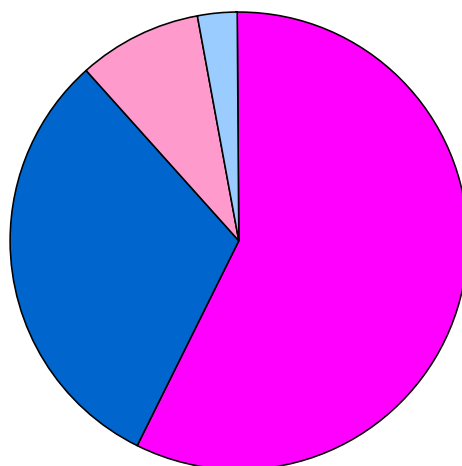
Johdolla tarkoitetaan viraston ylintä johtoa (UPJ:n ulkopuolisia).

Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan



Liite 3

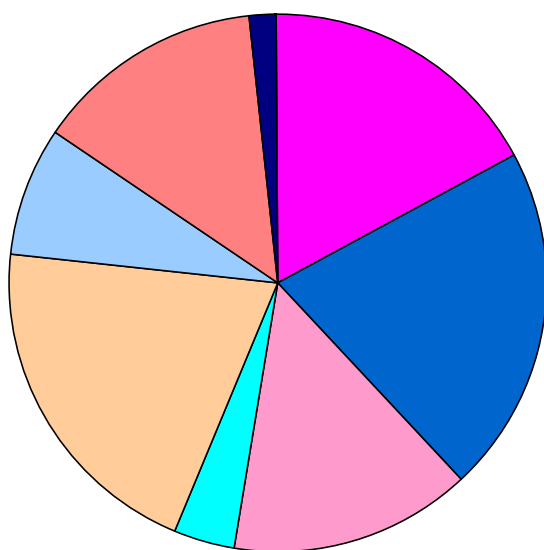
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan



■ Kokoaikaiset (naiset) 274	■ Kokoaikaiset (miehet) 150
■ Osa-aikaiset (naiset) 43	■ Osa-aikaiset (miehet) 13

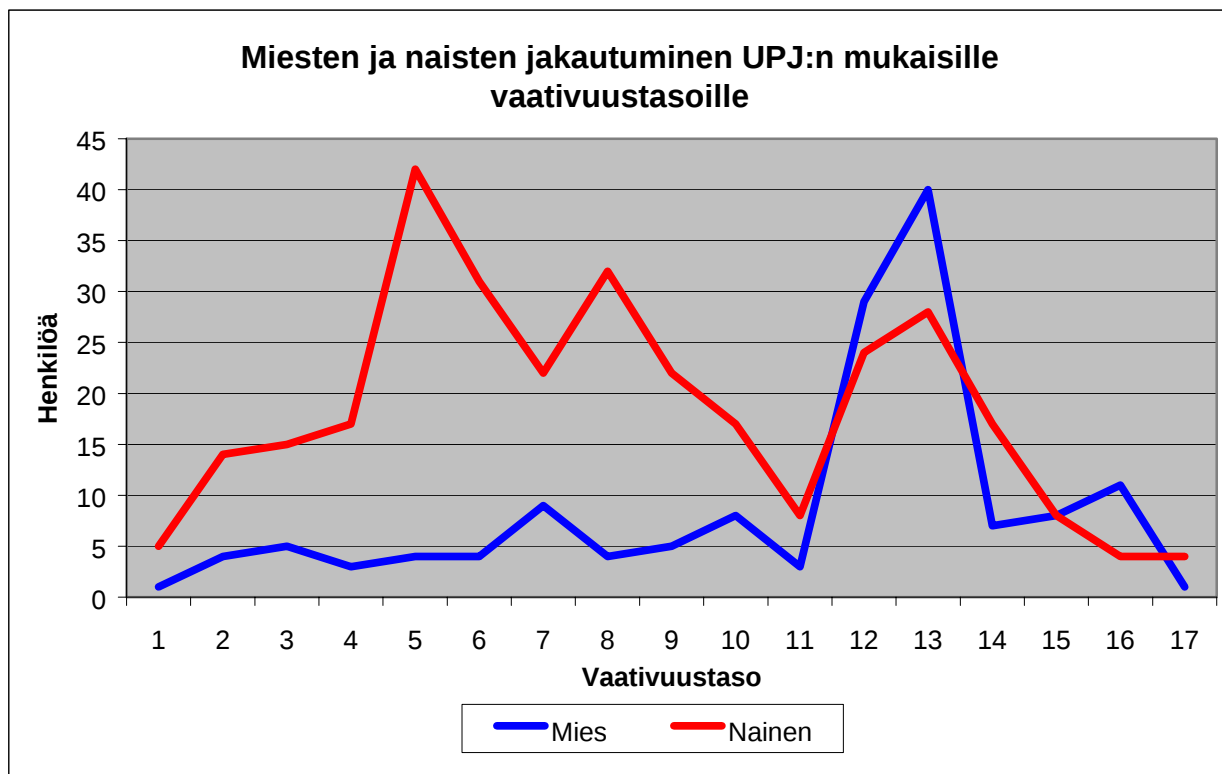
Liite 4

Henkilöstö koulutuksen mukaan

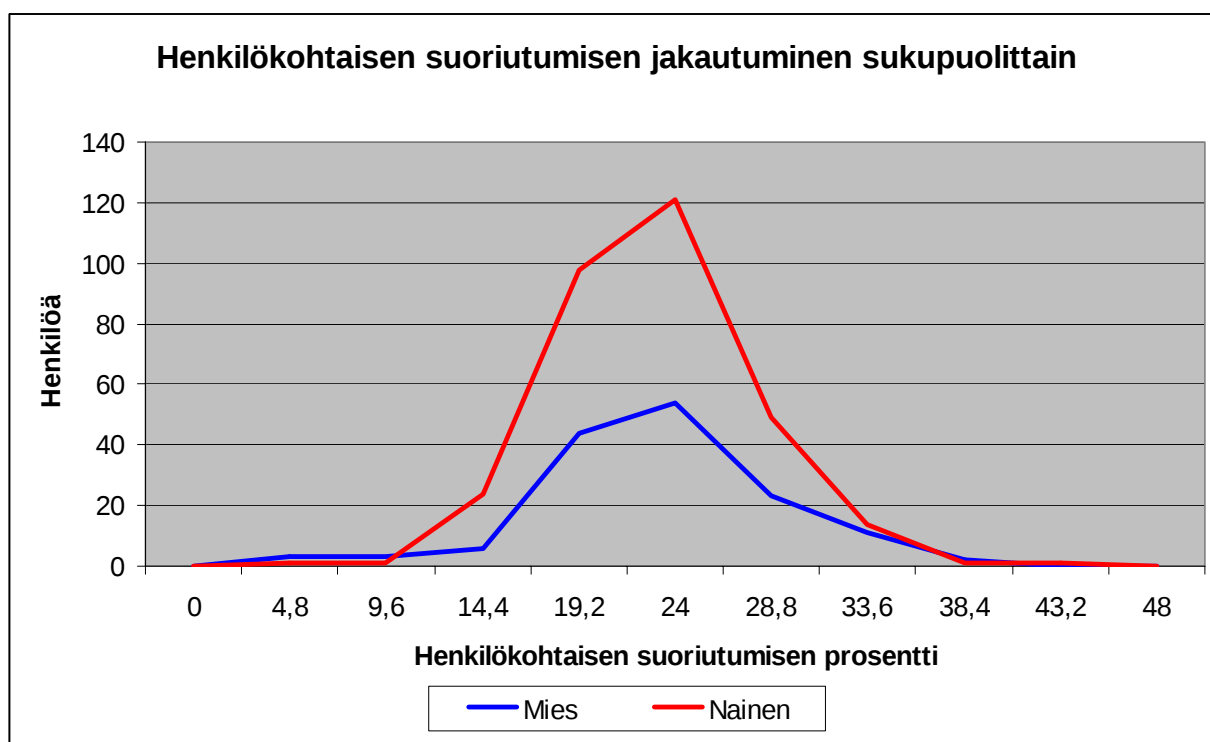


■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (naiset) 82
■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (miehet) 101
■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (naiset) 69
■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (miehet) 17
■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, yms.) (naiset) 99
■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, yms.) (miehet) 37
■ Peruskoulutus (naiset) 67
■ Peruskoulutus (miehet) 8

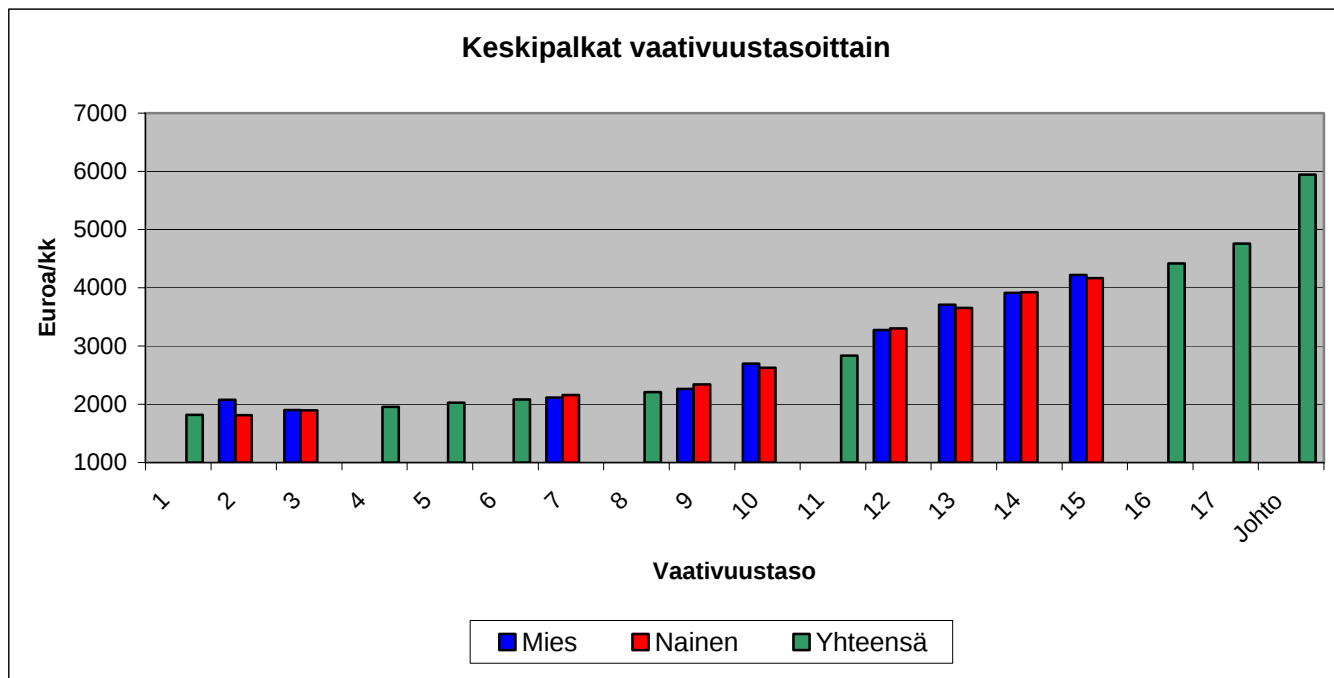
Liite 5



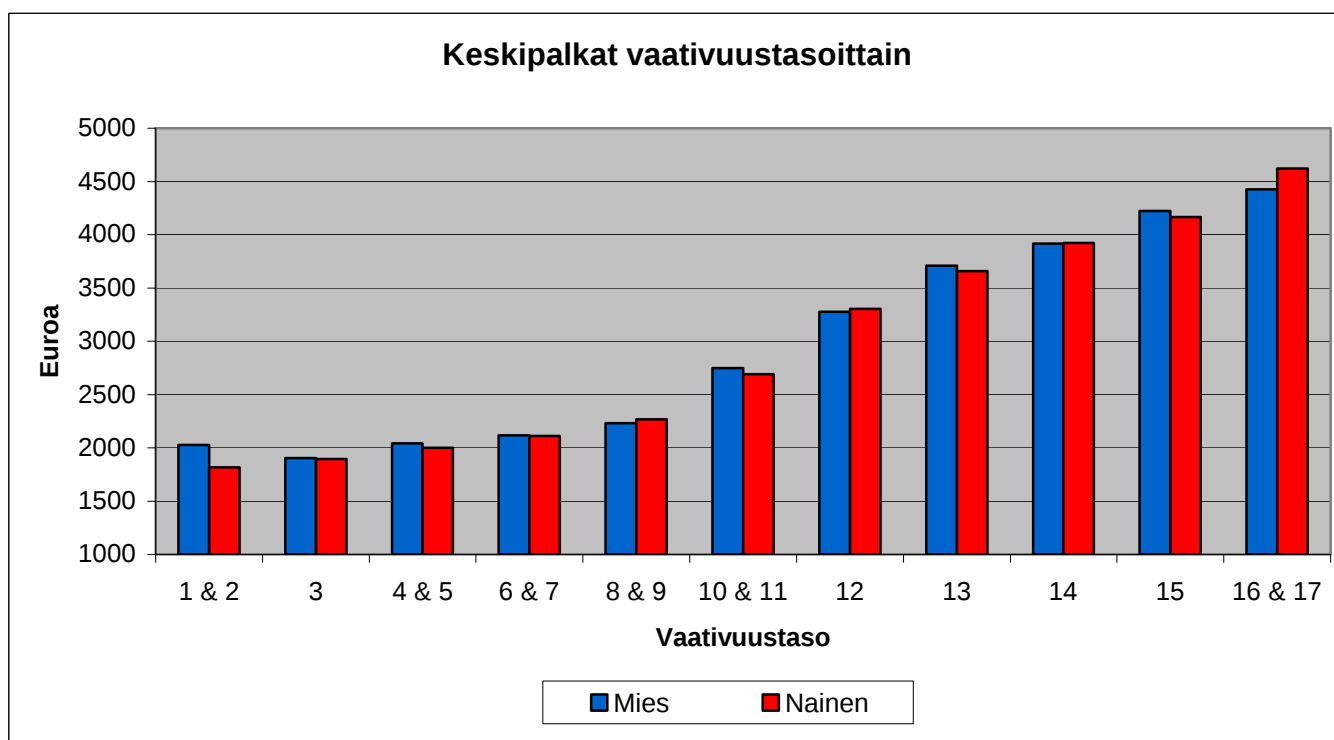
Liite 6



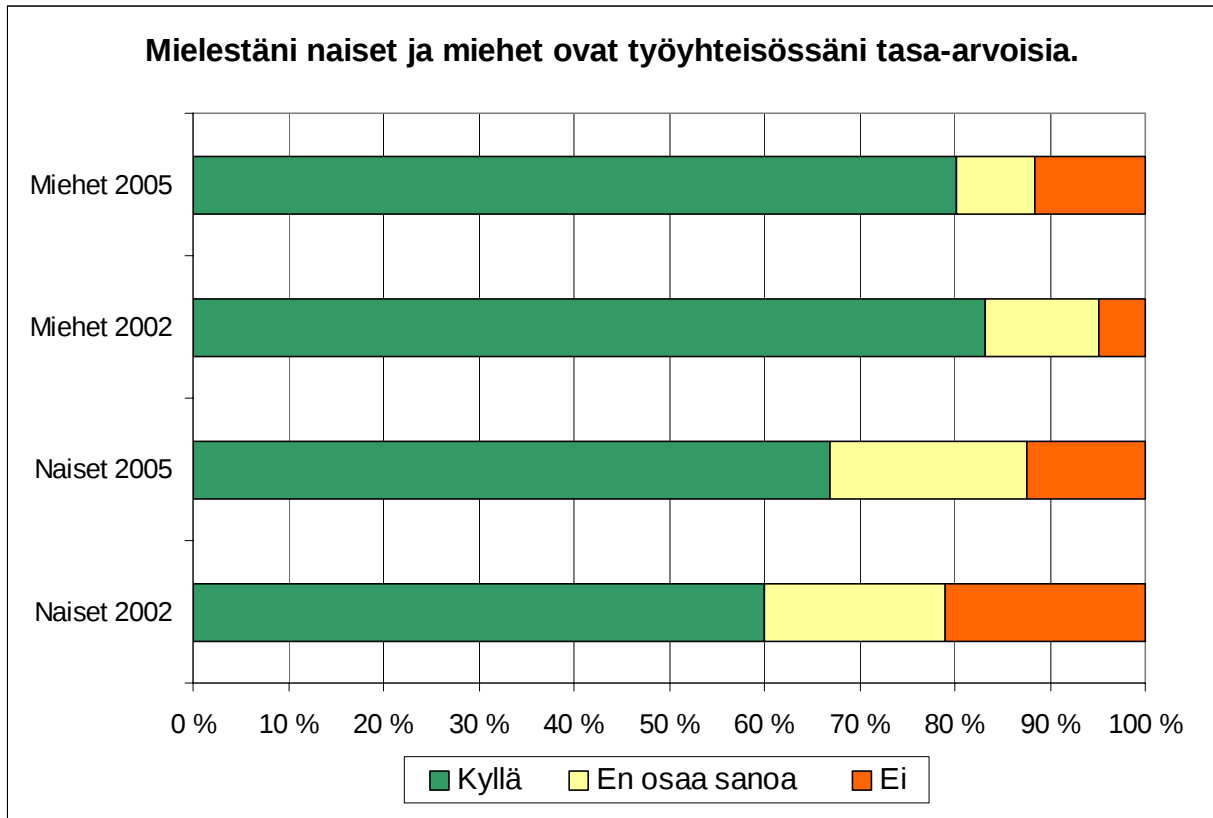
Liite 7



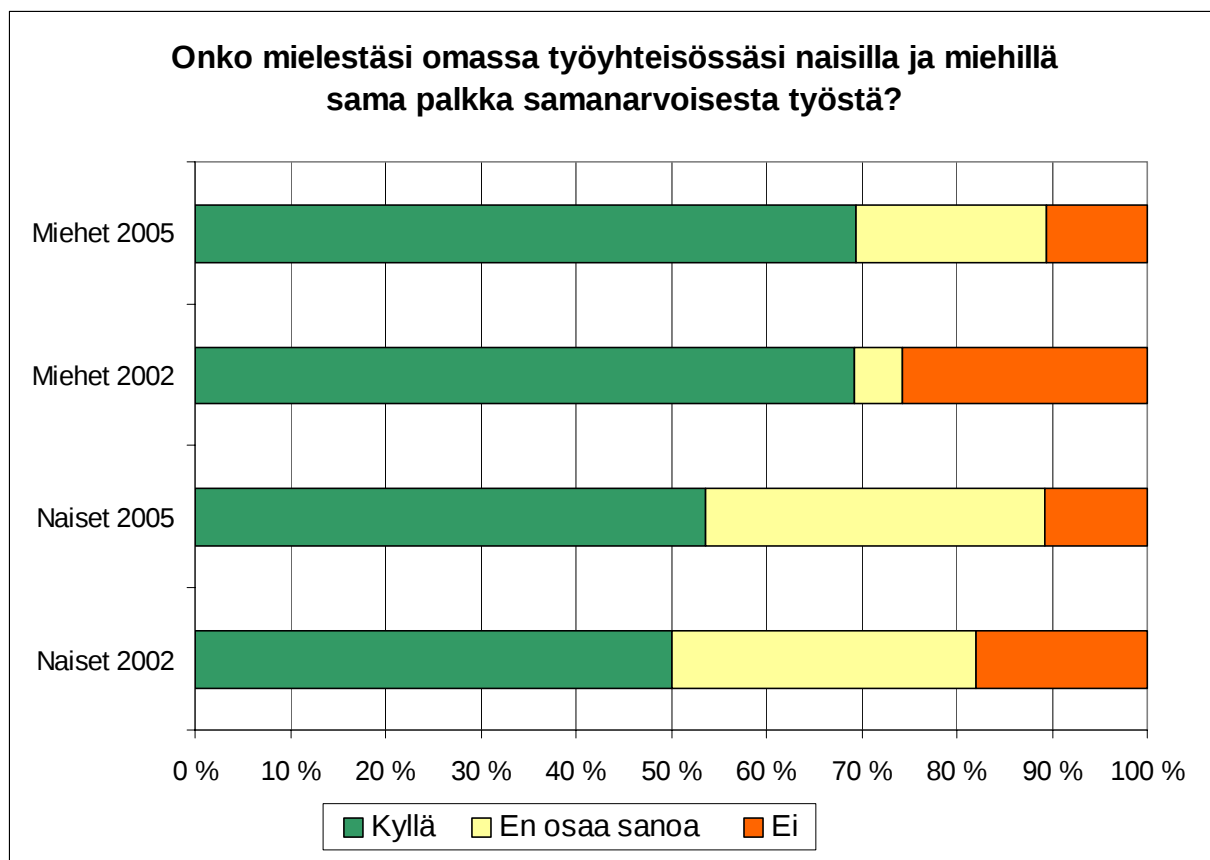
Liite 8.1 (Niissä ryhmissä, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin viisi, on esitetty vain kokonaiskeskisarvo).



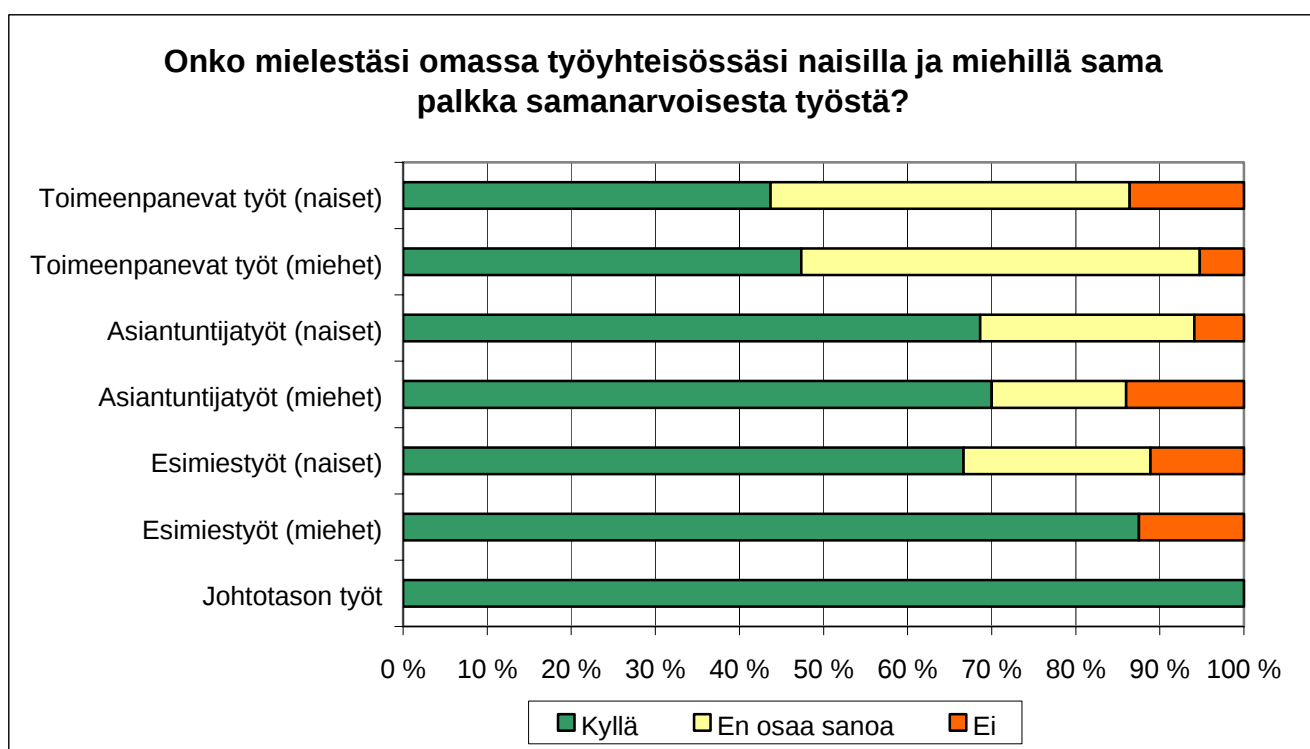
Liite 8.2 (Ne ryhmät, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin viisi, on yhdistetty viereiseen vaativuustasoon).



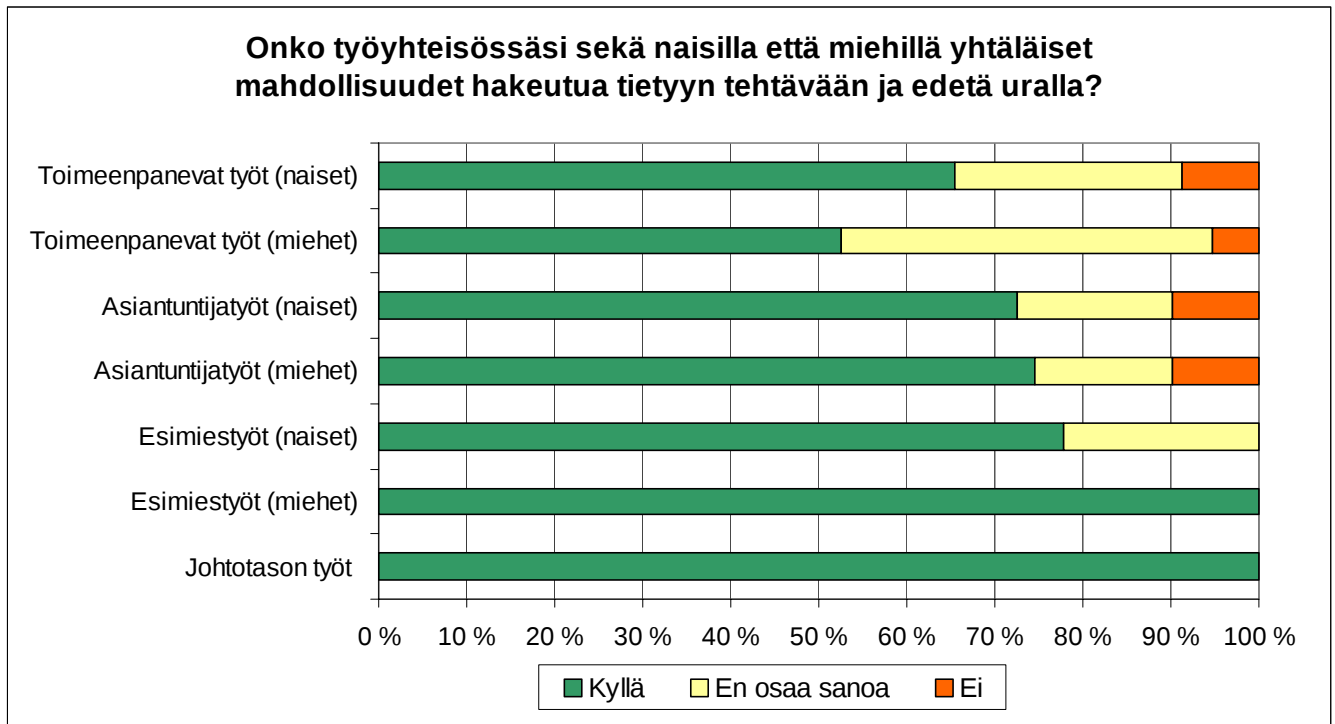
Liite 9



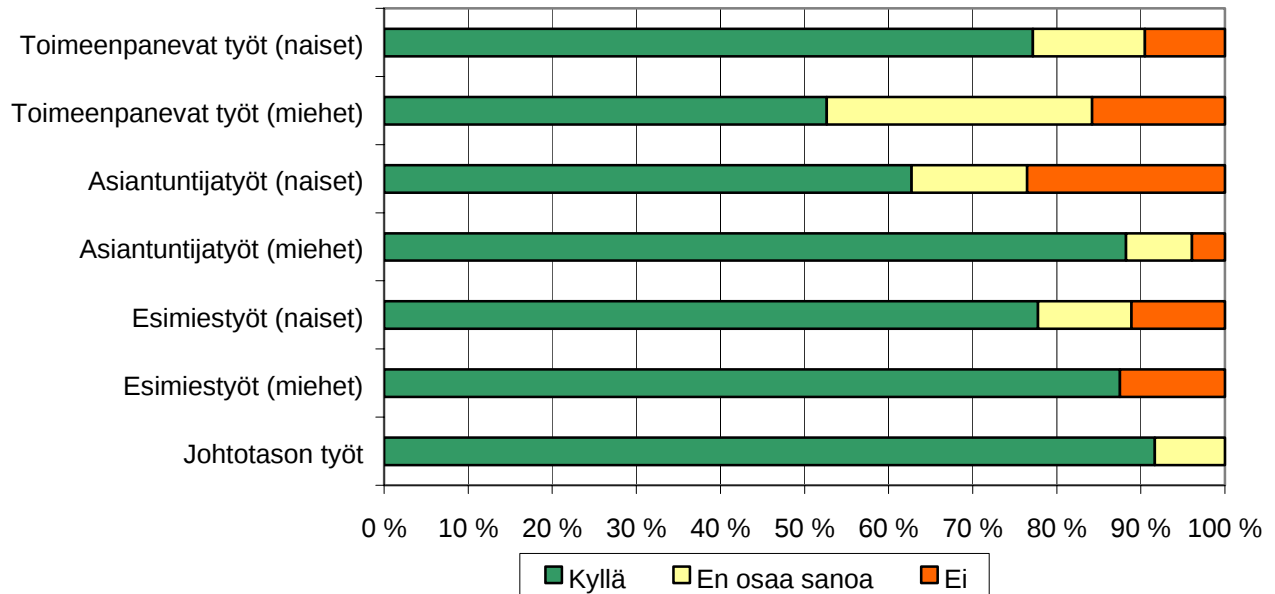
Liite 10



Liite 11 (Johtotasolla oli naisia alle viisi, joten ryhmää ei ole avattu sukupuolittain).

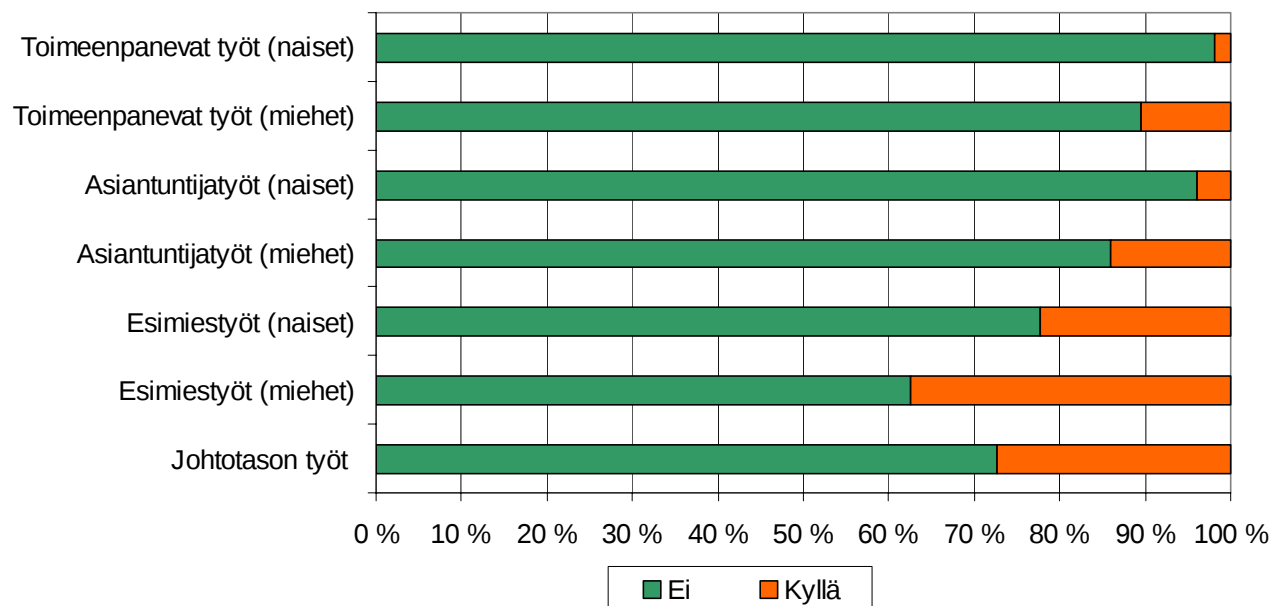


**Koetko, että työnantaja tarjoaa Sinulle riittävät mahdollisuudet
kouluttautua ja kehittyä työssäsi?**



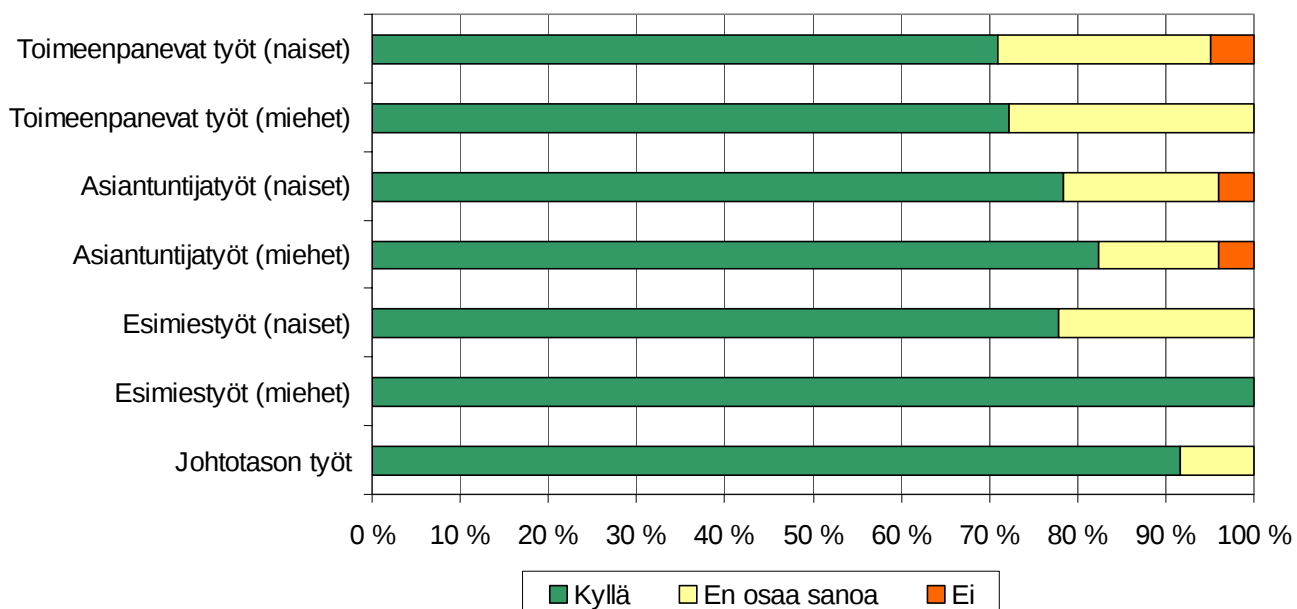
Liite 13

**Joudutko tekemään PRH:ssa töitä palkatta vapaa-aikanasi (ns.
harmaa ylityö)?**



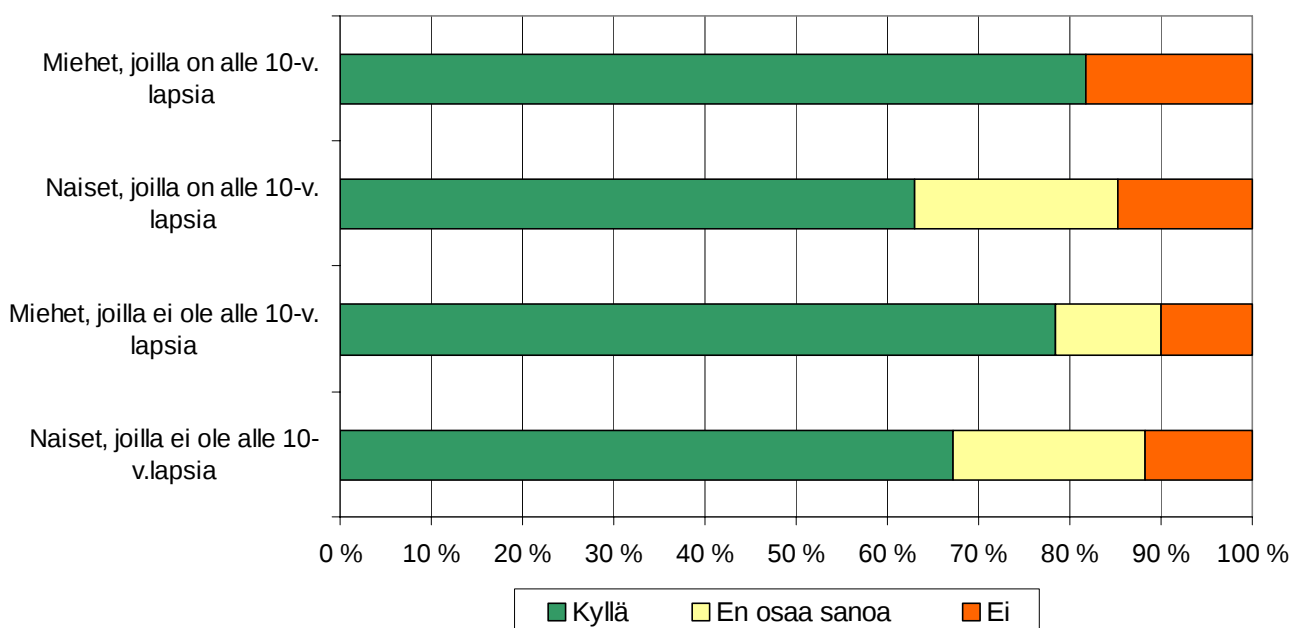
Liite 14

Mielestäni työtehtävien jaossa naisia ja miehiä on kohdeltu tasa-arvoisesti omassa työyhteisössäni/tiimissäni.



Liite 15

Mielestäni naiset ja miehet ovat työyhteisössäni tasa-arvoisia.



Liite 16

