

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Tasa-arvosuunnitelma 2007



Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on noin 500 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii kauppa- ja teollisuusministeriön hallinnonalalla. PRH on kaupungin ydinkeskustassa, mutta sillä on laaja alueellinen verkosto Suomessa. Teollisoikeuksien ja yritys- ja yhteisötoiminnan asiantuntijaorganisaationa PRH edistää ja kehittää yrittäjyyttä, innovatiivisuutta ja yhteisöllistä toimintaa Suomessa ja kansainvälisesti.

PRH:n asiakaskunta ja sidosryhmäverkosto on laaja. Viraston tuloista puolet tulee kotimaisilta ja puolet ulkomaisilta asiakkailta.

Luovuus – osaaminen – yrittäminen – yhteistyö

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUKSEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Patentti- ja rekisterihallituksen tasa-arvosuunnitelma vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 27.2.2006

Pääjohtaja Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen

Päivitetty vuoden 2007 osalta 3.5.2007

Pääjohtaja Martti Enäjärvi

(Kannen kuva: Innotalo syyskuussa 2006, Jukka Meriläinen)

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 ensimmäinen uuden tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma tuli 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 tammi-maaliskuu.

2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Päivitetty tasa-arvosuunnitelma on ollut YT-käsittelyssä 3.5.2007 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.

Tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä Innonetissä. Esimieskunnalle järjestetään koulutusta tasa-arvosuunnitelmasta ja erityisesti rekrytoinnista, työolojen kehittämisestä sekä työtehtävien tasapuolisesta jakamisesta.

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 499 henkilöä 31.12.2006. Luvussa ei ole mukana virkavapaalla olevia henkilöitä. Henkilöstöstä 66 % (317 henkilöä) on naisia ja 34 % (163) miehiä. Henkilöstön keski-ikä on 45,5 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. Ylemmän korkeakoulututkinnon omaavien miesten osuus on noussut hieman johtuen tutkijainsinöörien rekrytoinnista.
- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty miesten ja naisten jakautuminen UPJ:ssa vaativuustasoille 1-17 vuosina 2005 ja 2006. 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.
- Liitteissä 7.1 ja 7.2 on esitetty henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin jakautuminen sukupuolittain vuosina 2005 ja 2006. Vuonna 2005 ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolten kesken. Vuonna 2006 miesten ja naisten suoriutumistasot eivät korreloineet yhtä hyvin.
- 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 vaativuustasaan. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei ole palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa. 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.
- Liitteessä 9 on esitetty rekrytointeihin liittyvä tilasto vuodelta 2006 eriteltynä hakijoiden sukupuolen mukaan.
- Liitteessä 10 on esitetty miesten pitämien perhevapaiden määrät vuosina 2004 – 2006.

1.4 Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt: PRH:ssa on suoritettu lähes samansisältöisenä kyselyt koko henkilökunnalle vuonna 2002 ja 2005. Seuraava kysely tullaan suorittamaan vuonna 2008. 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. koulutusasioissa ja saldovapaiden käytössä.

- Liitteissä 11.1 ja 11.2 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.

Aiempien vuosien kyselytuloksia on nähtävissä vuoden 2006 tasa-arvosuunnitelmassa.

- Liite 12 Vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri on pysynyt pitkään tasaisena (asteikolla 1-5) n. 3,3:ssa nousten viimeisinä kahtena vuotena yli 3,5:n ja jääden sen tuntumaan. Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta on noussut ensin tasaisesti 3:een ja vuonna 2004 jyrkästi lähes → 3,9, millä tasolla indeksi on pysynyt viimeiset kaksi vuotta. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä on pysytellyt koko ajan 3,5:n yläpuolella ollen viimeiset kolme vuotta 3,8:n tuntumassa.

1.5 Ulkoinen huomionosoitus

Tasa-arvovaltuutettu myönsi Patentti- ja rekisterihallitukselle 28.11.2006 tasa-arvopalkinnon.

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Vuoden 2007 erityisteemoiksi valittiin rekrytointeihin (1. alue) ja perhevapaiden käyttöön (7. alue) liittyvät asiat. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään työoloihin ja –ympäristöön (6. alue) liittyen toimintavuoden aikana järjestelmällisesti tehtävään työpaikkaselvityskierrokseen yhteistoiminnassa Mehiläinen Forum-työterveysaseman kanssa.

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 haastattelijoilla 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:

- Jatkuvaa

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 tehtävänkuvaukset 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 selvítettävä 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.
- Etätöyön käyttöä pyritään laajentamaan. *PRH:n etätöysopimus 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.
- Varmistetaan, että virkavapaalta palaava henkilö saa tarvittavan opastuksen ja tuen mahdollisesti muuttuneisiin työtehtäviin ja toimintatapoihin. Samalla huolehditaan siitä, että työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset.

Vastuuhenkilö/t:

- Esimiehet
- Henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa ja ennakoivaa

Seuranta:

- Henkilöstötilinpäätös (HTP)
- Personec F -henkilöstötietojärjestelmä/Tahti (Työnantajan henkilötietojärjestelmä); raportteja perhevapaiden käytöstä

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.
- Linjoilta, yksiköistä ja eri henkilöstöryhmistä kattavampi edustus työ-työryhmään. Tavoitteena hallittu vaihtuvuus työryhmässä.

Vastuuhenkilö/t:

- TYKY -työryhmä
- Virkistystoimikunta
- Lähiesimiehet

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- TYKY-tilaisuuksien osallistumiskalenteri
- Liikunta- yms. lippujen jakolistat
- TYKY -työryhmän ja virkistystoimikunnan toimintakertomukset

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 Toimistos sihteeri Marika Hämäläinen (vv.)

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

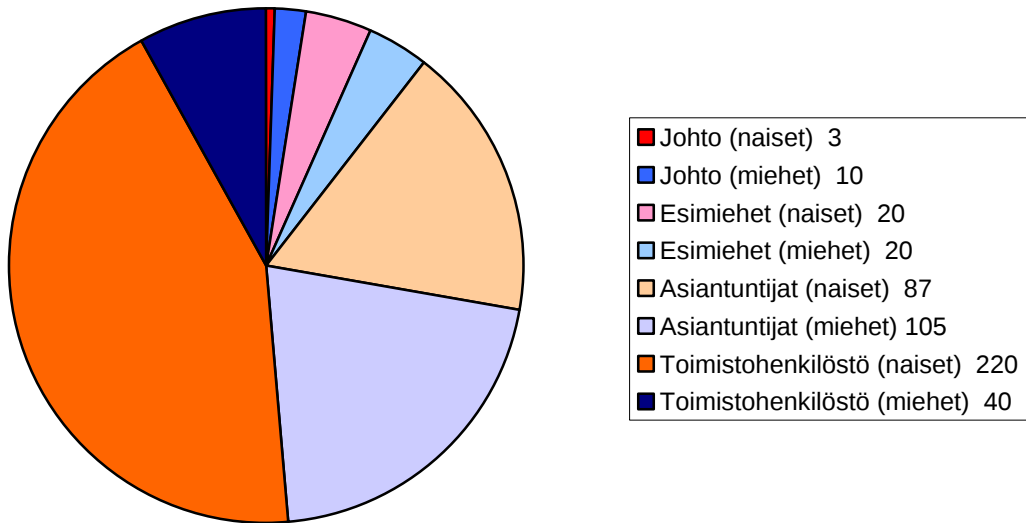
Pääjohtaja

Martti Enäjärvi

Ylijohtaja

Eero Mantere

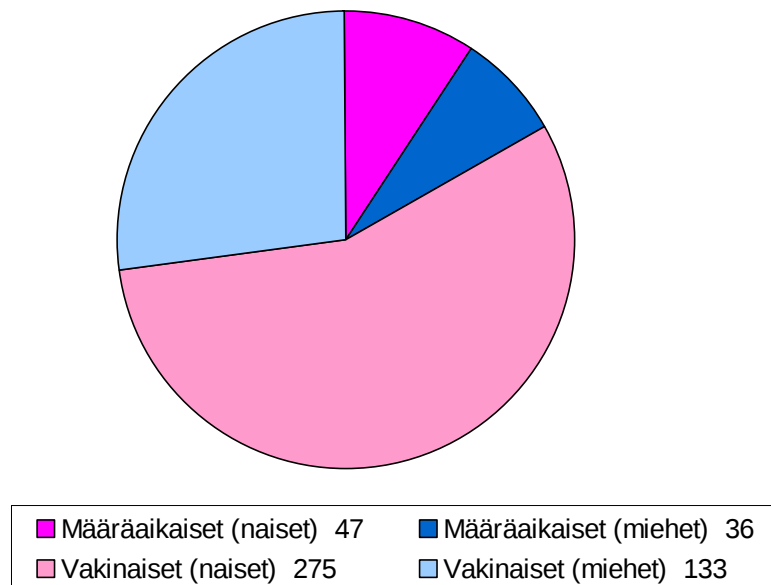
Henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan



Liite 2

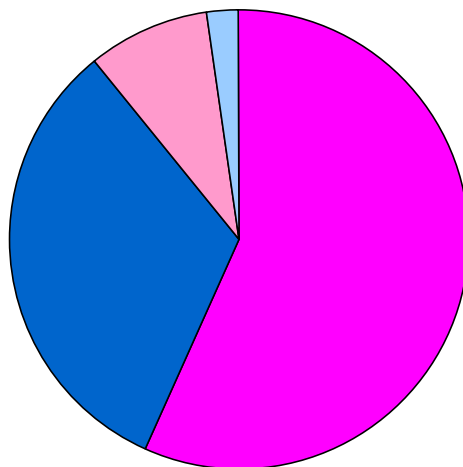
Johdolla tarkoitetaan viraston ylintä johtoa (UPJ:n ulkopuolisia).

Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan



Liite 3

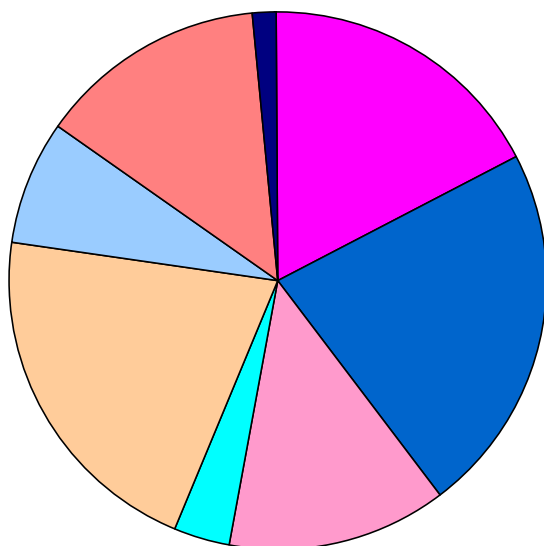
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan



Kokoaikaiset (naiset) 283	Kokoaikaiset (miehet) 162
Osa-aikaiset (naiset) 43	Osa-aikaiset (miehet) 11

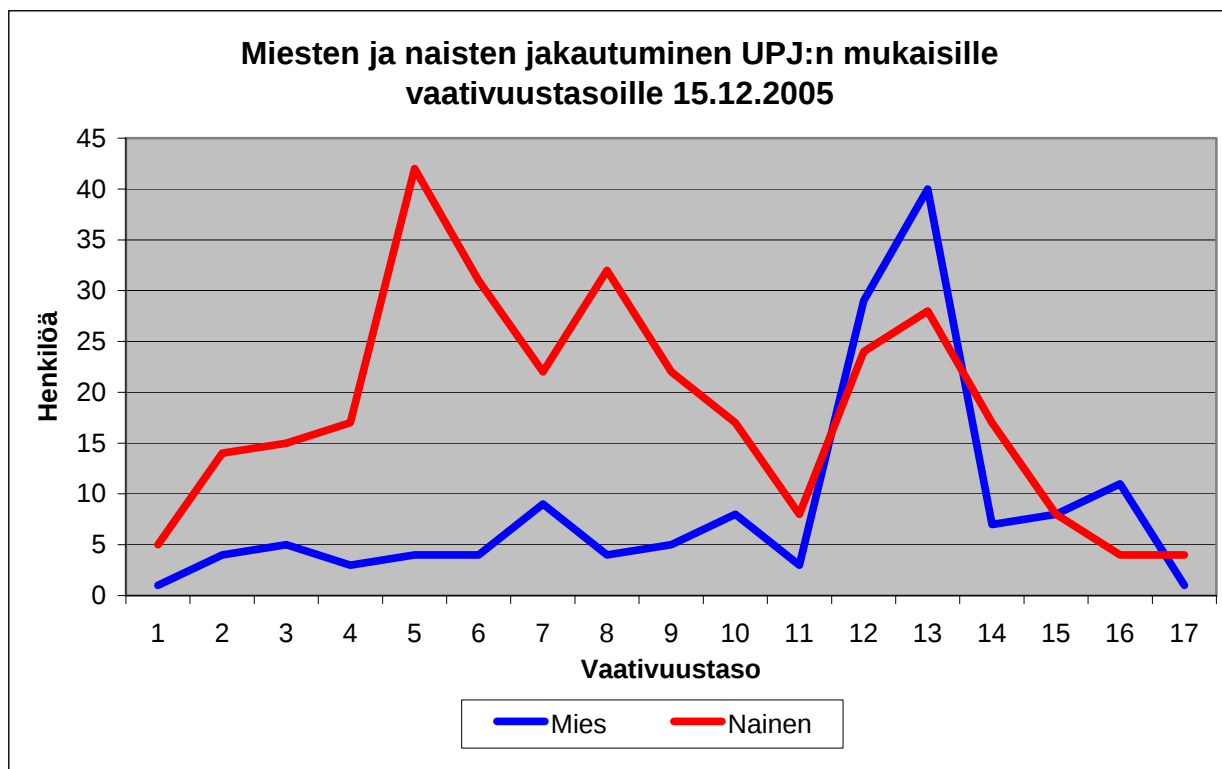
Liite 4

Henkilöstö koulutuksen mukaan

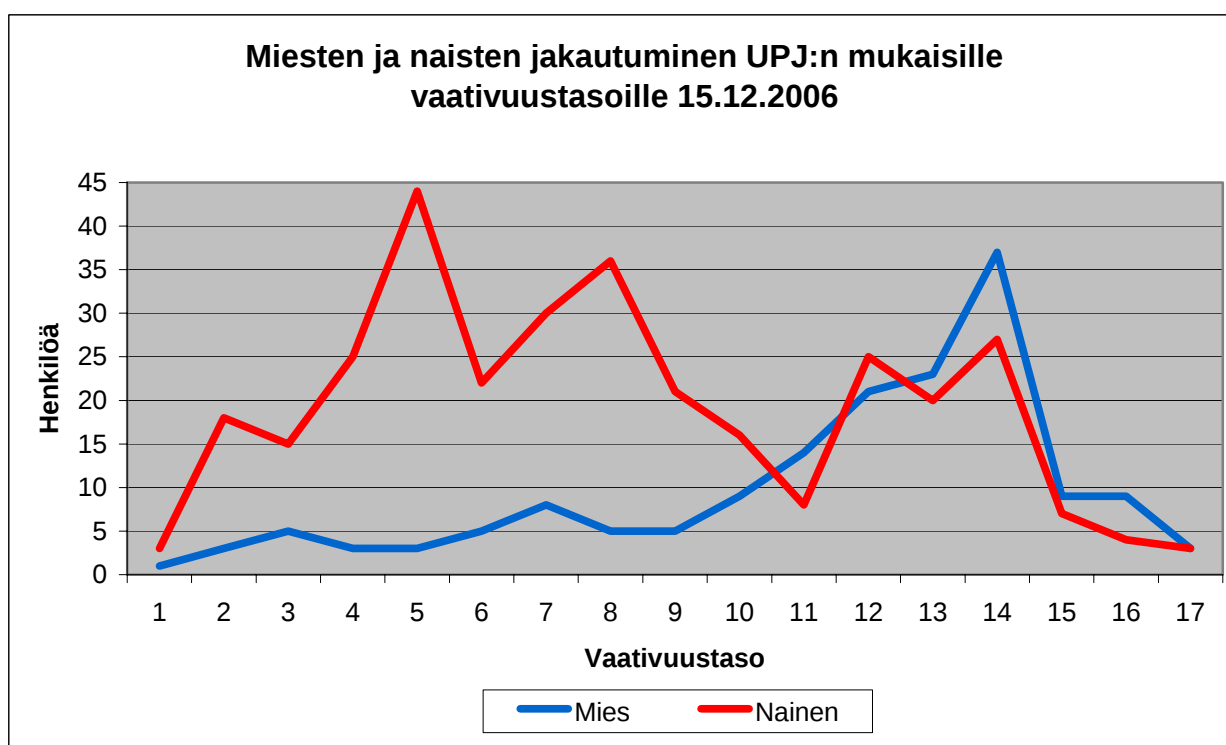


Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (naiset) 87
Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (miehet) 111
Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (naiset) 65
Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (miehet) 17
Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, yms.) (naiset) 105
Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, yms.) (miehet) 38
Peruskoulutus (naiset) 69
Peruskoulutus (miehet) 7

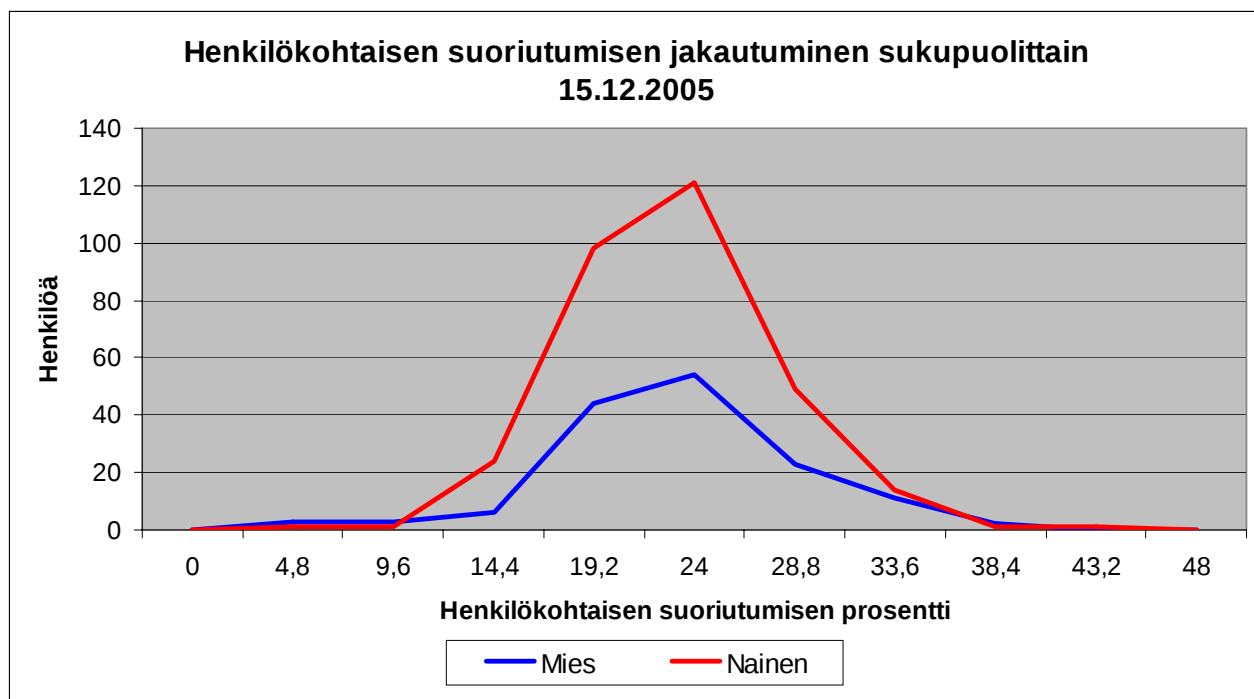
Liite 5



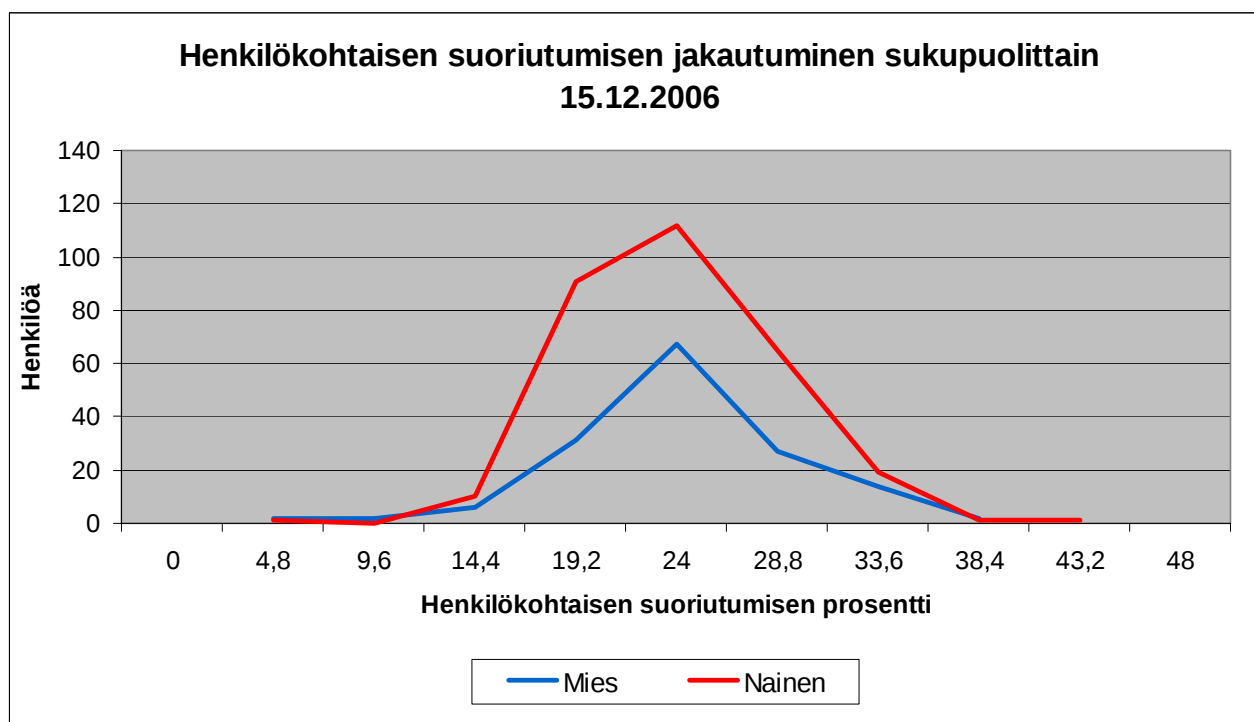
Liite 6.1



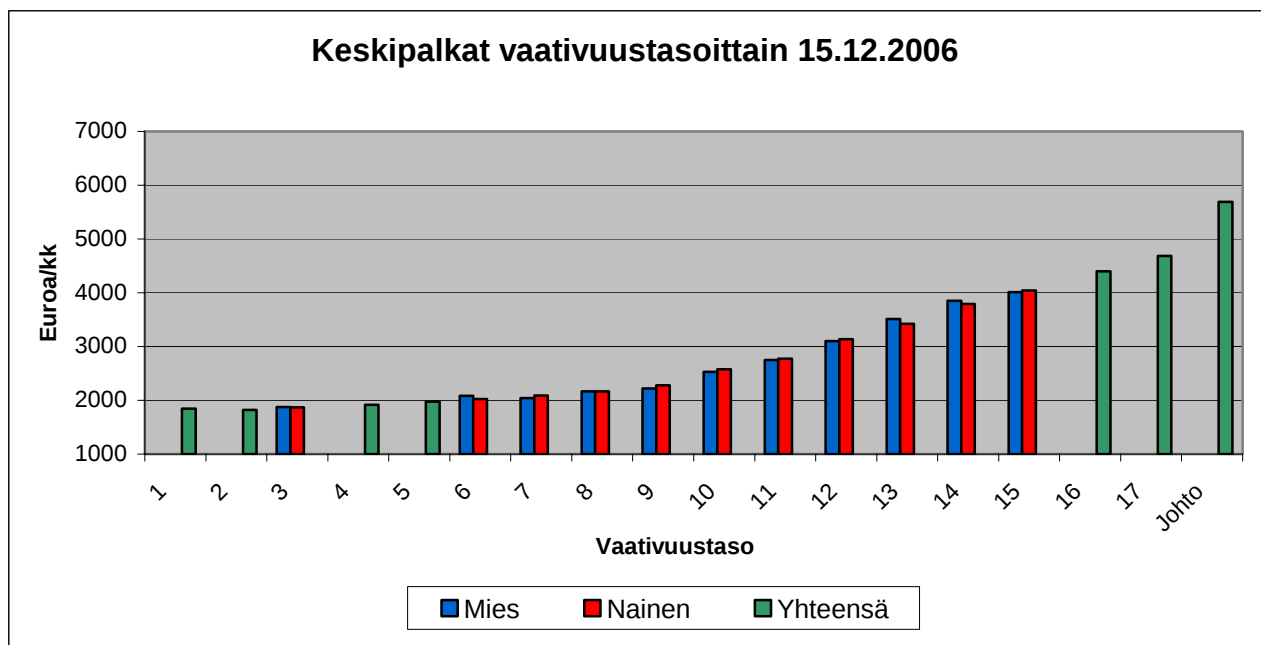
Liite 6.2



Liite 7.1

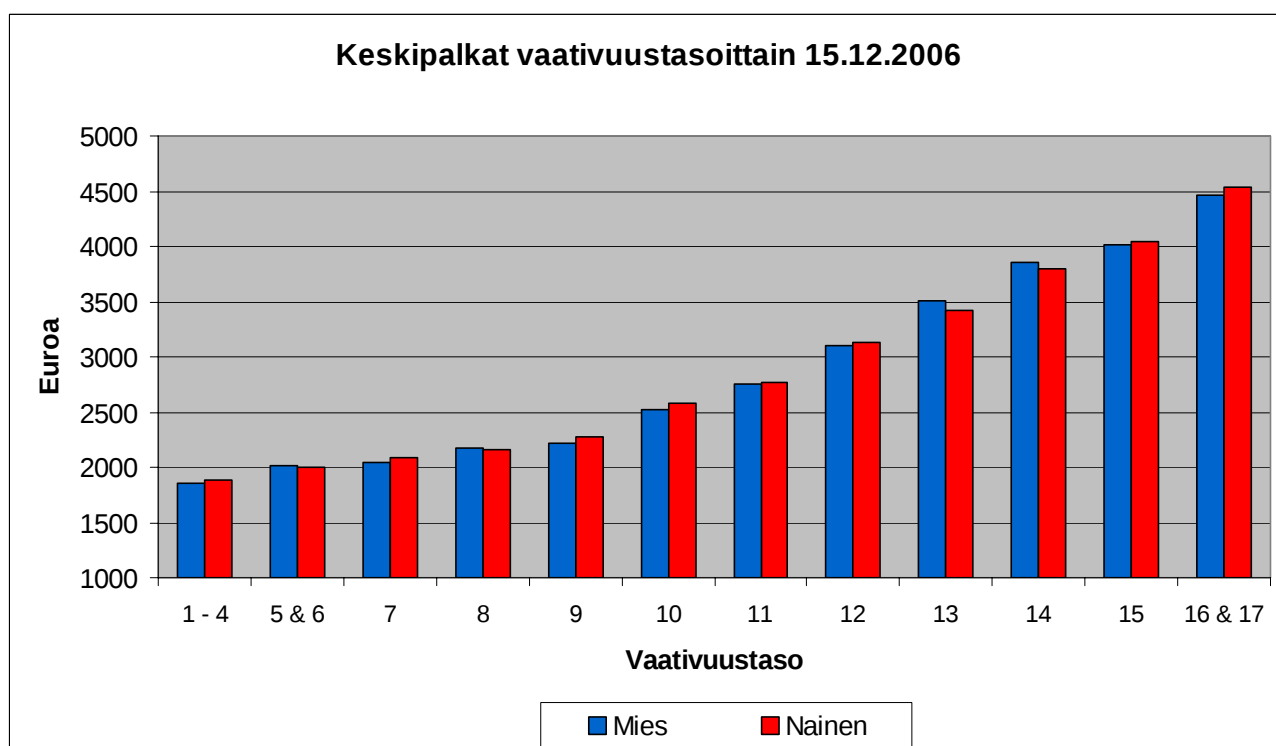


Liite 7.2



Liite 8.1

(Niissä ryhmissä, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin viisi, on esitetty vain kokonaiskeskiarvo).



Liite 8.2

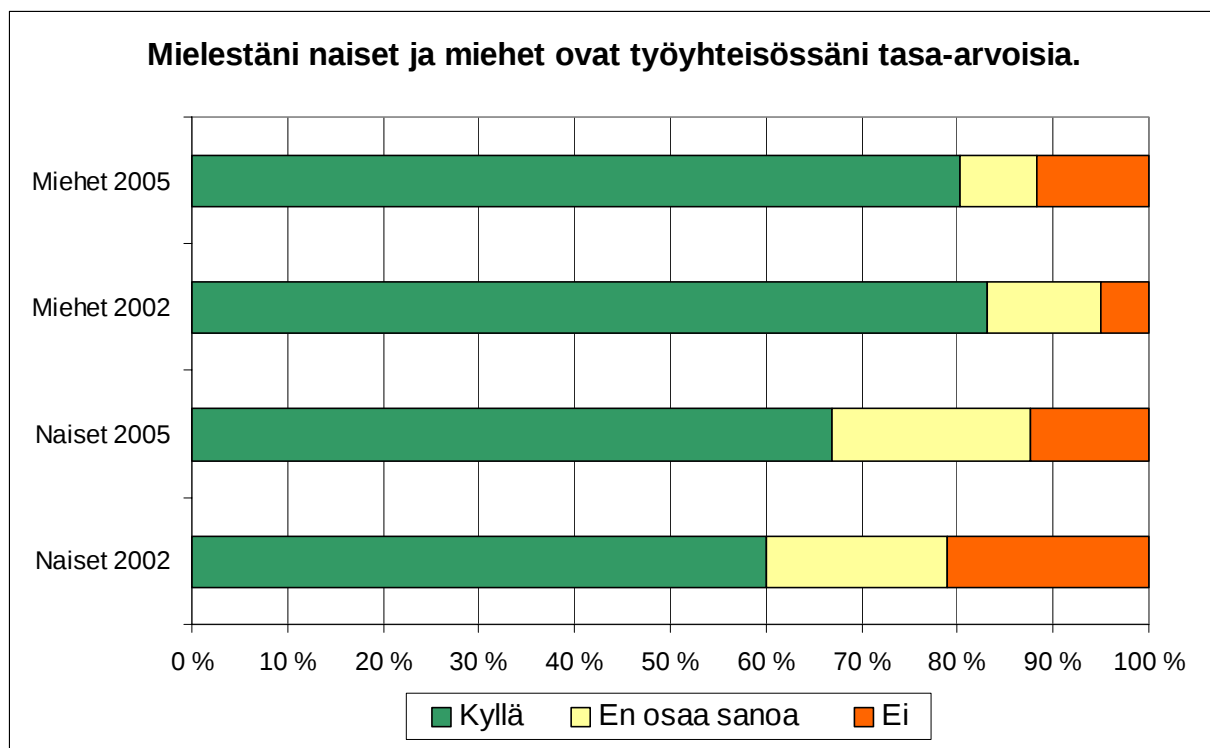
(Ne ryhmät, joissa on jompaakumpaa sukupuolta vähemmän kuin viisi, on yhdistetty viereiseen vaativuustasoon).

Nimike	Määräaikainen/ vakituinen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö
Viestintäjohtaja	vakituinen	27	20	47	5	3	8	Mies
Arkistoapulainen	määräaikainen	78	141	219				Nainen
Toimistosihtööri	määräaikainen	13	65	78	1	6	7	Nainen
Palveluasiantuntija	vakituinen	26	13	39	1	3	4	Nainen
Lakimies	määräaikainen	9	11	20	0	5	5	Nainen
Tutkimusasiantuntija	vakituinen	0	1	1	0	1	1	Nainen
Tarkastaja	vakituinen	4	7	11	0	0	0	Nainen
Tutkijaininsinööri	määräaikainen	46	31	77	14	6	20	1 (nainen), 4 (mies)
Erikoissuunnittelija	vakituinen	26	6	32	7	1	8	Mies
Toimistosihtööri	määräaikainen	12	3	15	0	0	0	Mies
Toimistosihtööri	määräaikainen	0	4	4	0	1	1	Nainen
Tutkijaininsinööri	määräaikainen	117	62	179	25	7	32	2 (nainen), 10 (mies)
	Yhteensä	358	364	722	53	33	86	M 17 N 10

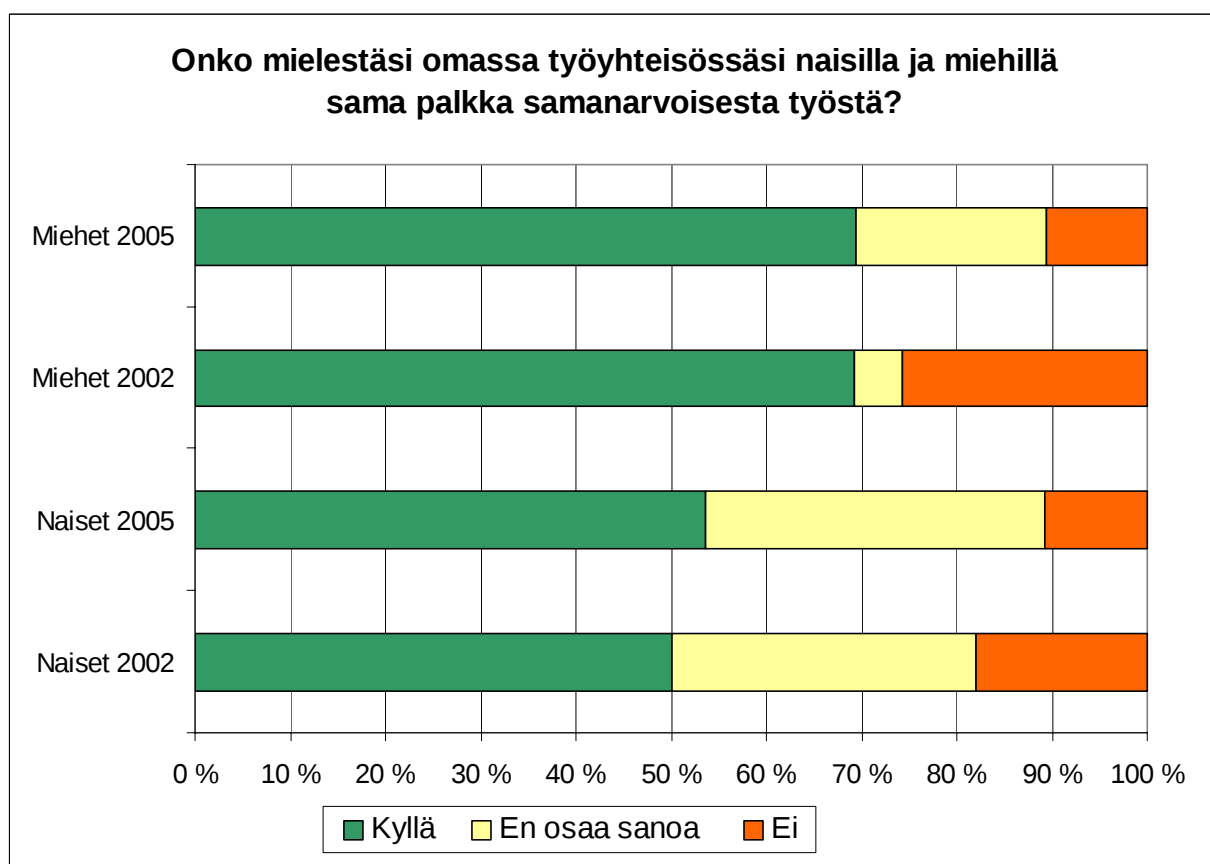
Liite 9. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2006

	2004 Henkilöä	2005 Henkilöä	2006 Henkilöä
Isyysloma	2	8	9
Äitiys/vanhempainloma	-	-	1
Hoitovapaa vanhempainloman jälkeen	1	1	2

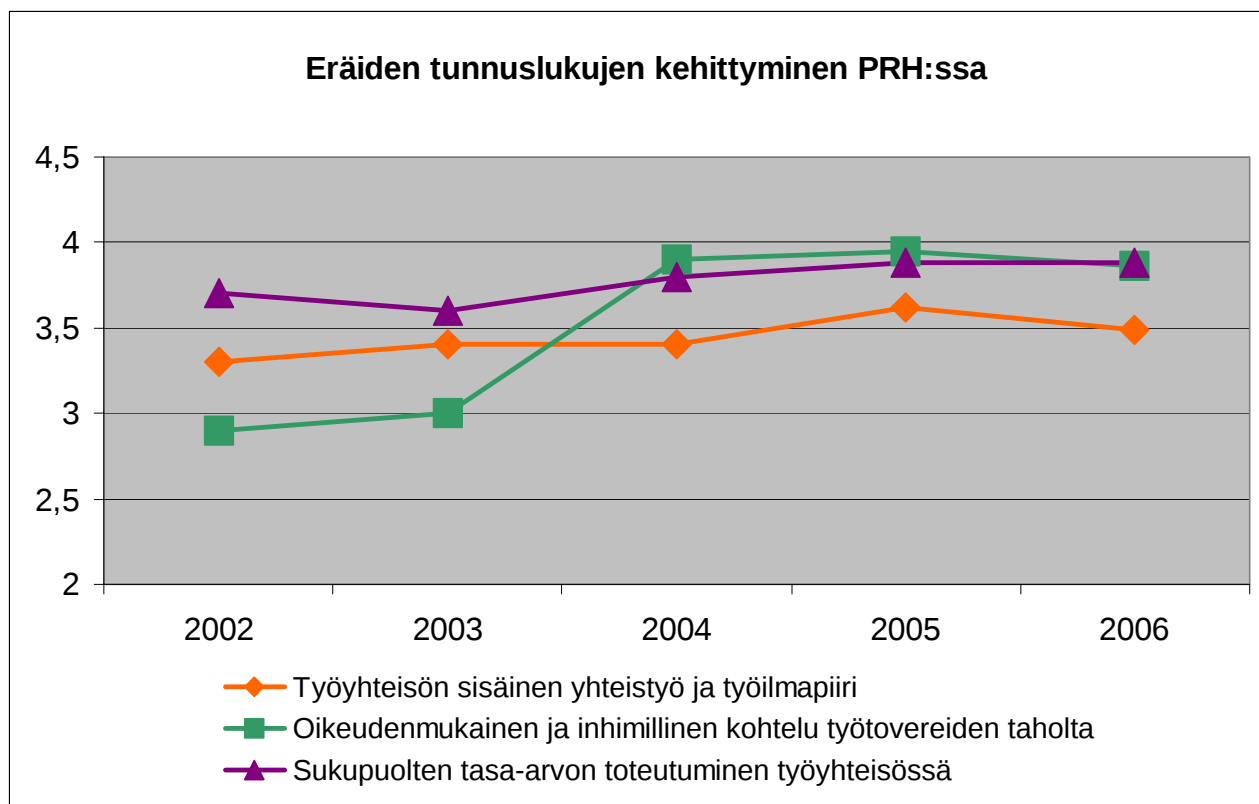
Liite 10. Miesten pitämät perhevapaat vuosina 2004 – 2006



Liite 11.1



Liite 11.2



Liite 12