

# Patentti- ja rekisterihallitus

## Tasa-arvosuunnitelma

### 2009



Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on noin 500 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön 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**



## 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.

PRH sai vuonna 2006 tasa-arvovaltuutetun myöntämän palkinnon tasa-arvosuunnitelmastaan.

## 2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Päivitetty tasa-arvosuunnitelma on ollut YT-käsittelyssä 6.3.2009 ja PRH:n johtoryhmä on käsitellyt sen 5.3.2009. 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:

### **Tasa-arvokoulutus**

Tasa-arvotoimikunta on osallistunut ja osallistuu jatkossakin tasa-arvokoulutukseen ja alan seminaareihin. Alan kirjallisuutta, internet-tarjontaa, eri ministeriöiden ohjeistusta, tutkimustuloksia sekä muuta aineistoa seurataan ja hankitaan käyttöön. Täydentävää tietoa saadaan myös nykyisen VES -kauden aikaiselta Valtiovarainministeriön tasa-arvotyöryhmältä, jossa on PRH:n edustus.

Tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä Innonetissä. Esimieskuntaa kehoitetaan kiinnittämään huomiota tasa-arvoiseen johtamiseen mm. seuraavilla osa-alueilla: työtehtävien tasapuolinen jakautuminen, rekrytointi sekä työolojen kehittäminen.

### **Tasa-arvotoimikunta**

PRH:n tasa-arvotoimikunnan kokoonpano ja tehtävät ovat liitteenä 1.

## Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot

- PRH:ssa työskenteli 505 henkilöä 31.12.2008. Luvussa ei ole mukana virkavapaalla olevia henkilöitä (12 henk.). Koko henkilöstöstä 65 % (330 henkilöä) on naisia ja 37 % (187) miehiä. Henkilöstön keski-ikä on 45,6 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 osuus 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 edelleenkin huomattava vähentynyt edellisestä vuodesta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten ja naisten yhteismäärässä on tapahtunut pienenä laskua johtuen eläköitymisestä ja muusta vaihtumisesta uusrekrytointien ollessa tuottavuusohjelmasta johtuen aiempia vuosia maltillisempaa.
- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty vuosien 2007 ja 2008 joulukuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee graafisesti kokoaikaisten miesten ja naisten keskiansiot vaatavuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka. Tilastoeettisistä syistä johtuen alle kolmen hengen ryhmiä ei ole avattu. Viraston ylimmän johdon osalta on esitetty kokonaispalkkojen keskiarvot. Molempina vuosina korrelaatio miesten ja naisten kesken on toteutunut hyvin. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei ole palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa. Palkkatasa-arvo on toteutunut tarkasteluvuonna hyvin.
- Liitteissä 7.1 ja 7.2 on esitetty vuosien 2007 ja 2008 joulukuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee keskiarvoina numeraalisesti kokoaikaisten miesten ja naisten lukumäärä vaatavuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja prosentteina, mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka yhteensä.

Liitteissä 6 – 7 olevat tiedot perustuvat työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (TAHTI) tulostettuihin palkanmaksutietoihin. Järjestelmä on valtiokonttorin ylläpitämä. Näissä taulukoissa ei yleisten tilastollisten periaatteiden mukaan ole osa-aikaisia. Muu palkkaus käsittää mahdolliset takuuosat ja henkilökohtaiset lisäpalkkiot, joiden summa (€) on kussakin vaativuusluokassa jaettu kaikkien ko. vaativuusluokassa olevien lukumäärällä.

- Liitteessä 8 on esitetty rekrytointeihin liittyvä tilasto vuodelta 2008 eriteltynä hakijoiden sukupuolen mukaan. Uusrekrytoinnit ovat vähentyneet edellisestä vuodesta huomattavasti johtuen mm. valtion tuottavuusohjelman asettamista velvoitteista PRH:lle.
- Liitteessä 9 on esitetty miesten ja naisten pitämien perhevapaiden määrät vuosina 2004 – 2008. Isyysvapaiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti edellisistä vuosista.

### **Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt**

PRH:ssa on suoritettu lähes samansisältöisenä kyselyt koko henkilökunnalle vuosina 2002, 2005 ja 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 10.1 - 10.12 ilmenee miesten ja naisten käsitys työyhteisön tasa-arvotilanteesta vuosina 2002, 2005 ja 2008. Ellei vuosia ole erikseen merkitty, kysely on koskenut viimeisintä eli vuotta 2008. Vertailu antaa johtopäätökseksi, että entistä parempaan suuntaan ollaan tasa-arvotilanteen kokemisessa menossa. Miesten kriittisyys on kasvanut jossain määrin. Täydelliset tulokset ovat nähtävissä PRH:n henkilökunnalle Innonetissä.
- Liitteen 11 mukaisesti vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä (keskiarvo v. 2008 3,5 asteikolla 1-5). Erityisesti on seurattu seuraavia tunnuslukuja: 1) työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri, 2) Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta 3) sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä. Kahden tunnusluvun osalta myönteinen kehitys on säilynyt mutta oikeudenmukaisessa kohtelussa on tapahtunut pientä taantumaa.

### **Ulkoisen toiminta**

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto on asettanut nykyiselle VES-kaudelle keskustason Tasa-arvotyöryhmän, johon on nimetty kaksi PRH:n tasa-arvotoimikunnan työnantaja-edustajaa. Viraston edustajia on osallistunut vuoden aikana myös alan seminaareihin ja muihin tilaisuuksiin.

#### 4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Vuoden 2009 erityisteemoiksi on valittu **työolot, työtehtävien tasapuolinen jakautuminen ja työhyvinvointi**.

##### 1. Työolot

Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Tämä korostuu etenkin tilanteessa, kun viraston uusia toimitilajärjestelyjä suunnitellaan ja toteutetaan.

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.
- Etätöiden käyttöä pyritään laajentamaan.
- 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

##### 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 uusiin tehtäviin tavoitteena osaamisalueiden laajennus.
- Työntekijöiltä tulee tiedustella heidän halukkuuttaan siirtyä uusiin tehtäviin.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Kehityskeskustelut
- Tiimi- ja yksikkökokoukset

### 3. Työhyvinvointi

Työpaikkakohtainen tavoite:

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

Toimenpiteet:

- Pyritään mahdollistamaan kaikkien halukkaiden osallistuminen virkistys- ja opetustilaisuuksiin järjestämällä ne mahdollisuuksien mukaan kahteen kertaan.
- Jakamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä tms. etuuksia mahdollistetaan jokaiselle omaehtoinen osallistuminen toimintaan.
- Linjoilta, yksiköistä ja henkilöstöryhmistä oltava kattava edustus työtyöryhmässä ja virkistystoimikunnassa: tavoitteena hallittu vaihtuvuus.
- ASLAK-toiminnan jatkaminen ja sen suuntaaminen eri henkilöstöryhmille (v. 2009 esimiehet, v. 2009- 2010 asiantuntijat ja seuraavaksi toimistohenkilökunta).
- Varhaisen tuen mallin mukaiseen toimintaan perehtyminen ja sen soveltaminen käyttöön tarvittaessa.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- TYKY –työryhmä ja virkistystoimikunta
- YT-toimikunta
- Työterveyshuolto/henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

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

### 4. Kehittäminen

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.
- Pyyntö ja esitykset koulutukseen osallistumisesta käsitellään joutuisasti.
- Mahdollistetaan jatkuva itsensä kehittäminen osittain työajalla (esim. toisen asteen tutkinto, atk-ajokortti).
- Opintovapaa- oikeuden lisäksi mahdollistetaan itsensä kehittäminen myöntämällä tarvittaessa palkatonta virkavapaata.

**Vastuhenkilö/t:**

- Linjojen johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Henkilöstön kehittämisspäällikkö
- Koulutusyhdyskuntien henkilöt
- Henkilö itse

**Aikataulu:**

- jatkuvaa

**Seuranta:**

- PISKI-työajanseurantajärjestelmän tarkennettu koulutus-valikko
- Tasa-arvokyselyt (joka kolmas vuosi)
- Työtyytyväisyyskyselyt (joka vuosi)

**5. 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 yksityisasiasta.
- 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.

**Vastuhenkilö/t:**

- Linjojen ja yksiköiden rekrytointeja hoitavat esimiehet
- Henkilöstöjohtaja
- Henkilöstöhallinto ja ao. linjojen rekrytointiyhdyskuntien henkilöstö
- Tasa-arvotoimikunta

**Aikataulu:**



- Jatkuva

Seuranta:

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

## 6. 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 määräytyksiä.
- Samoihin palvelussuhteen ehtoihin ja työelämän joustoihin tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet sukupuoleen katsomatta (määräaikaisten vakinaistaminen, opintovapaa, muut virkavapaat, eläkkeet, etättyö).

Vastuhenkilö/t:

- Ylin johto
- Henkilöstöhallinto (tilastot, koordinointi)
- Henkilö itse ja lähiesimies (laativat tehtäväkuvaukset ja esimiehet arvioivat alaisen henkilökohtaisen suoriutumisen).
- Tehtävien vaativuuden arviointiryhmä
- Tasa-arvotoimikunta
- Henkilöstön edustajat
- Palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämisryhmä (Tahti- tilastot)

Aikataulu:

- Vuosittaiset tilastot ja tarkastelut tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesti

Seuranta:

- Työtyytyväisyyskyselyn yhteydessä vuosittain
- Seuranta- ja kehittämisryhmän kokoukset

## 7. 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 selvittettävä 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
- Lähiesimies
- Linjanjohtaja/yksikön päällikkö
- Henkilöstöhallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Vuosittainen tilastointi
- Vuosittainen työtyytyväisyyskysely
- Tasa-arvokyselyt

## 8. 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

**PRH:n tasa-arvotoimikunnan kokoonpano ja tehtävät****Liite 1****Kokoonpano**

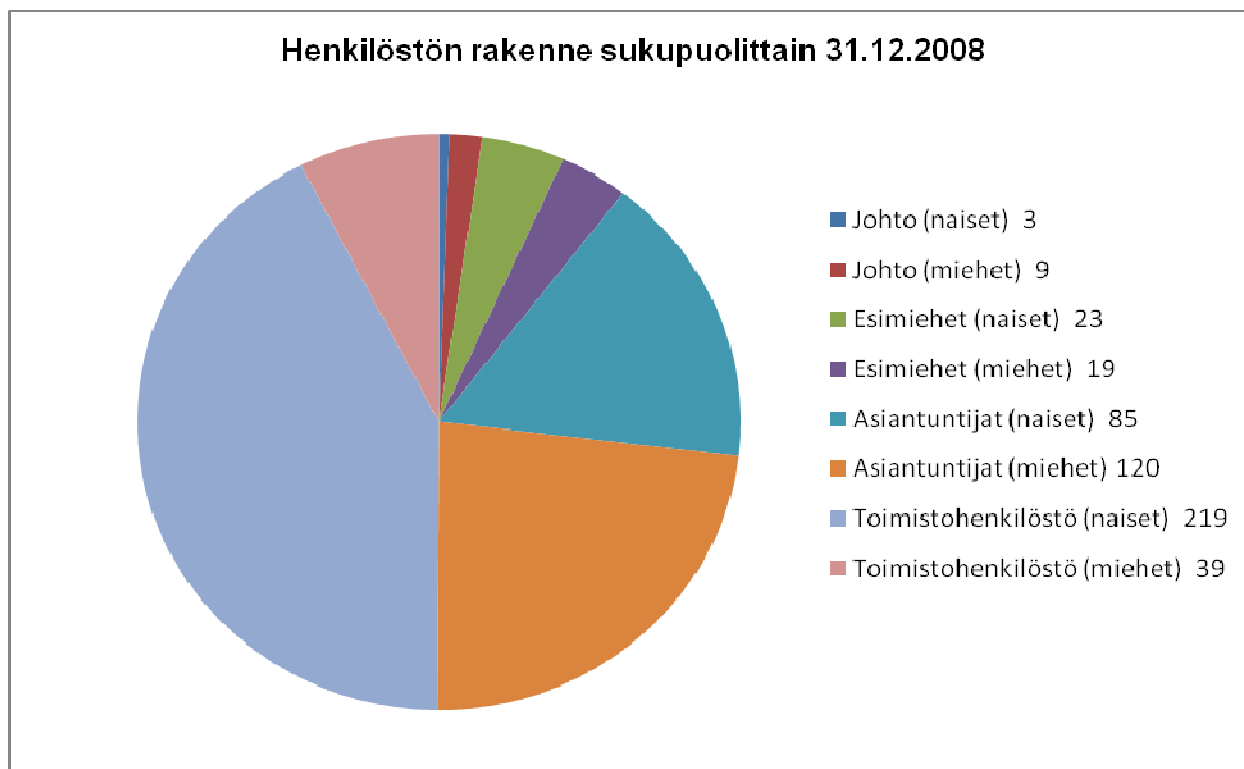
Työnantajan edustajat:	Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen, puheenjohtaja Johtaja Maarit Löytömäki, varapuheenjohtaja Apulaisjohtaja Sakari Kauppinen Apulaisjohtaja Tapio Priia Apulaisjohtaja Christer Brännkärr
Henkilöstön edustajat:	Ylitarkastaja Eija Lanne Tutkijainsinööri Saara Mustamäki Suunnittelija Anna-Liisa Viinikka Apulaistarkastaja Eija Peltonen
Sihteeri:	Toimistos sihteeri Päivi Herttuainen

**Tehtävät**

Tasa-arvotoimikunta vastasi PRH:n tasa-arvosuunnitelman uusimisesta 1.4.2006 mennessä (PRH:n päätös Dnro 215/04/05/17.6.2005).

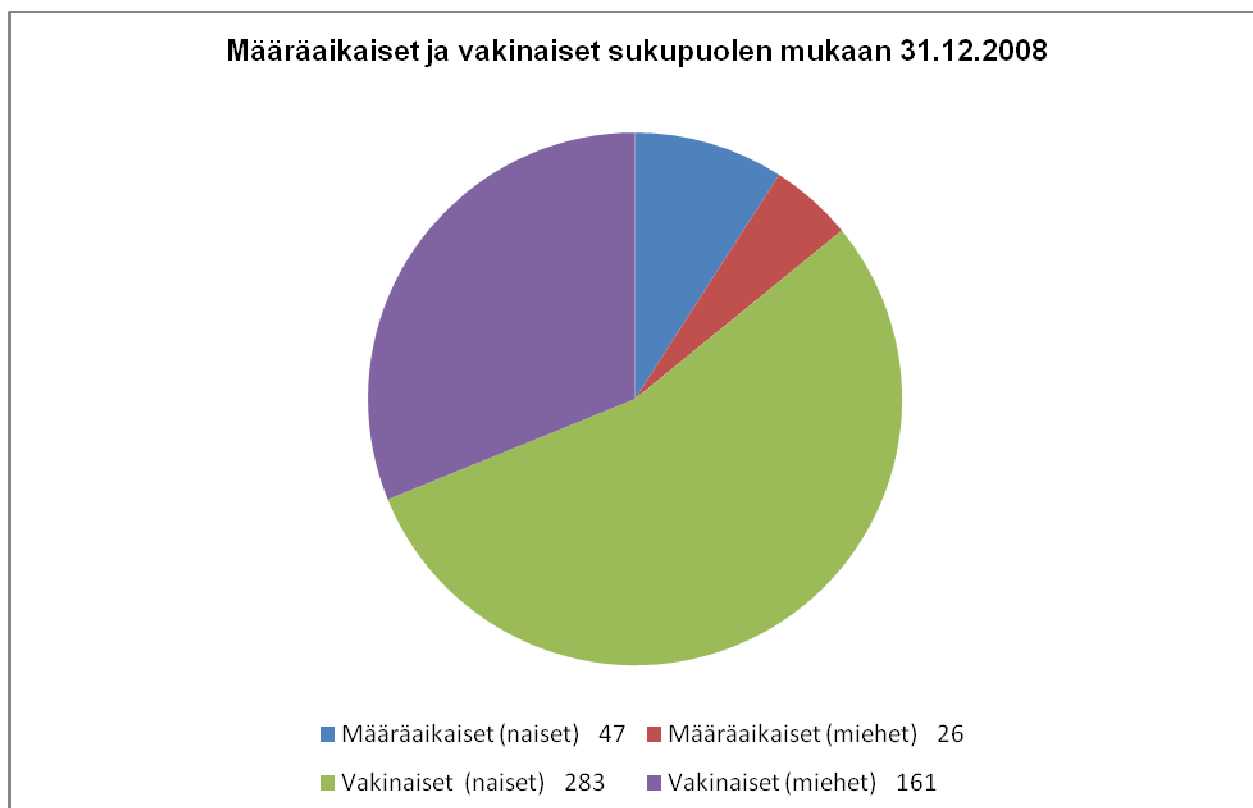
Suunnitelman tulee sisältää tasa-arvolain mukaisesti 1) selvitys viraston tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut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

Toimikunnan tulee 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.



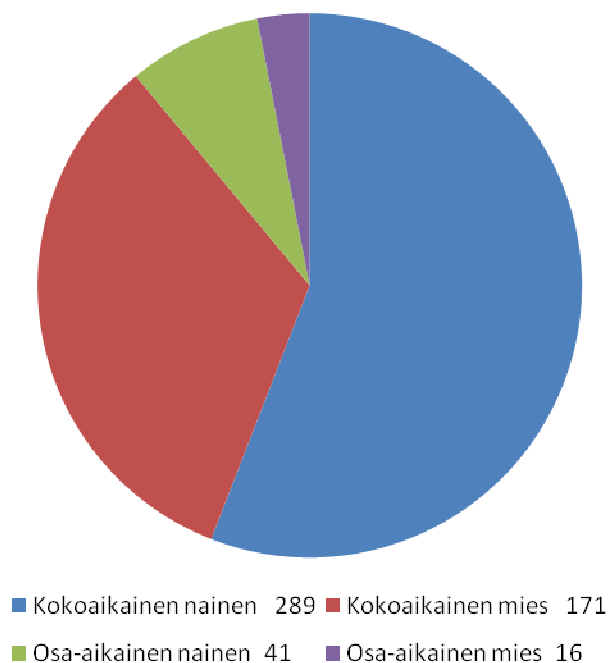
### Liite 2

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



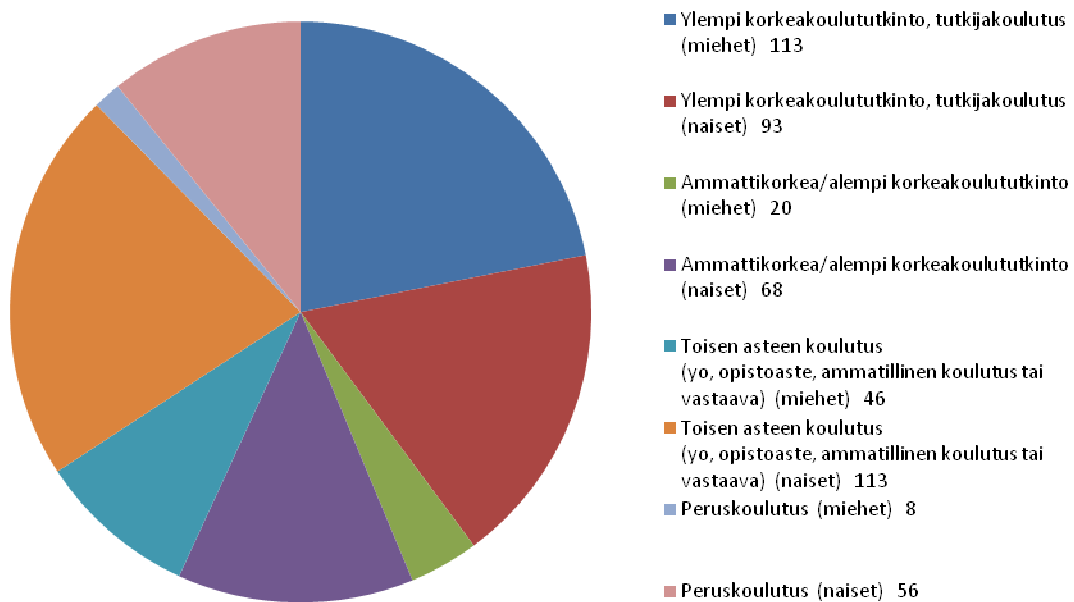
### Liite 3

### Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2008

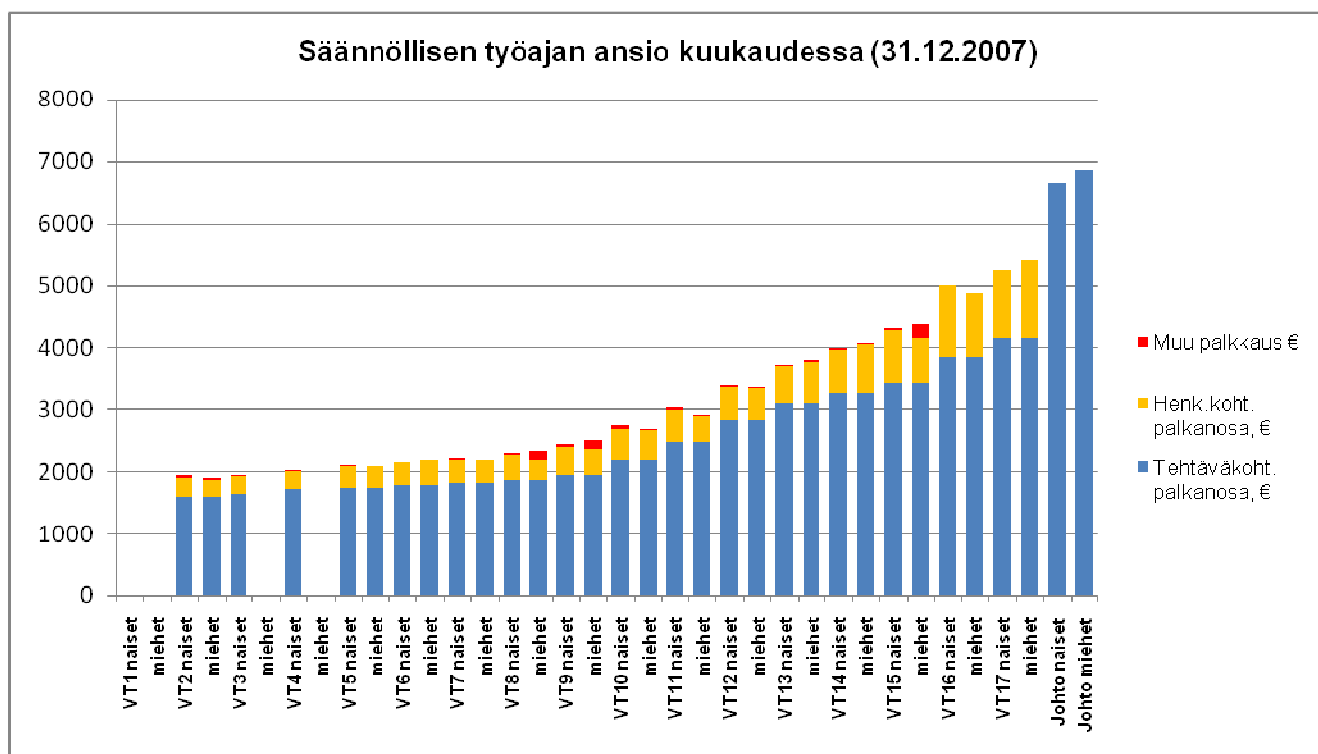


Liite 4

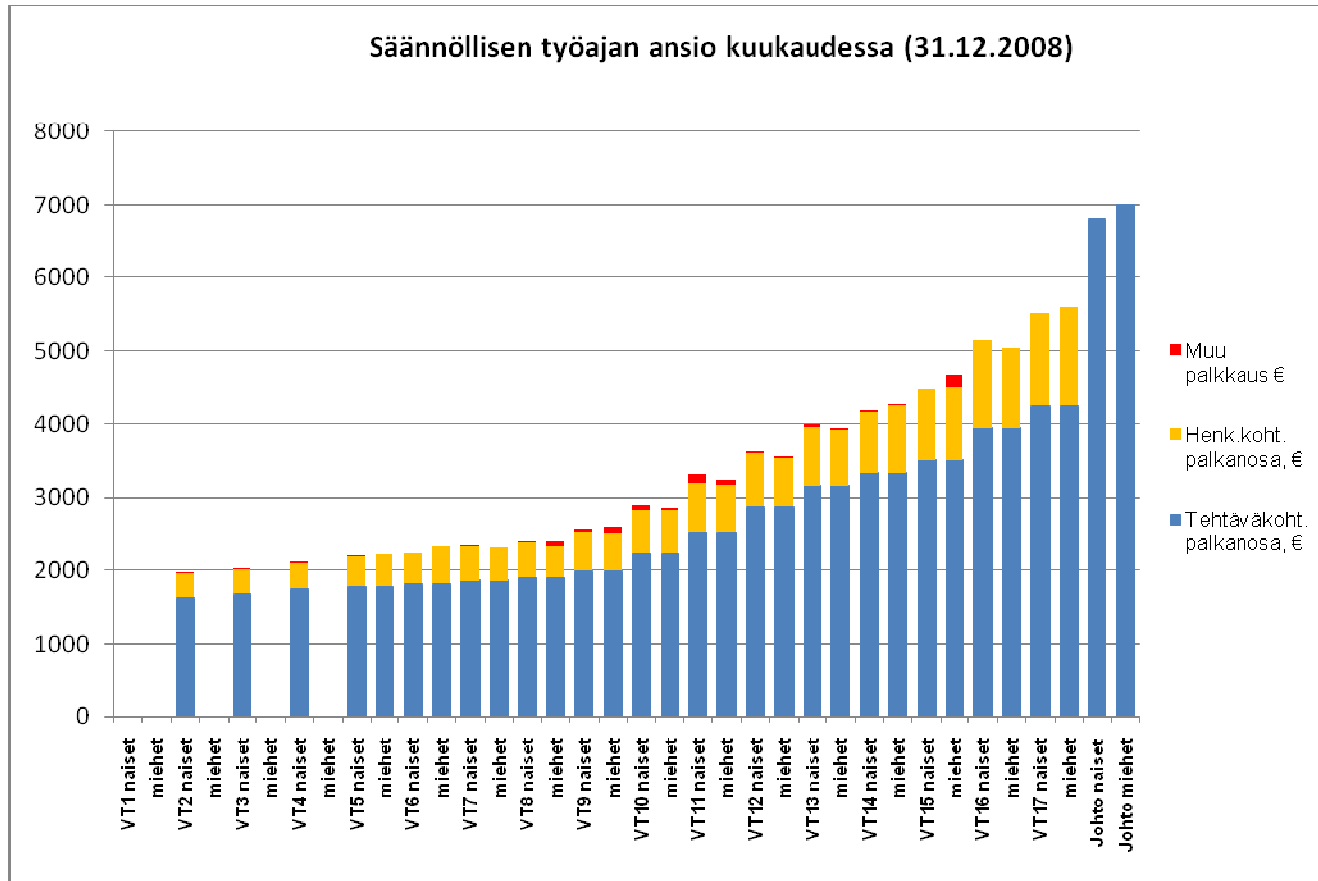
### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2008



Liite 5



Liite 6.1



Liite 6.2

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €
VT 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VT 2	6	1586,3	315,7	19,9	41,0	1943,0	3	1586,3	267,1	16,8	52,3	1905,7
VT 3	13	1644,6	283,5	17,2	17,1	1945,2	*	*	*	*	*	*
VT 4	19	1710,0	298,9	17,5	9,5	2018,5	*	*	*	*	*	*
VT 5	31	1745,8	338,6	19,4	16,5	2100,9	6	1745,8	336,7	19,3	0,0	2082,5
VT 6	17	1783,9	360,5	20,2	0,0	2144,5	4	1783,9	409,7	23,0	0,0	2193,6
VT 7	27	1822,0	390,5	21,4	3,9	2216,5	9	1822,0	371,2	20,4	0,0	2193,2
VT 8	23	1863,3	418,1	22,4	16,8	2298,2	5	1863,3	332,8	17,9	142,7	2338,8
VT 9	25	1945,8	441,9	22,7	40,6	2428,2	5	1945,8	414,8	21,3	131,4	2491,9
VT 10	15	2180,9	499,4	22,9	56,1	2736,3	8	2180,9	479,8	22,0	28,8	2689,5
VT 11	8	2475,7	505,2	20,4	50,0	3030,9	10	2475,7	401,9	16,2	19,4	2897,0
VT 12	22	2817,0	563,2	20,0	19,2	3399,4	25	2817,0	532,3	18,9	5,7	3355,0
VT 13	12	3092,0	614,4	19,9	23,4	3729,7	20	3092,0	682,4	22,1	32,8	3807,1
VT 14	24	3259,1	721,4	22,1	11,5	3991,9	36	3259,1	799,9	24,5	19,0	4078,0
VT 15	8	3431,6	845,7	24,6	38,7	4316,0	8	3431,6	730,6	21,3	214,5	4376,7
VT 16	5	3855,5	1128,5	29,3	0,0	4984,0	8	3855,5	1016,7	26,4	0,0	4872,2
VT 17	4	4151,7	1090,9	26,3	0,0	5242,5	3	4151,7	1248,6	30,1	0,0	5400,2

Liite 7.1 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.12.2007)

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €
VT 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VT 2	7	1622,8	345,0	21,3	12,7	1980,4	*	*	*	*	*	*
VT 3	12	1682,4	343,2	20,4	8,9	2034,5	*	*	*	*	*	*
VT 4	15	1749,4	358,3	20,5	11,6	2119,2	*	*	*	*	*	*
VT 5	25	1786,0	394,3	22,1	20,1	2200,4	6	1786,0	441,8	24,7	0,0	2227,7
VT 6	24	1825,0	415,8	22,8	0,0	2240,7	3	1825,0	496,4	27,2	0,0	2321,4
VT 7	28	1863,9	466,2	25,0	13,7	2343,8	9	1863,9	437,4	23,5	0,0	2301,3
VT 8	21	1906,2	477,8	25,1	18,7	2402,7	3	1906,2	427,0	22,4	60,2	2393,3
VT 9	28	1990,5	535,0	26,9	36,3	2561,8	7	1990,5	532,3	26,7	78,8	2601,7
VT 10	13	2231,0	601,3	27,0	65,0	2897,3	7	2231,0	596,6	26,7	33,7	2861,3
VT 11	5	2532,6	656,5	25,9	120,0	3309,1	3	2532,6	648,4	25,6	66,2	3247,2
VT 12	19	2881,8	720,8	25,0	23,2	3625,8	22	2881,8	669,0	23,2	4,8	3555,5
VT 13	13	3163,1	790,3	25,0	30,9	3984,2	29	3163,1	779,1	24,6	3,3	3945,5
VT 14	23	3334,0	835,0	25,0	12,0	4180,9	36	3334,0	912,3	27,4	18,7	4265,0
VT 15	8	3510,5	981,6	28,0	0,0	4492,1	13	3510,5	998,1	28,4	182,1	4690,6
VT 16	6	3944,2	1209,8	30,7	0,0	5153,9	8	3944,2	1112,3	28,2	0,0	5056,4
VT 17	4	4247,2	1274,1	30,0	0,0	5521,3	3	4247,2	1359,1	32,0	0,0	5606,2

Liite 7.2 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.12.2008)

Nimike	Linja	Määräaik./ vakinainen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö
Toimistosihtööri	YYL	ma	8	27	35	1	4	5	Nainen 2
Lakimies	YYL	ma	4	2	6	-	-	-	
Vanhempi lakimies	TML	va	5	4	9	4	3	7	Nainen
Turvallisuusvastaava	HAL	va	1		1	1		1	Mies
Lakimies	TML	ma	10	16	26	-	-	-	-
Neuvontalakimies	YYL	ma	2	-	2	2	-	2	Mies
Apulaistarkastaja	PAI	ma	9	23	32	-	5	5	Nainen
Lakimies	TML	ma	13	27	40	1	5	6	Nainen
Tiedottaja	Viest.	ma	24	48	72	4	3	7	Mies
Lakimies	YYL	ma	21	23	44	2	6	8	Nainen
Järjestelmätukihenk.	PIT	ma	75	13	88	6	-	6	Mies
Lakimies	YYL	ma	4	3	7	-	-	-	Nainen
Toimistosihtööri	YYL	ma	13	50	63	1	5	6	Nainen
Apulaistarkastaja <sup>1)</sup>	PAI	va	-	-	-	-	-	-	Nainen
Toimistosihtööri <sup>1)</sup>	TML	va	-	-	-	-	-	-	Nainen
Assistentti <sup>1)</sup>	TML	va	-	-	-	-	-	-	Nainen
Projektipäällikkö <sup>1)</sup>	Viest.	va	-	-	-	-	-	-	Mies
<b>Yht.</b>			189	236	425	22	31	53	<b>N 11 M 5</b>

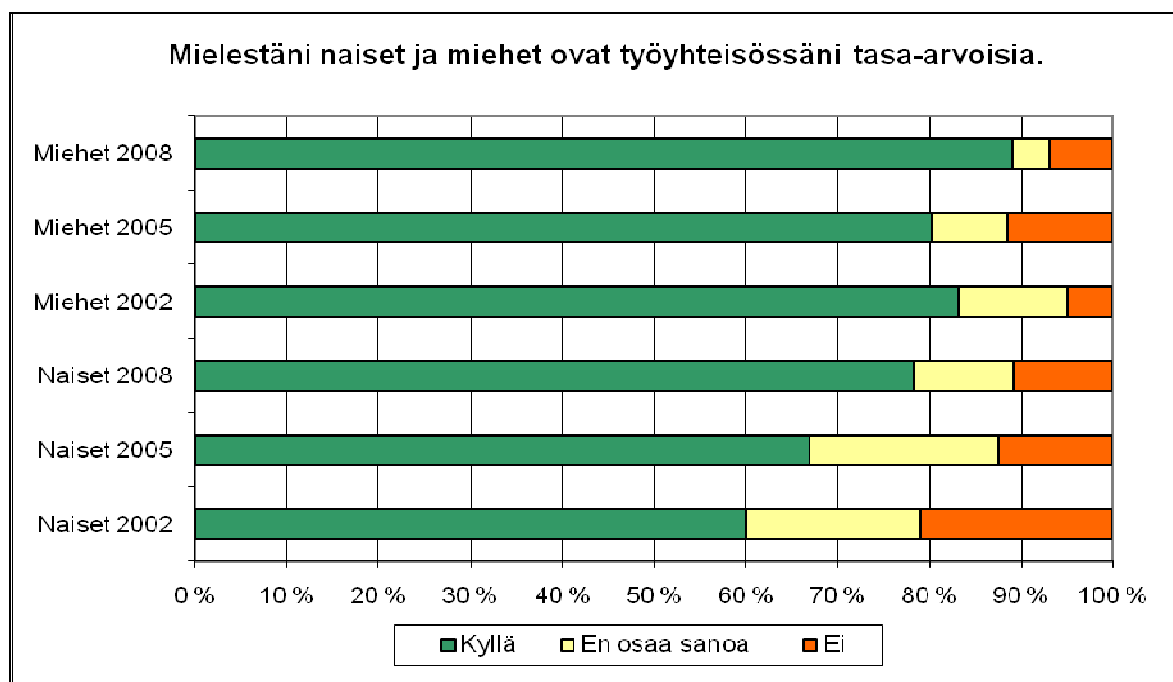
#### Liite 8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2008

<sup>1)</sup> Vakinaistaminen ilman hakumenettelyä (VN:n asetus valtion virkamiesasetuksen muuttamiseksi (413/2007) 1.5.2007: 10 §:n 1 mom.)

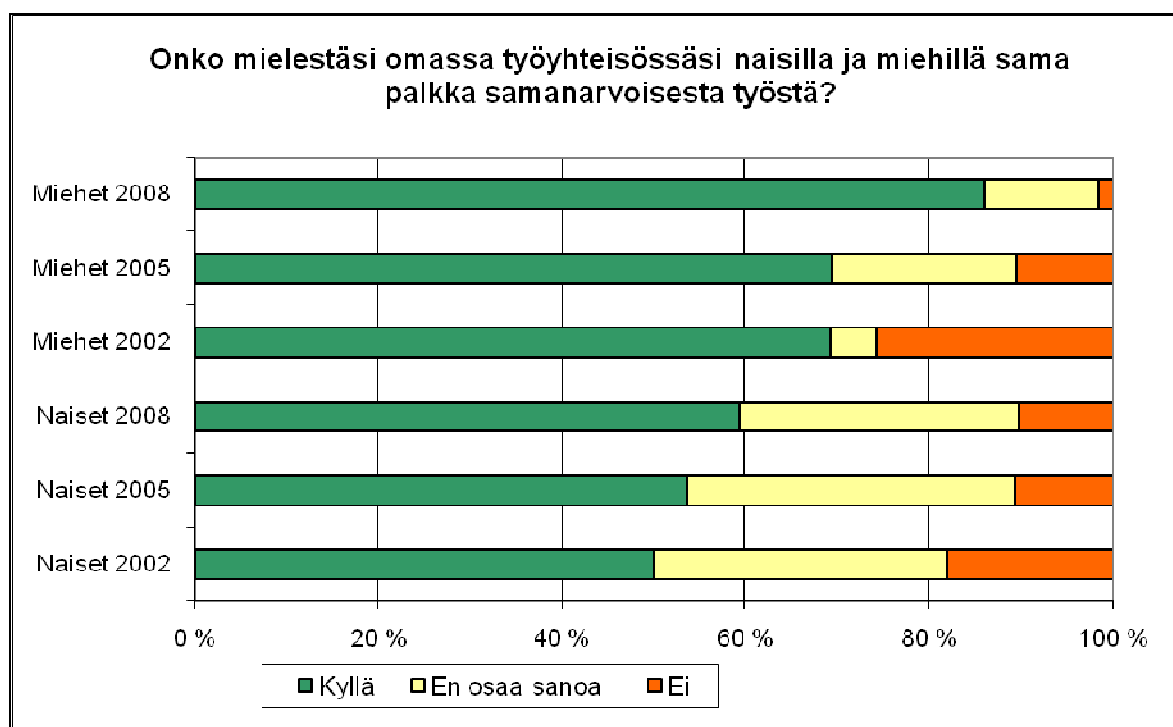
	Isyysloma	päiviä yht.	Äitiys/ vanhemp. loma	päiviä yht.	Hoitovapaa vanhempain- loman jälkeen	päiviä yht.
<b>2004</b>						
Miehet	2	30			1	136
Naiset			15	2605	9	2327
<b>2005</b>						
Miehet	8	137			1	108
Naiset			16	2603	11	2981
<b>2006</b>						
Miehet	9	150	2	33	4	562
Naiset			11	2094	8	2680
<b>2007</b>						
Miehet	9	140	1	12	2	190
Naiset			11	2252	13	2737
<b>2008</b>						
Miehet	16	233	4	88	3	250
Naiset			13	1456	11	1539

#### Liite 9. Miesten ja naisten pitämät perhevapaat vuosina 2004 – 2008

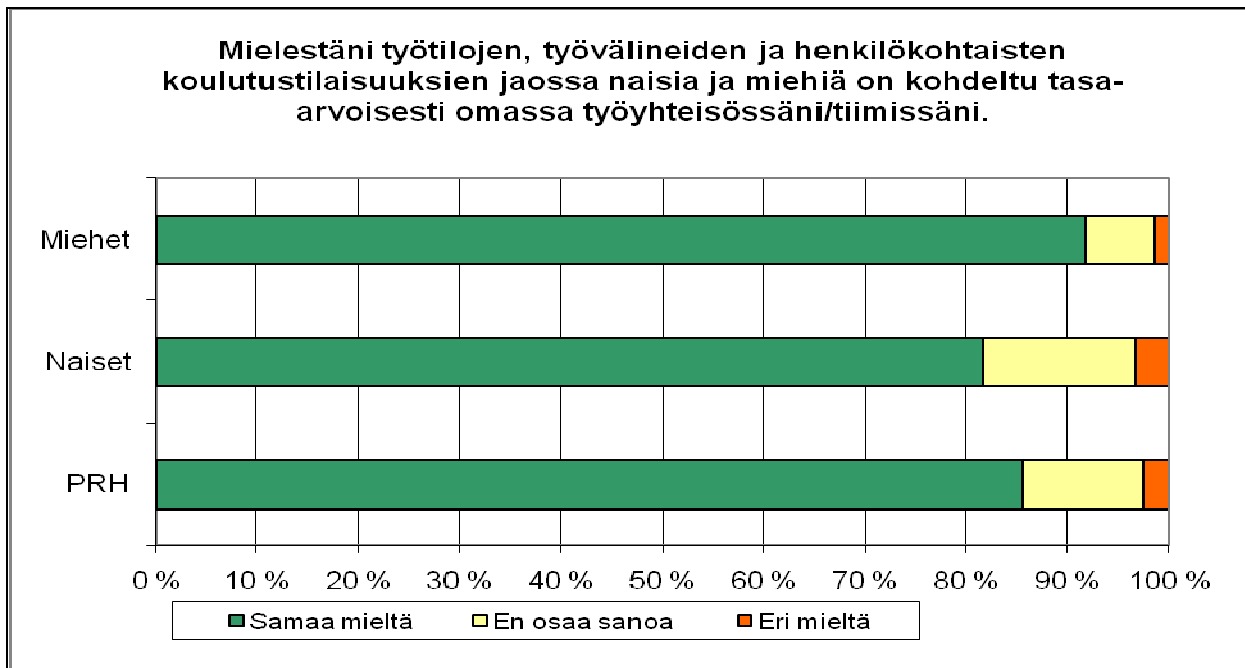




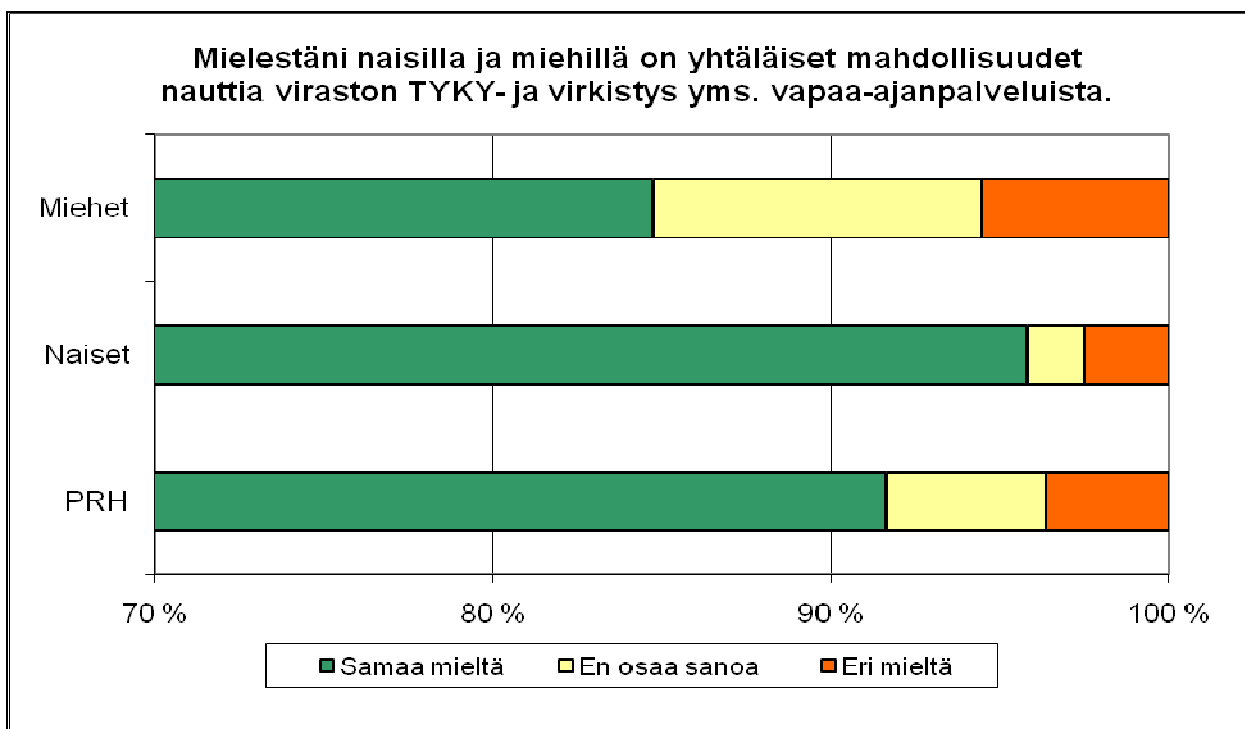
Liite 10.1



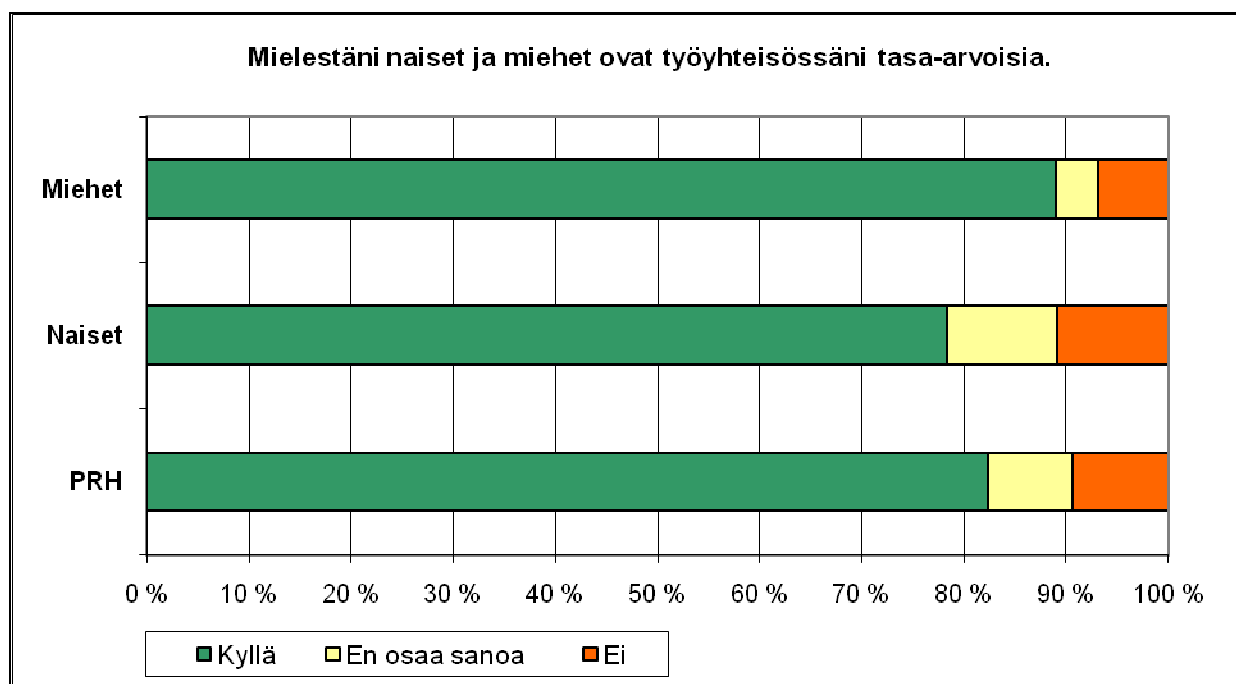
Liite 10.2



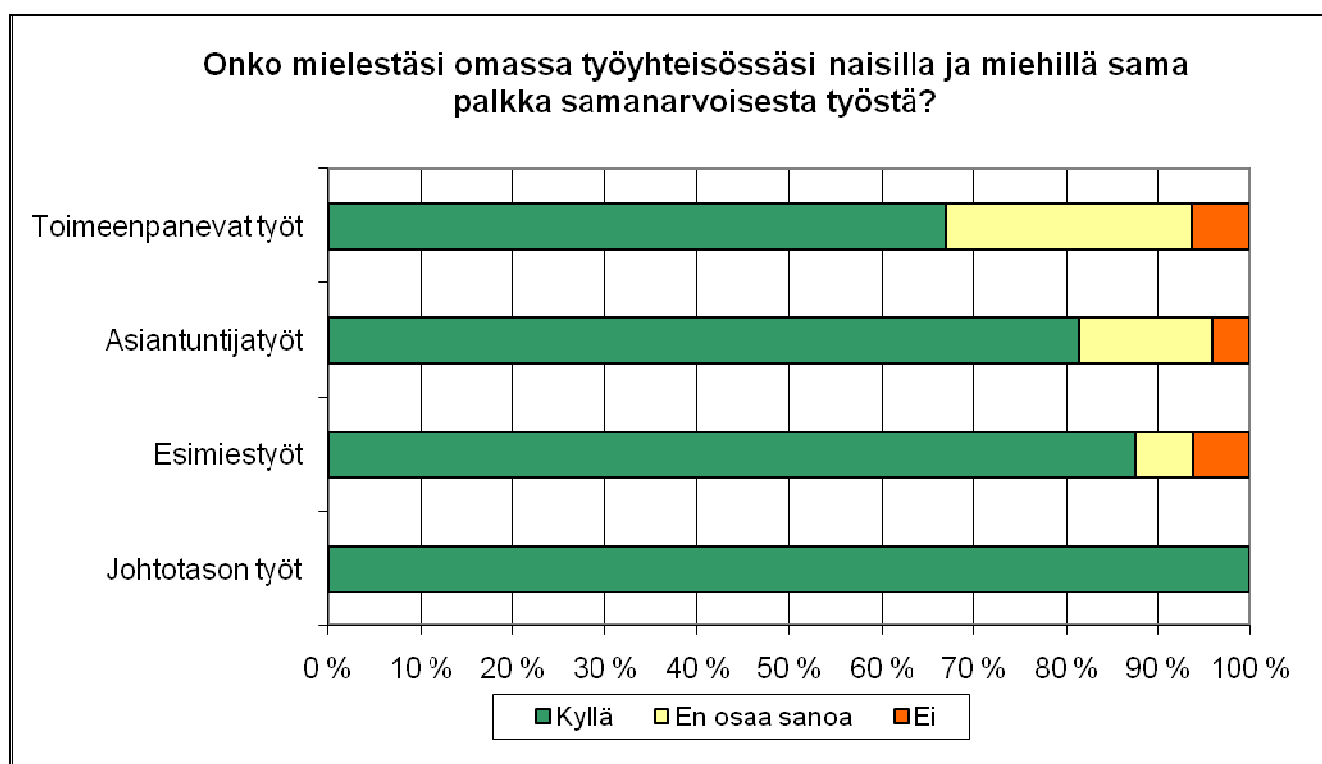
Liite 10.3



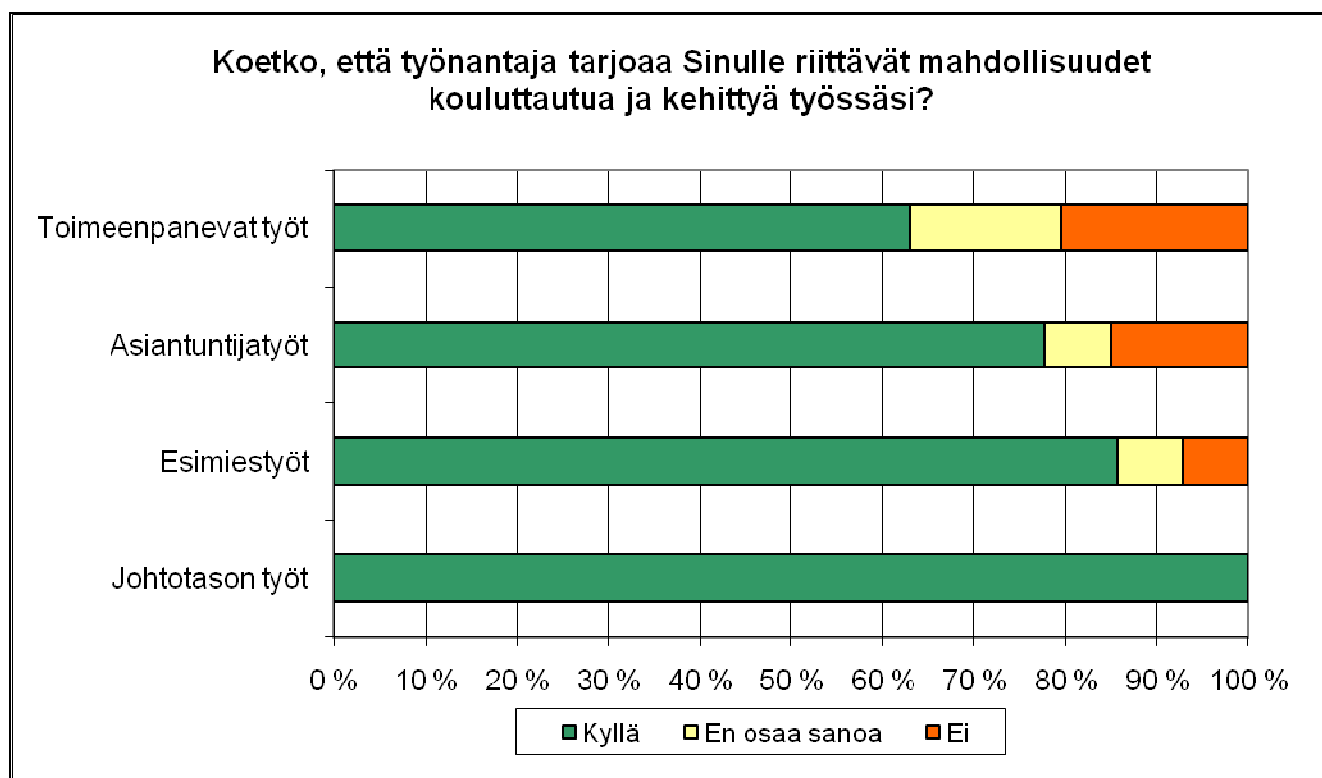
Liite 10.4



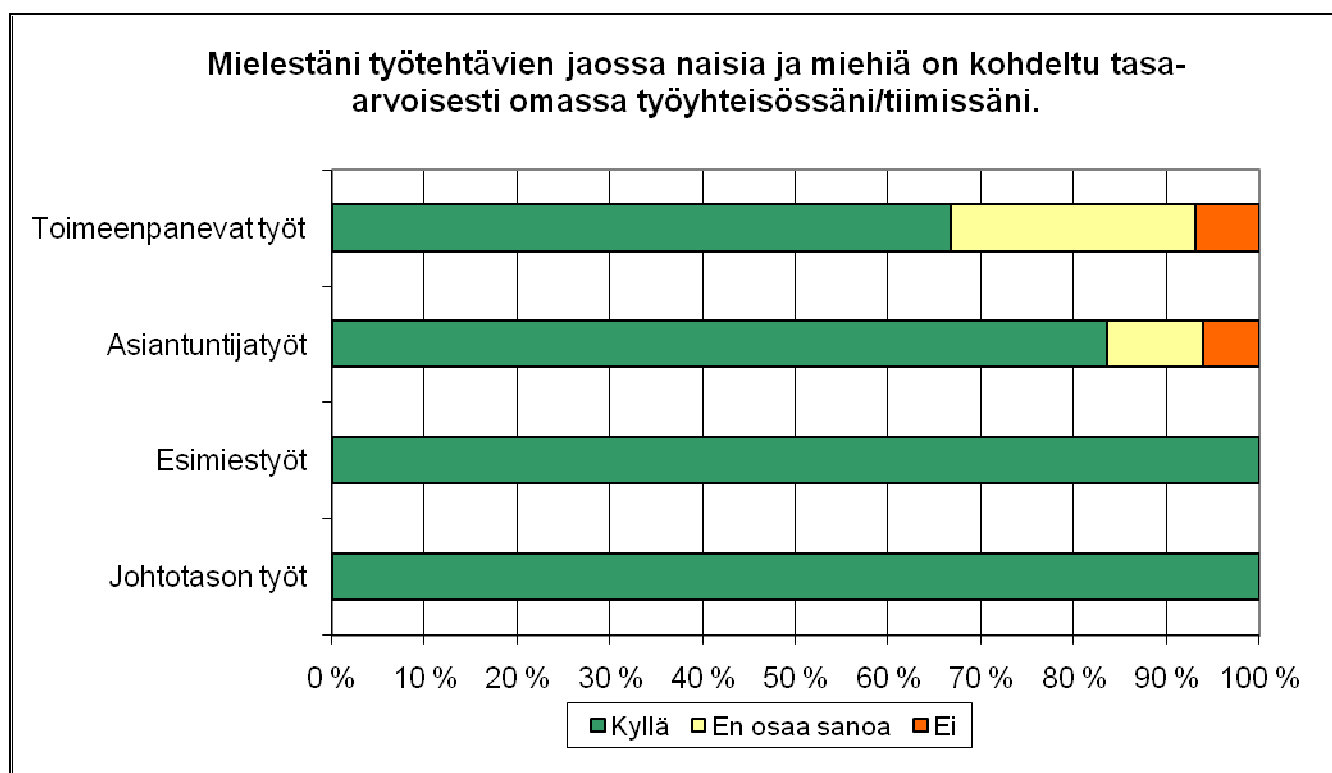
Liite 10.5



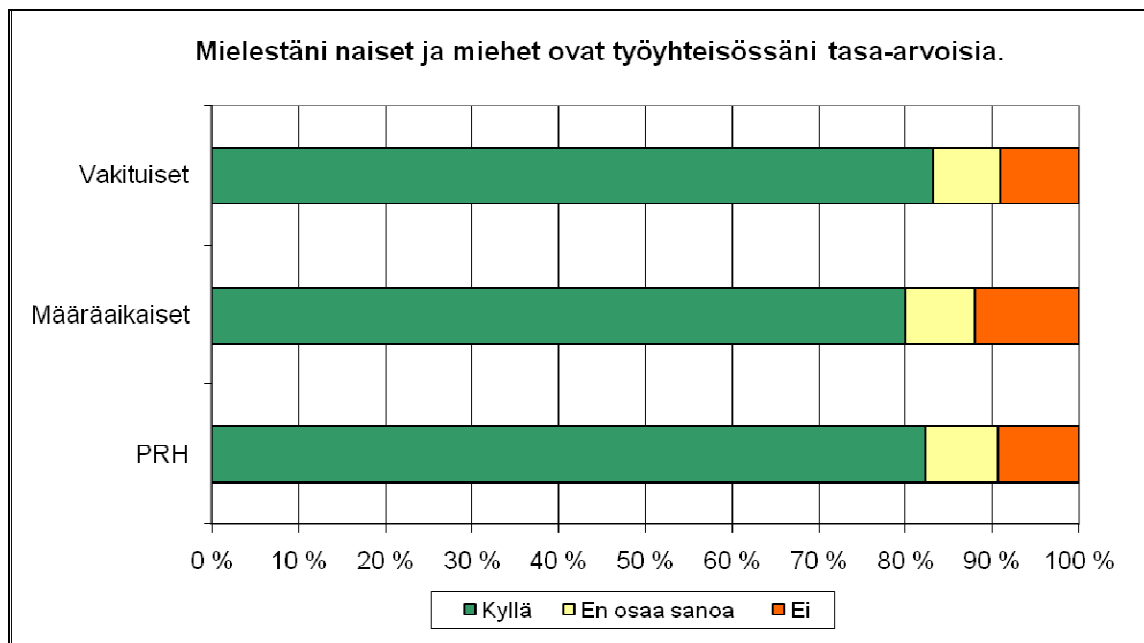
Liite 10.6



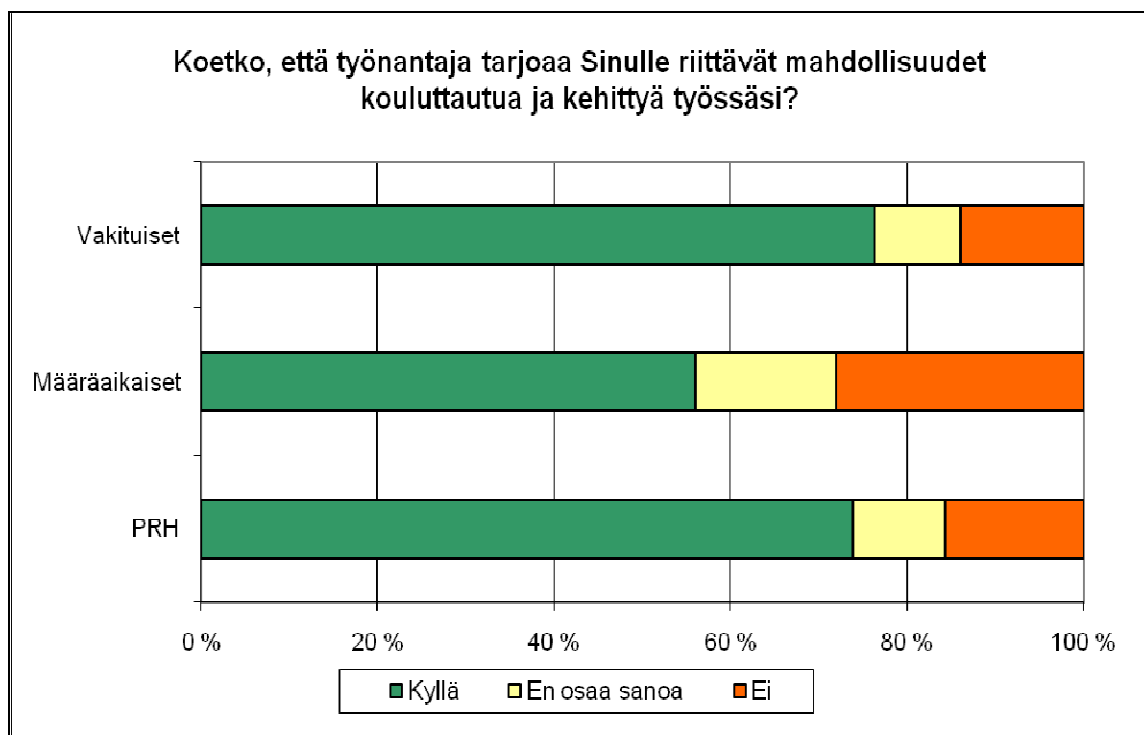
Liite 10.7



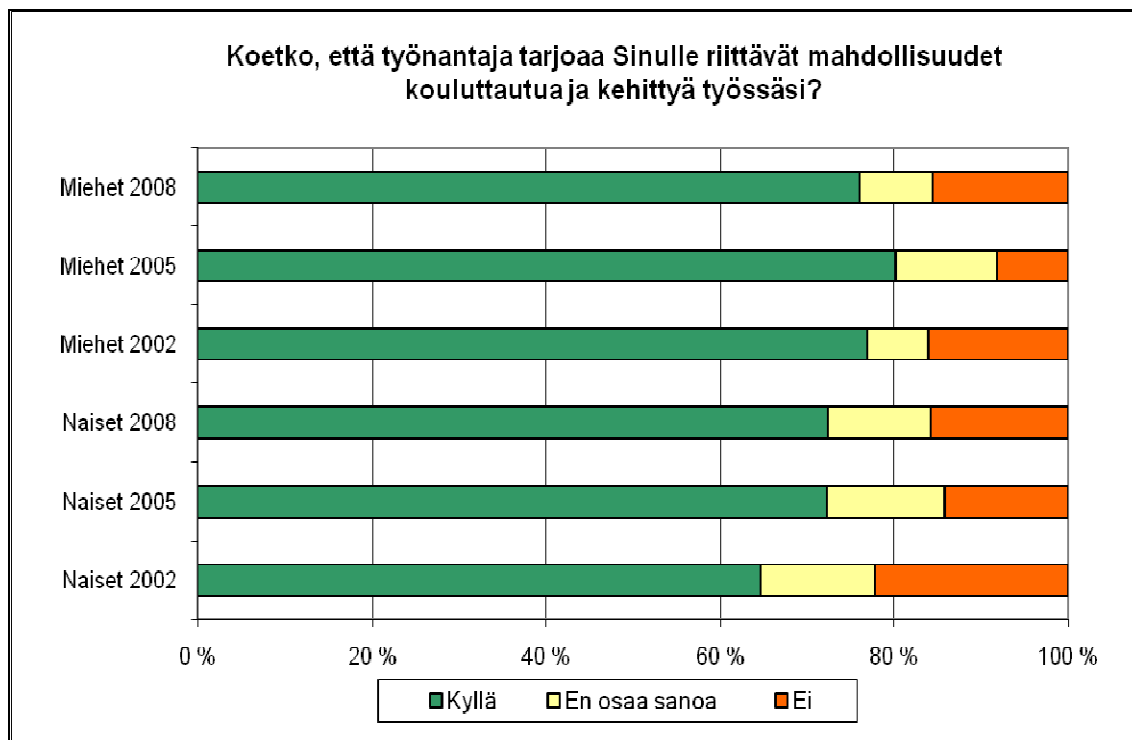
Liite 10.8



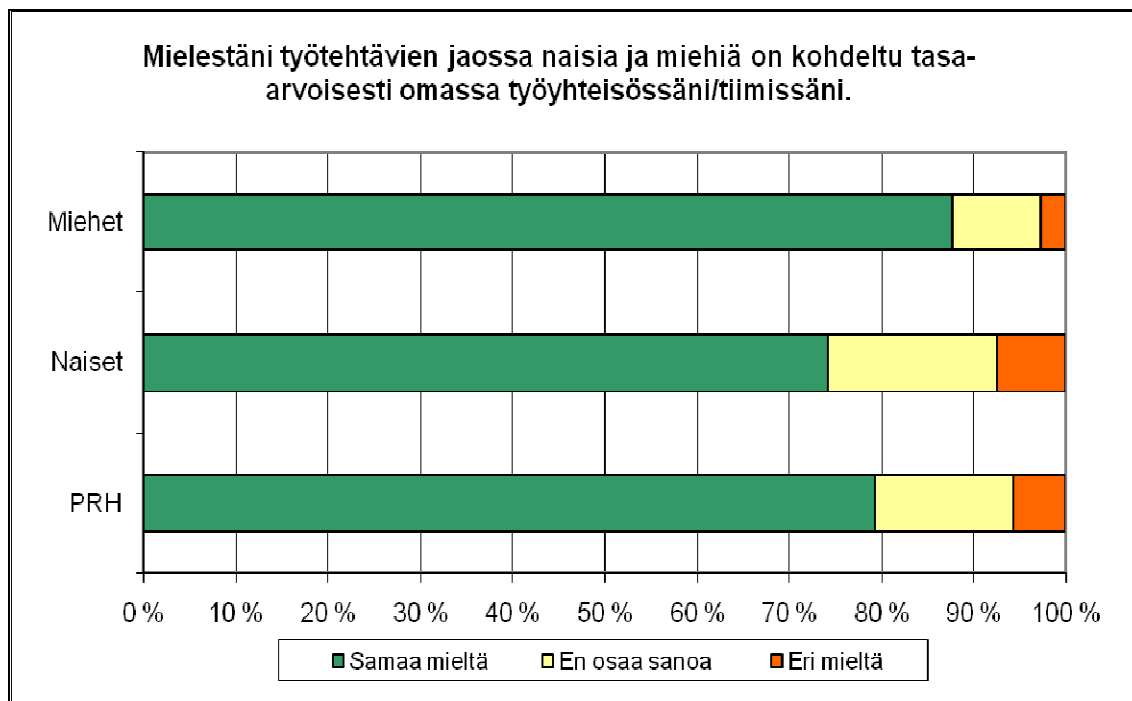
Liite 10.9



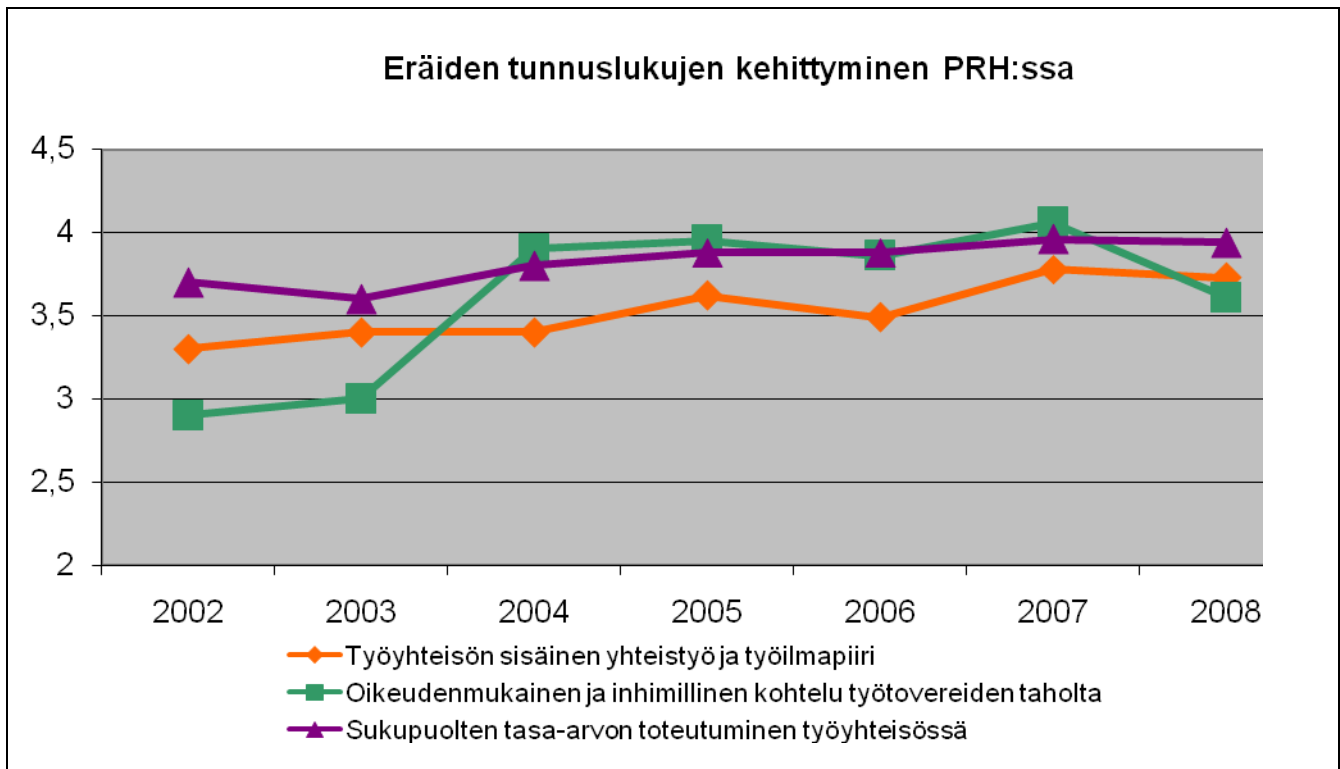
Liite 10.10



Liite 10.11



Liite 10.12



Liite 11