

Patentti- ja rekisterihallitus

Tasa-arvosuunnitelma

2010



Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on noin 500 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. PRH sijaitsee Helsingin keskustassa, 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
 Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen
 Esko Inkinen

Päivitetty ja vahvistettu vuoden 2010 osalta 15.3.2010

Pääjohtaja



Martti Enäjärvi

Kannen kuva: PRH:n kesäkuvakilpailun voittaja, Sakari Kauppinen 2009

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 äskettäin uusitun henkilöstöstrategian (HESTRA) 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 15.3.2010 ja PRH:n johtoryhmä on käsitellyt sen 5.3.2010. Johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

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

PRH antoi pyynnöstä vuonna 2009 tasa-arvolain 10 §:n mukaisen työnantajan selvityksen yhdessä tapauksessa.

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 saatiin erityisesti myös 31.1.2010 päättyneen VES -kauden aikaiselta Valtiovarainministeriön tasa-arvotyöryhmältä, jossa oli PRH:n edustus.

Tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä Innonetissä. Esimieskuntaa kehoitetaan kiinnittämään huomiota tasa-arvoiseen johtamiseen tälle kaudelle vahvistettujen ja priorisoitujen tavoitteiden ja toimenpiteiden edellyttämällä tavalla.

Tasa-arvotoimikunta

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

Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot

- PRH:ssa työskenteli 31.12.2009 497 henkilöä, missä luvussa ovat mukana pitkällä virkavapaalla olevat 12 henkilöä. Henkilöstön määrä väheni 20:llä edellisen vuoden lopun tilanteesta eli lähes neljällä prosentilla. Koko henkilöstöstä 63,8 % (317) on naisia ja 36,2 % (180) miehiä. Henkilötyövuosien määrä oli 472,9. Henkilöstön keski-ikä kohosi yhdellä vuodella edelliseen vuoteen verrattuna ollen nyt 46,6 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 jälleen pienentynyt edellisestä vuodesta (0,9 prosenttiyksikköä). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten ja naisten lukumäärät ovat kääntyneet uudestaan nousuun. Miesten lukumäärä on noussut 2,2 ja naisten 1,3 prosenttiyksikköä.
- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty vuosien 2008 ja 2009 joulukuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee graafisesti kokoaikaisien miesten ja naisten keskiansiot vaatavuusluokittain, tehtäväkohtainen palkansa euroina, henkilökohtainen palkansa 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. Vaativuustasolla 15 miesten saama muun palkkauksen osuus oli huomattavasti suurempi kuin naisten. Palkkatasa-arvo on muilta osin toteutunut tarkasteluvuonna hyvin.

- Liitteissä 7.1 ja 7.2 on esitetty vuosien 2008 ja 2009 joulukuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee keskiarvoina numeraalisesti kokoaikaisten miesten ja naisten lukumäärä vaativuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja prosentteina, mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka yhteensä. Vaativuustasolla 15 miesten saama muun palkkauksen osuus oli edelleen huomattavasti suurempi kuin naisten. Palkkatasa-arvo on muilta osin toteutunut tarkasteluvuonna hyvin.
- Liitteessä 7.3 on vertailtu vaativuusluokittain naisten ja miesten mediaanipalkkoja toisiinsa 31.12.2009 tilanteen mukaisesti. Tästä on laskettu viraston sisäinen suhteellinen palkkataso. Tätä sisäistä vertailutietoa sekä ulkoisia benchmarking-tilastoja hyödynnettiin alkuvuodesta käydyissä paikallisissa VES-neuvotteluissa keskustasolta osoitetun tasa-arvoerän kohdentamiseksi uusiin palkkaustaulukoihin naisten palkkauksellista asemaa parantavasti.

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. Mikäli joillain henkilöillä on säännöllisen työajan palkkauksesta poikkeavia maksuja (esim. ylityöt), järjestelmä ei ota näitä tapauksia mukaan kyseisen kuukauden osalta. 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 2009 eriteltyinä hakijoiden sukupuolen mukaan. Uusrekrytoinnit ovat vähentyneet tuntuvasti edellisistä vuosista johtuen mm. valtion tuottavuusohjelman asettamista velvoitteista PRH:lle sekä viraston haasteellisesta taloustilanteesta.
- Liitteessä 9 on esitetty miesten ja naisten pitämien perhevapaiden määrät vuosina 2004 – 2009. Isyysvapaiden käyttö on lisääntynyt jälleen hieman edellisistä vuosista.

Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt

PRH:ssa on suoritettu lähes samansisältöisenä kyselyt koko henkilökunnalle vuosina 2002, 2005 ja 2008. Seuraava järjestetään v. 2011. 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 Innetissä.

- Liitteen 11 mukaisesti vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä (keskiarvo pysyi 3,5:ssä asteikolla 1-5 myös vuonna 2009). 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 korkeahko (luokkaa 4) taso on säilynyt ja oikeudenmukaisessa kohtelussa on tapahtunut ilahduttavaa nousua myös em. tasolle.

Ulkoisen toiminta

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto oli asettanut 31.1.2010 päättyneelle VES-kaudelle keskustason Tasa-arvotyöryhmän, johon oli 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 2010 erityisteemoiksi on valittu **työolot, työhyvinvointi sekä samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot.**

1. Työolot

Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Tämä korostuu etenkin tilanteessa, kun viraston 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.

Vastuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Esimiehet
- Hallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Työterveyshuolto

Aikataulu:

- Vuosittain talousarvion mahdollistamissa puitteissa

Seuranta:

- Työpaikkakartoitukset
- Työfysioterapeutin tarkastukset
- Työtyytyväisyyskyselyt
- Sairauspoissaolojen seuranta

2. 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 ja pääsääntöisesti perättäisinä viikkoina.
- 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. 2008 - 2009 esimiehet, v. 2009 - 2010 asiantuntijat ja seuraavaksi toimistohenkilökunta v. 2010 – 2011).
- Varhaisen tuen mallin mukaisen toiminnan kehittäminen ja sen soveltaminen käyttöön.

Vastuhenkilö/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 HTP:n osana

3. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Työpaikkakohtainen tavoite:

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

Toimenpiteet:

- Laaditaan vastualueittain tilastot palkanosittain sukupuolijakauman toteamiseksi eri tasoissa.
- Tilastot analysoidaan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Sekä naisilla että miehillä sovelletaan samoja palkanosien määrittäjäsiä.

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

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

4. 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; *taloudellisesta tilanteesta johtuen tähän ei nykytilanteessa olla päästy*
- 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.

Vastuhenkilö/t:

- Esimiehet
- Henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa ja ennakoivaa

Seuranta:

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

5. 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-ajan lisäksi mahdollistetaan itsensä kehittäminen myöntämällä tarvittaessa palkatonta virkavapaata.

Vastuhenkilö/t:

- Linjojen johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Henkilöstön kehittämisspäällikkö
- Koulutusyhdyskunnat
- Henkilö itse

Aikataulu:

- jatkuvaa

Seuranta:

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

6. 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 toisiin tehtäviin.

Vastuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Kehityskeskustelut
- Tiimi- ja yksikkökokoukset

7. Työhönotto

Toimitaan siten, että avoimna 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 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:

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

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

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

8. 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 selvittävää 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

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

Työnantajan edustajat:	Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen, puheenjohtaja Johtaja Maarit Löytömäki, varapuheenjohtaja (8.2.2010 saakka) Johtava tutkijainsinööri Tuija Johansson (9.2.2010 alkaen) 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

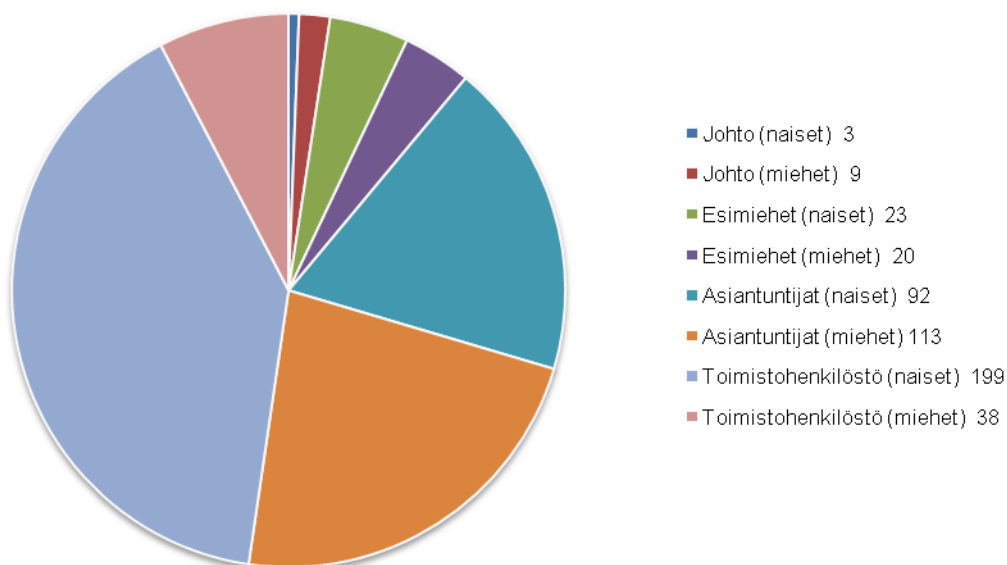
Tehtävät

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.

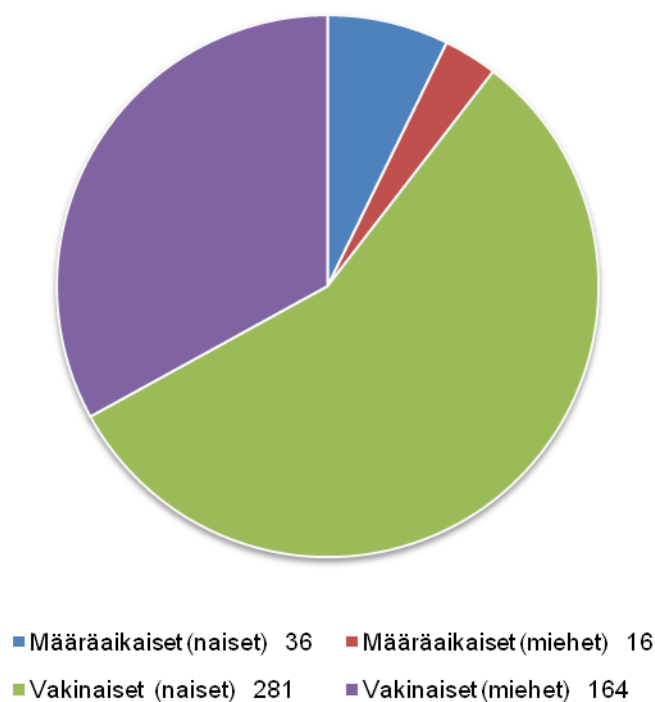
Henkilöstön rakenne sukupuolittain 31.12.2009



Liite 2

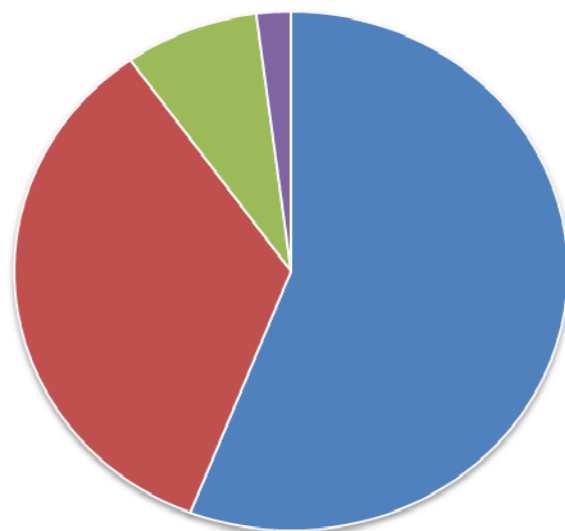
Johdolla tarkoitetaan viraston ylintä johtoa (VPJ:n ulkopuolisia).

Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan 31.12.2009



Liite 3

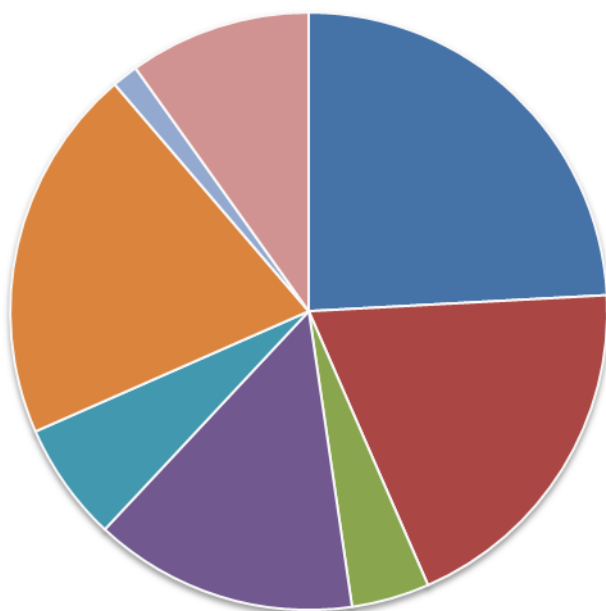
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2009



■ Kokoaikainen nainen 278 ■ Kokoaikainen mies 170
 ■ Osa-aikainen nainen 39 ■ Osa-aikainen mies 10

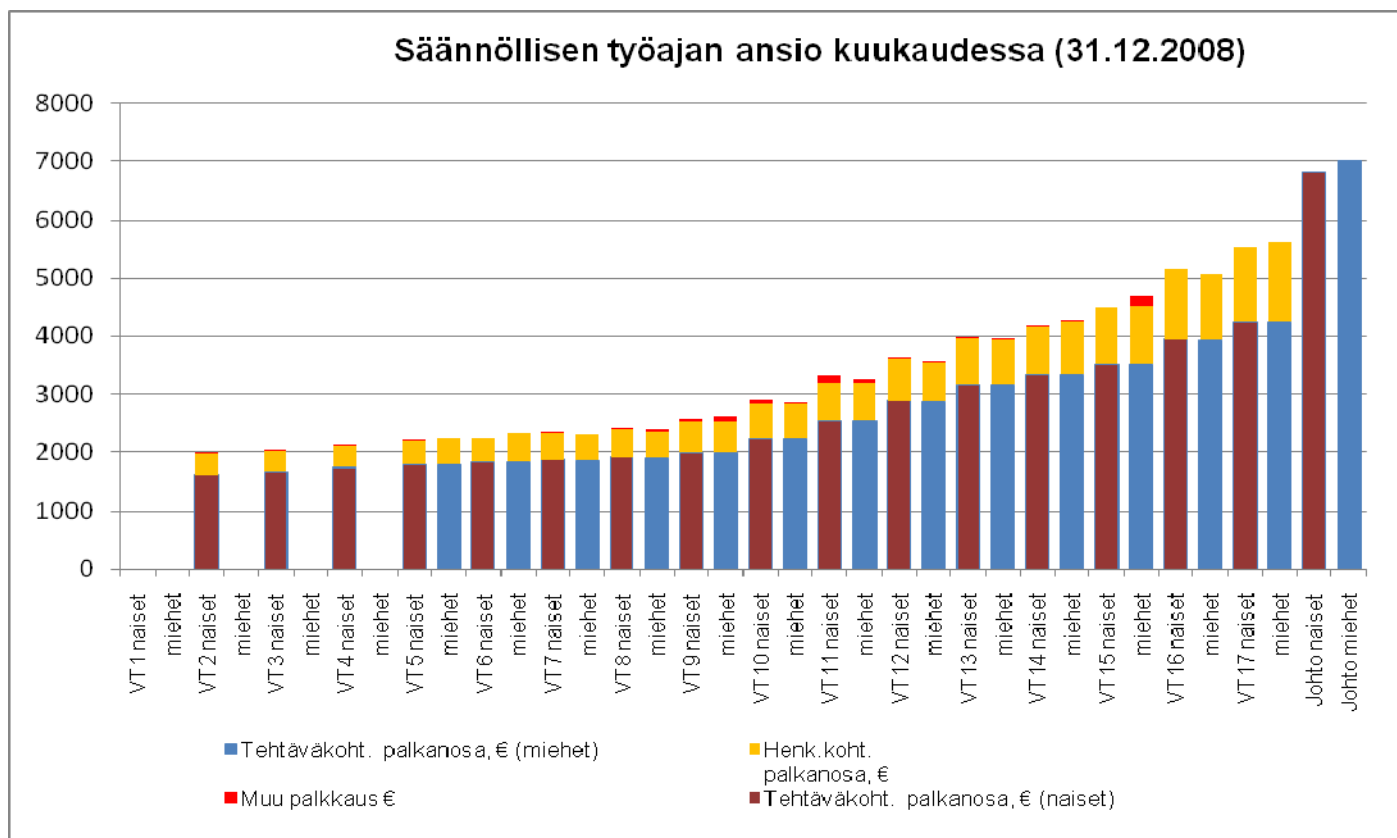
Liite 4

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2009

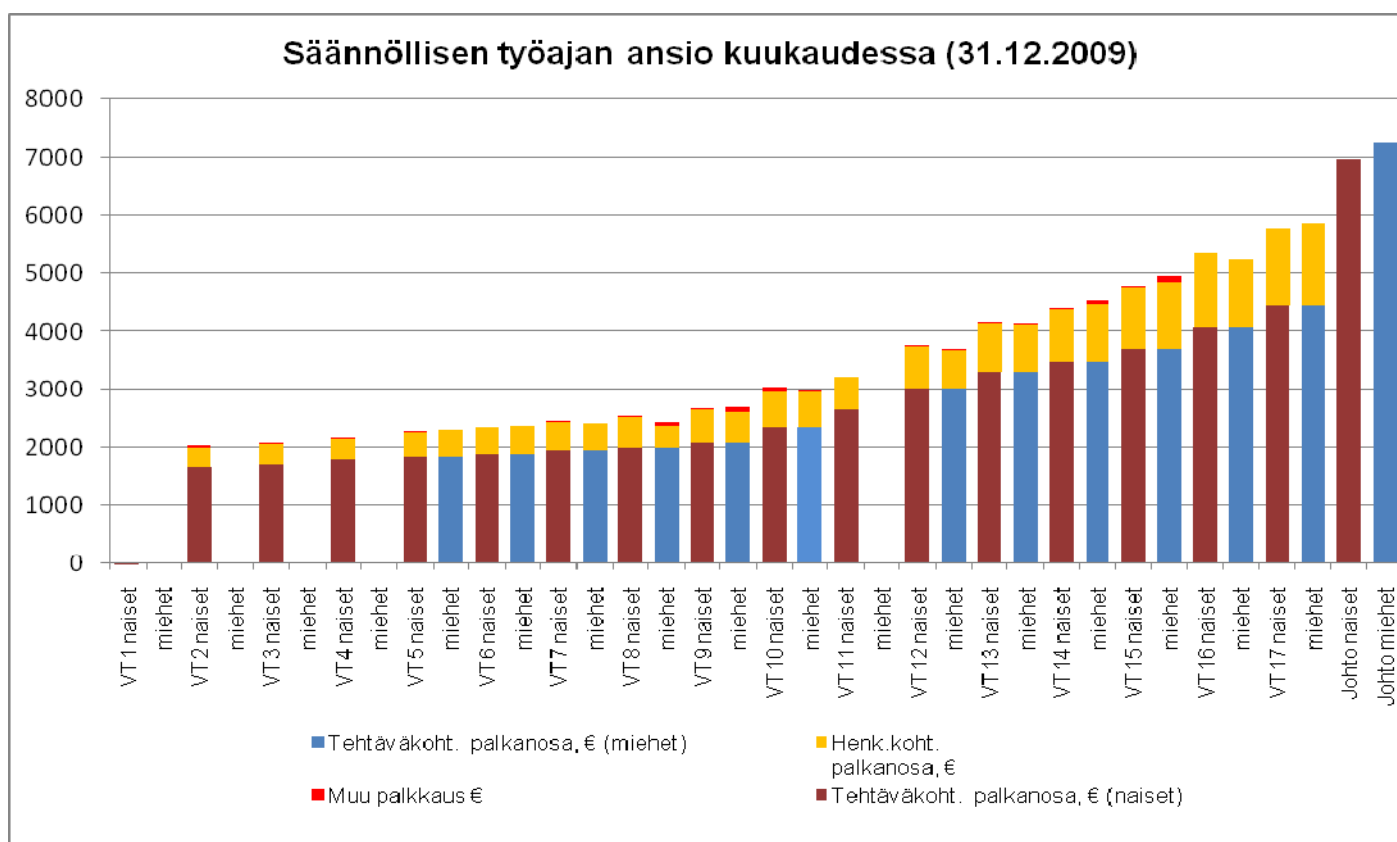


■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (miehet) 120
 ■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (naiset) 96
 ■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (miehet) 21
 ■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (naiset) 71
 ■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, ammatillinen koulutustai vastaava) (miehet) 32
 ■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, ammatillinen koulutustai vastaava) (naiset) 101
 ■ Peruskoulutus (miehet) 7
 ■ Peruskoulutus (naiset) 49

Liite 5



Liite 6.1



Liite 6.2

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Tehtäväkoht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Tehtäväkoht. 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 7.1 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.12.2008)

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Tehtäväkoht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Tehtäväkoht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €
VT 1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VT 2	3	1658,5	345,0	20,8	28,3	2031,8	*	*	*	*	*	*
VT 3	11	1719,4	352,6	20,5	9,9	2081,9	*	*	*	*	*	*
VT 4	13	1787,8	369,7	20,7	13,7	2171,2	*	*	*	*	*	*
VT 5	19	1845,7	419,7	22,7	21,8	2287,1	6	1845,7	457,7	24,8	0,0	2303,4
VT 6	24	1890,7	461,3	24,4	0,0	2352,0	4	1890,7	476,4	25,2	0,0	2367,1
VT 7	31	1945,8	503,2	25,9	11,6	2460,6	9	1945,8	456,6	23,5	0,0	2402,4
VT 8	21	1999,2	514,6	25,7	27,8	2541,7	4	1999,2	359,9	18,0	74,0	2433,1
VT 9	29	2090,5	560,5	26,8	33,8	2684,8	8	2090,5	526,8	25,2	69,0	2686,3
VT 10	13	2336,3	647,0	27,7	56,4	3039,7	7	2336,3	640,8	27,4	24,5	3001,6
VT 11	7	2649,7	563,2	21,3	0,0	3212,9	*	*	*	*	*	*
VT 12	18	3016,7	732,1	24,3	22,5	3771,3	15	3016,7	674,8	22,4	20,0	3711,6
VT 13	18	3309,3	829,5	25,1	23,3	4162,2	35	3309,3	822,8	24,9	2,7	4134,8
VT 14	22	3489,1	898,3	25,7	23,5	4410,9	37	3489,1	991,3	28,4	54,2	4534,6
VT 15	7	3710,4	1043,1	28,1	28,6	4782,1	13	3710,4	1123,4	30,3	129,5	4963,2
VT 16	6	4082,1	1273,6	31,2	0,0	5355,7	8	4082,1	1151,1	28,2	0,0	5233,2
VT 17	4	4442,8	1332,8	30,0	0,0	5775,6	3	4442,8	1421,7	32,0	0,0	5864,5

Liite 7.2 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.12.2009)

Ansiot vaativuustasoittain omalla vaativuusluokituksella
31.12.2009

Vaativuus- taso	Naiset lkm	Mediaani €/kk	Miehet lkm	Mediaani €/kk	Erotus €/kk	Suhteellinen palkkatason	Suhteellinen palkkataso
VT 1	*	*	*	*		erotus	
VT 2	3	2059,3	*	*		*)	
VT 3	11	2059,3	*	*			
VT 4	13	2196,3	*	*			
VT 5	19	2288,7	6	2288,7	0	0	100
VT 6	24	2344,4	4	2389,8	-45,4	1,94	98,1
VT 7	31	2412,8	9	2412,8	0	0,00	100
VT 8	21	2479	4	2431	48	1,97	102
VT 9	29	2692,6	8	2592,2	100,4	3,87	103,9
VT 10	13	3009,2	7	3009,2	0	0,00	100
VT 11	7	3158,4	*				*
VT 12	18	3740,8	15	3740,8	0	0,00	100
VT 13	18	4103,5	35	4103,5	0	0,00	100
VT 14	22	4326,5	37	4494	-167,5	3,87	96,1
VT 15	7	4779	13	5062	-283	5,92	94,1
VT 16	6	5355,7	8	5257,7	98	1,86	101,9
VT 17	4	5722,3	3	5935,6	-213,3	3,73	96,3
Yht.	246		149				
Tahti -->	247		154				

Liite 7.3 Suhteellinen palkkataso 31.12.2009

- *) Vaativuusluokittain m/n mediaanipalkkojen erotusta verrattu kulloinkin alempaan palkkaan. Miinusmerkkinen erotuksena naisten palkka on ollut alempi, jolloin prosentuaalinen erotus on vähennetty 100 %:sta ja päinvastoin → **suhteellinen palkkataso**

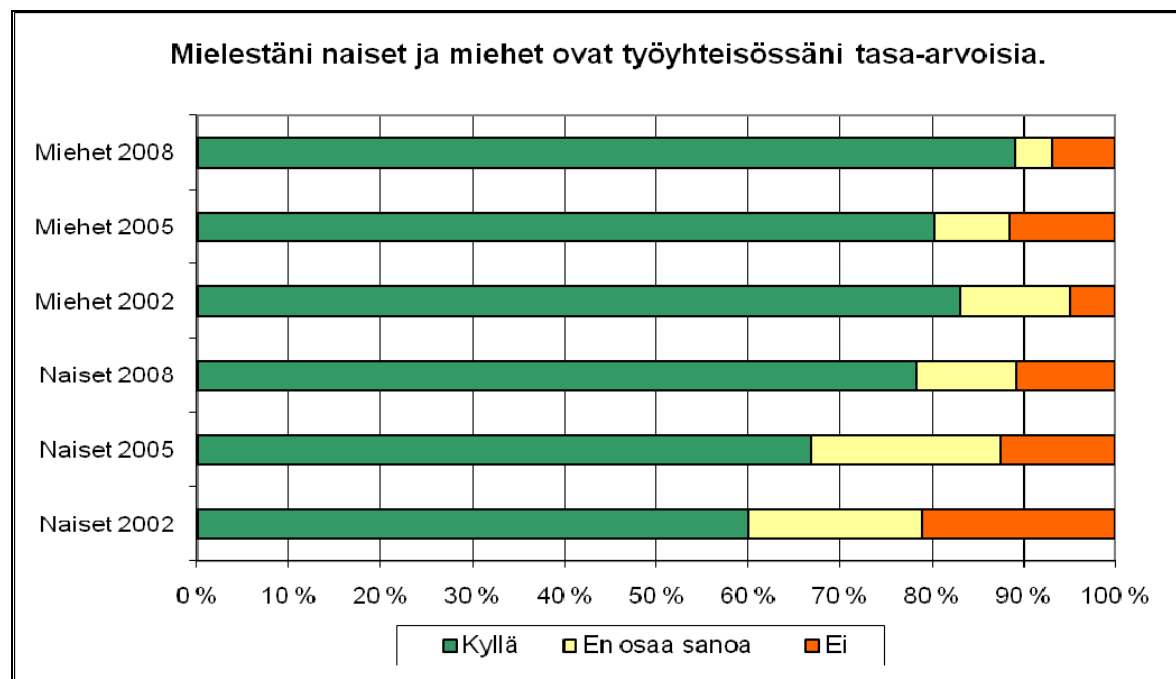
Nimike	Linja	Määräaik./ vakinaisen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö
Toimistosihtööri	YYL	ma	37	190	227				Nainen 1
Tutkijainsinööri (11)	PAI	va	17	5	22				N 1 M 10
Erikoissuunnittelija	YYL	va							
Linjan sihtööri 1)	PAI	va							Nainen 1
Erikoissuunnittelija	YYL	va	13	9	22	3	4	7	
Tiedottaja	HAL	ma	2	5	7				Mies 1
Lakimies	TML	va	1	2	3		2	2	Nainen 1
Tutkijainsinööri	PAI	ma	39	10	49	4	2	6	Nainen 2
Erikoissuunnittelija	YYL	va	20	11	31	7	2	9	Mies 1
Linjan sihtööri	PAI	ma	15	84	99	1	5	6	Nainen 1
Toimistosihtööri	YYL	ma	19	77	96	1	6	7	Nainen 1
Yhteensä			163	393	556	16	21	37	M 12 N 8

Liite 8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2009

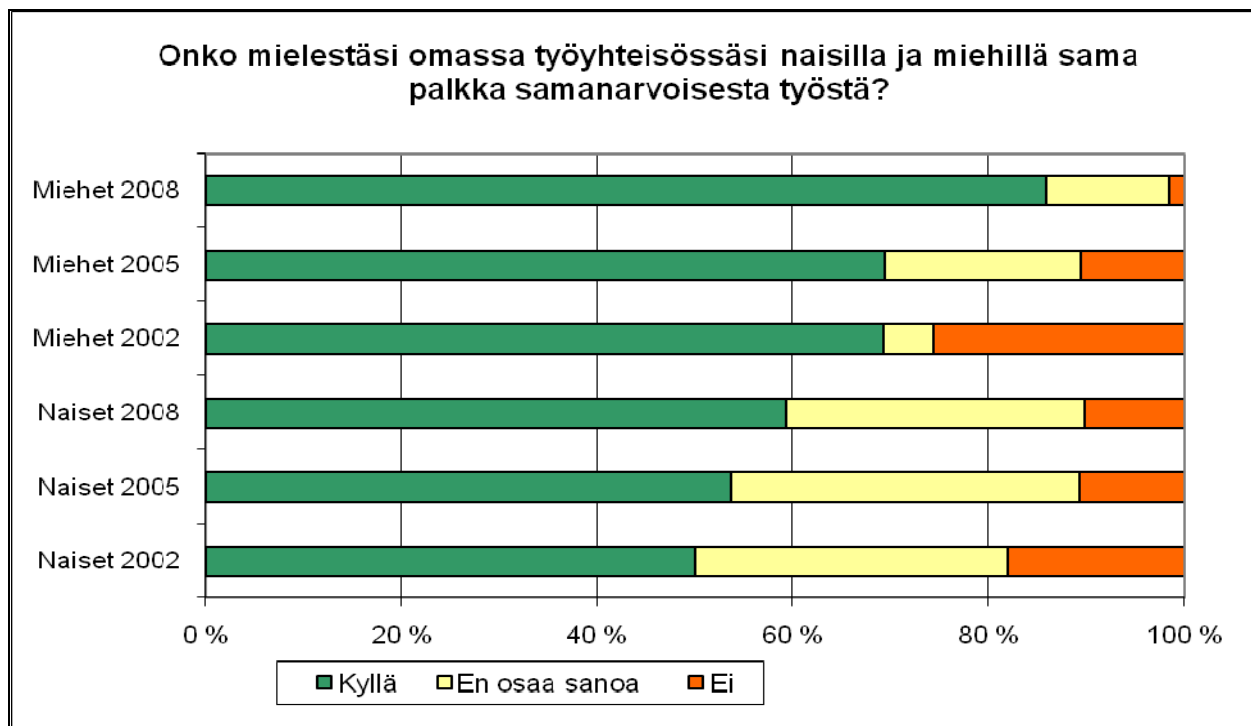
¹⁾ Vakinaistaminen ilman hakumenettelyä (VN:n asetus valtion virkamiesasetuksen muuttamiseksi (413/2007) 1.5.2007: 10 §:n 1 mom.)

	Isyysloma	päiviä yht.	Äitiys/ vanhemp. loma	päiviä yht.	Hoitovapaa vanhempain- loman jälkeen	päiviä yht.
2004						
Miehet	2	30			1	136
Naiset			15	2605	9	2327
2005						
Miehet	8	137			1	108
Naiset			16	2603	11	2981
2006						
Miehet	9	150	2	33	4	562
Naiset			11	2094	8	2680
2007						
Miehet	9	140	1	12	2	190
Naiset			11	2252	13	2737
2008						
Miehet	16	233	4	88	3	250
Naiset			13	1456	11	1539
2009						
Miehet	13	194	4	194	4	269
Naiset			11	1823	12	1437

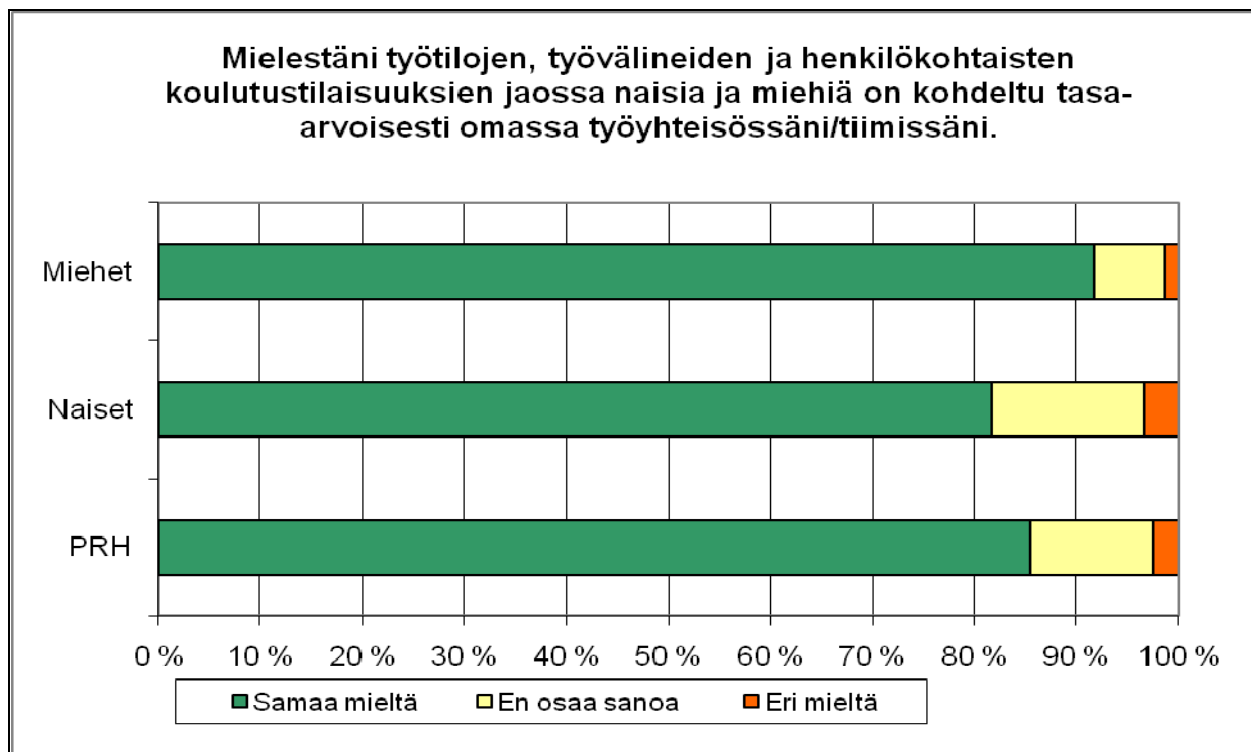
Liite 9. Miesten ja naisten pitämät perhevapaat vuosina 2004 – 2009



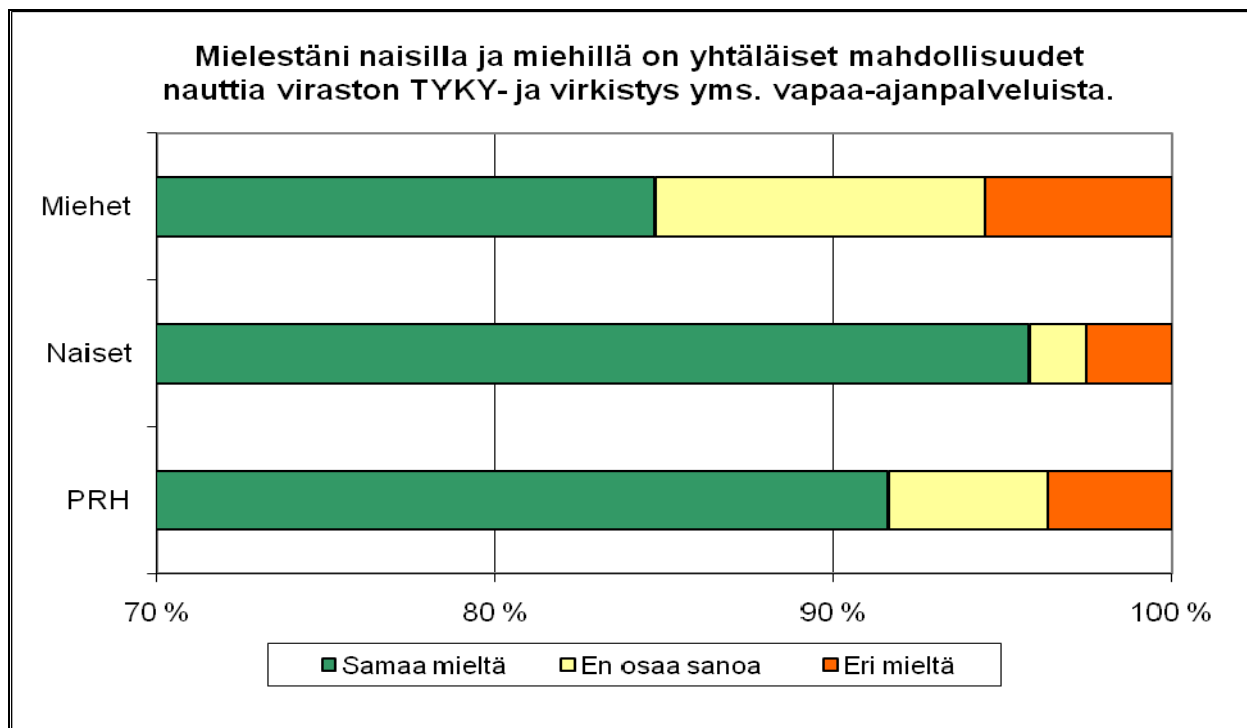
Liite 10.1



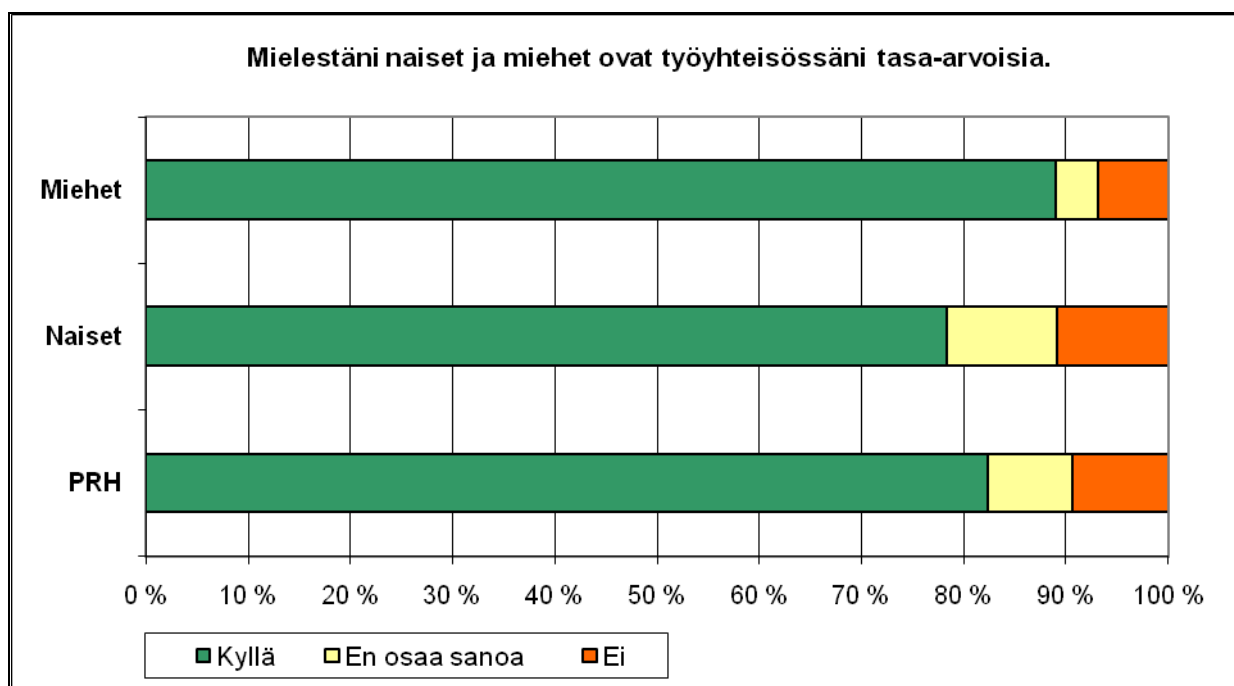
Liite 10.2



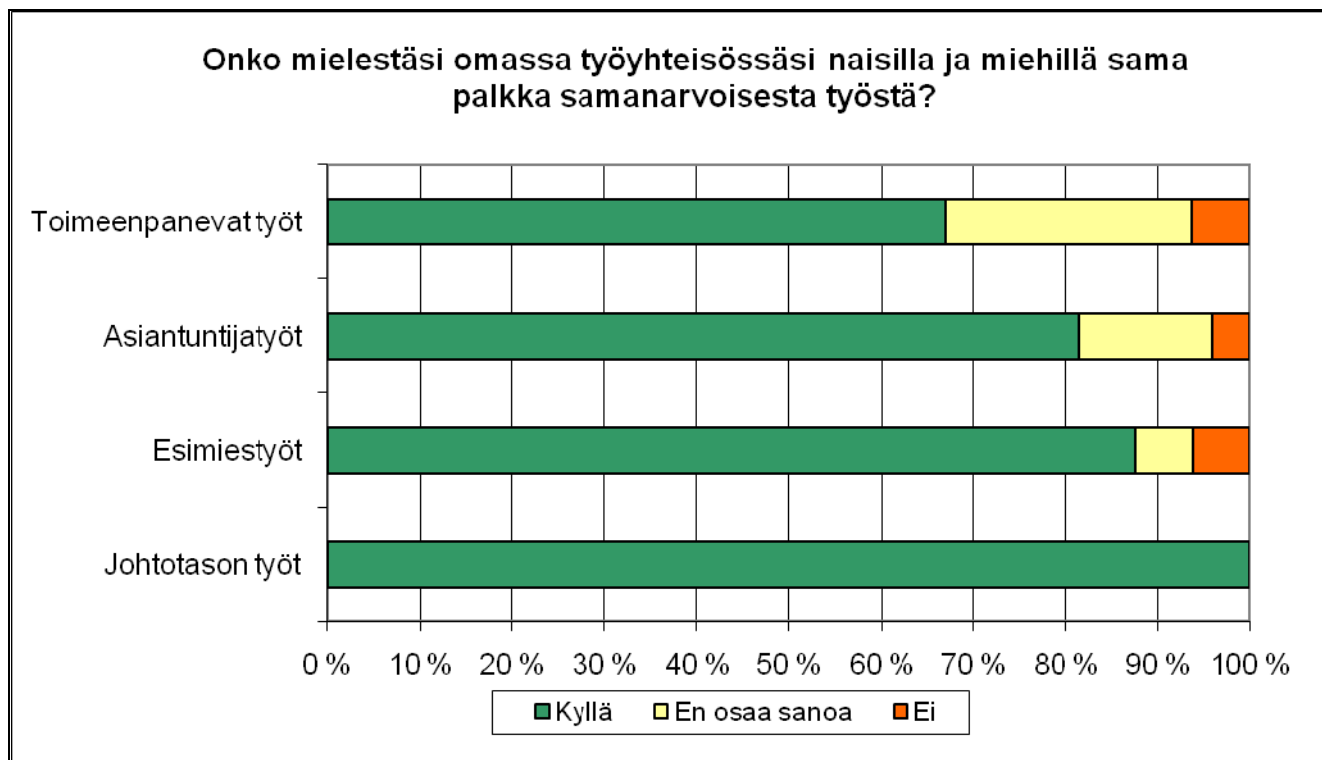
Liite 10.3



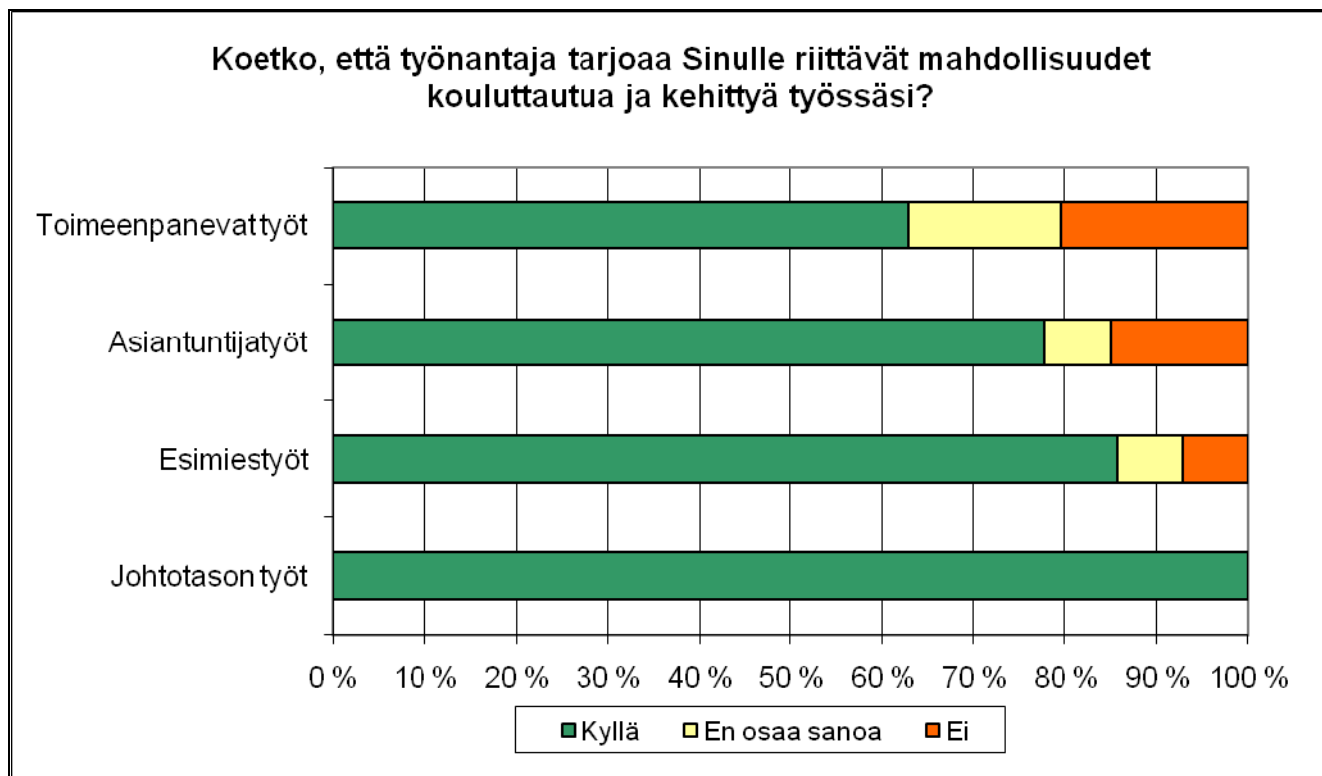
Liite 10.4



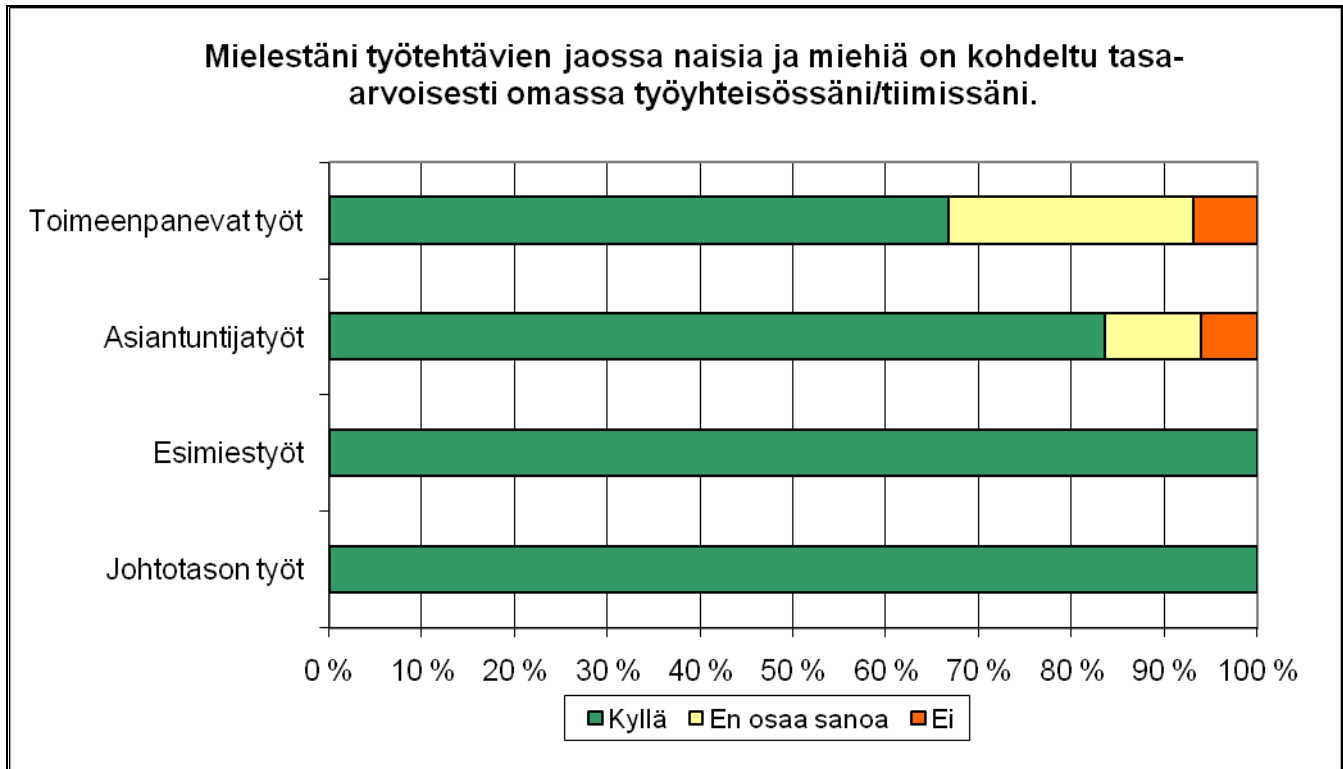
Liite 10.5



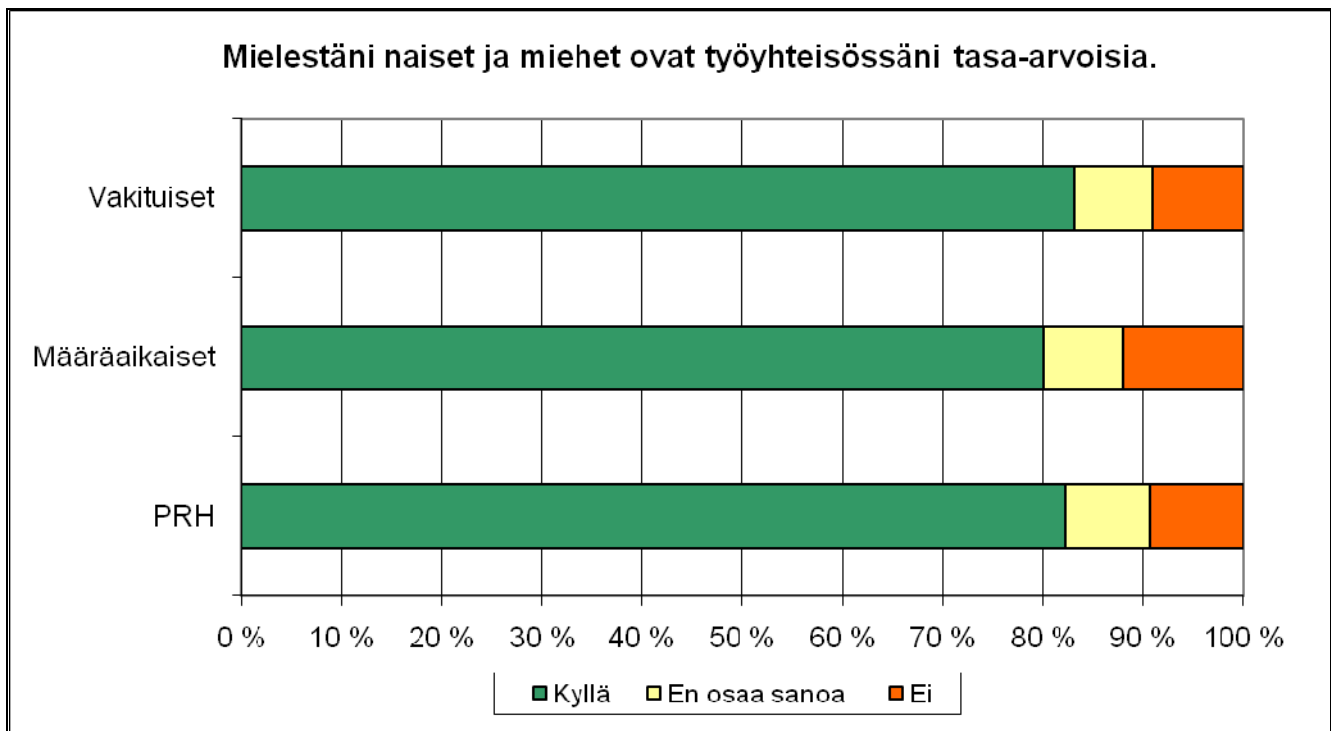
Liite 10.6



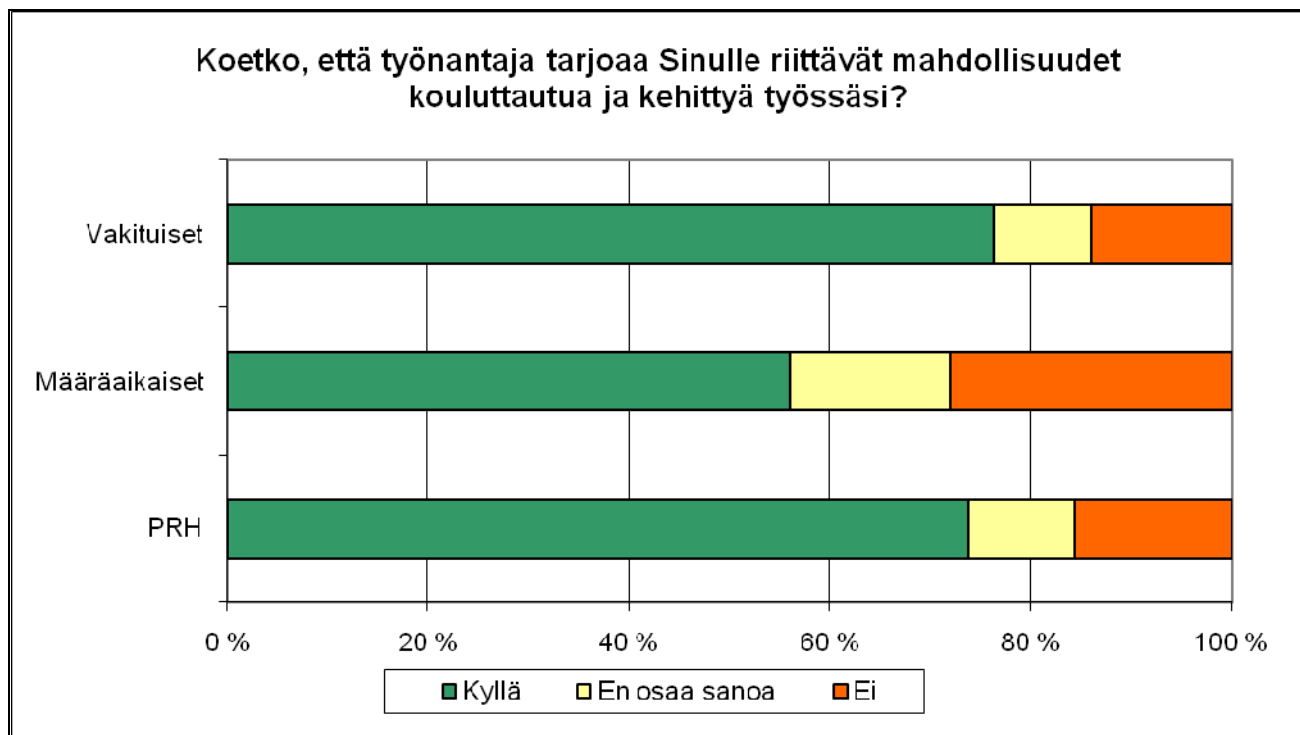
Liite 10.7



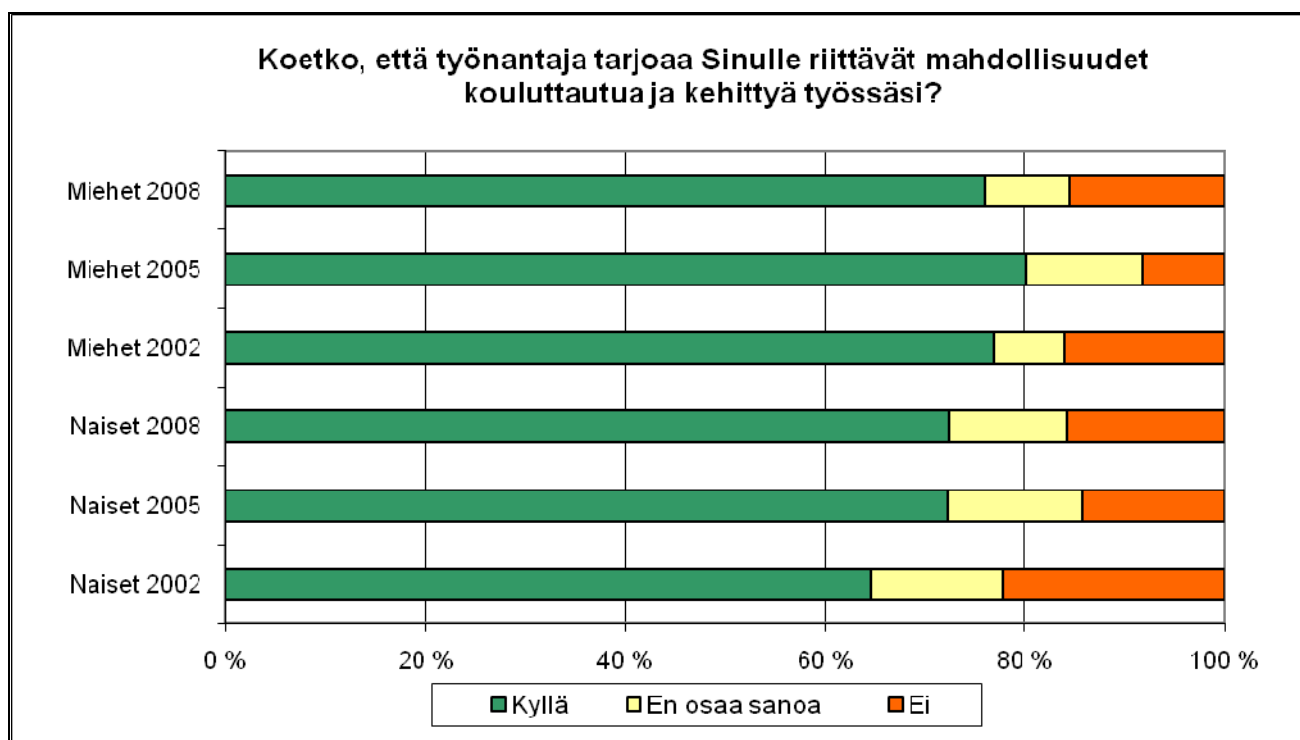
Liite 10.8



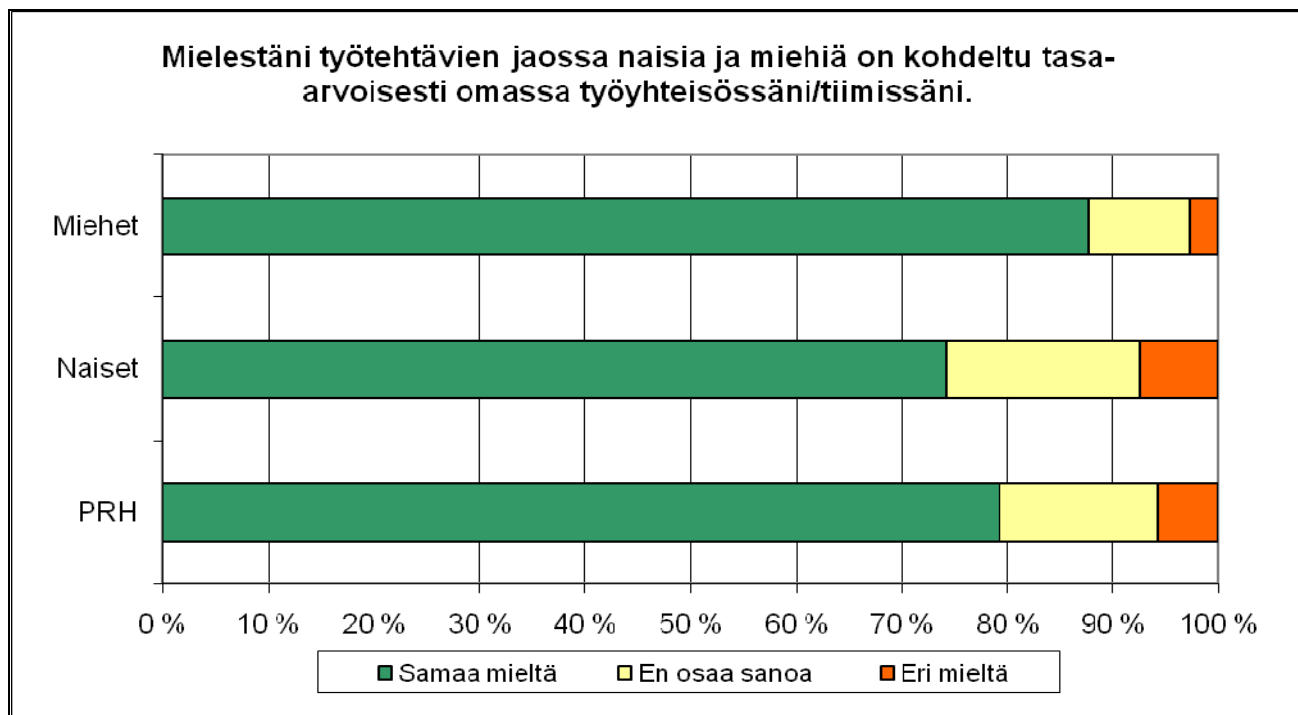
Liite 10.9



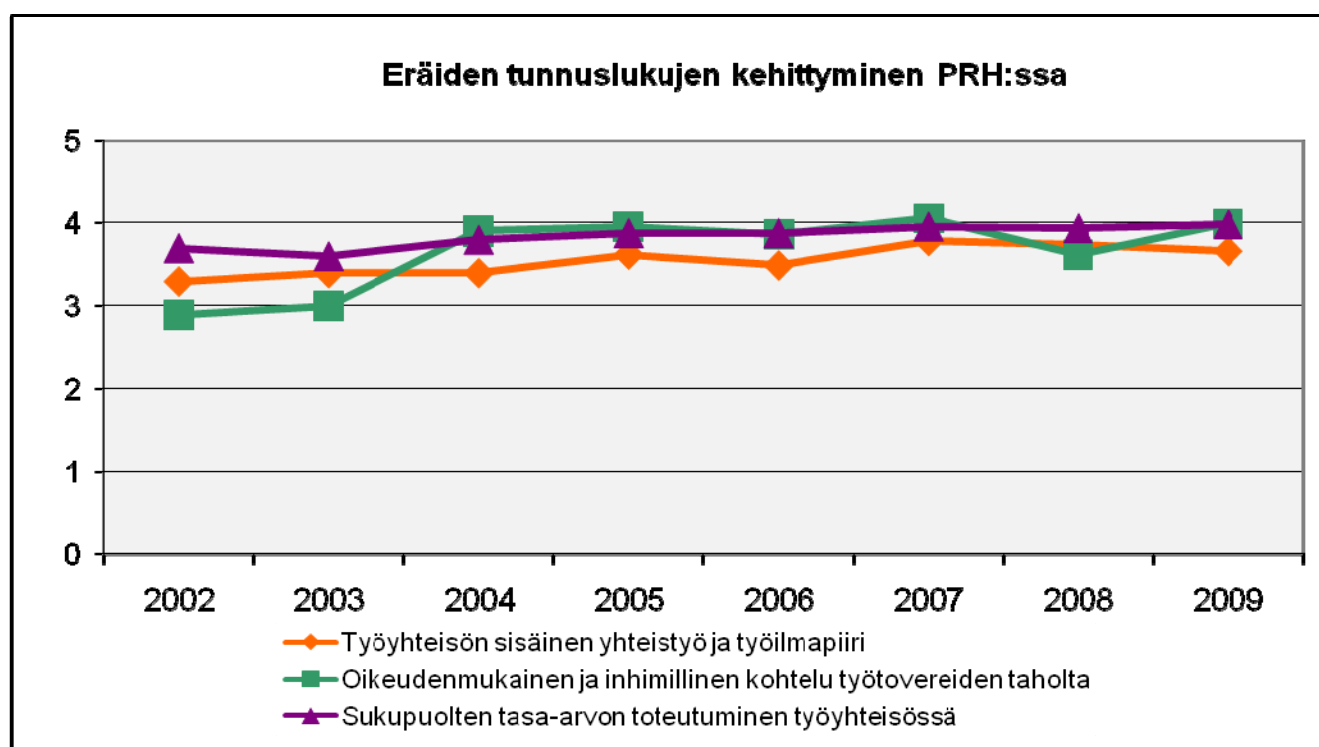
Liite 10.10



Liite 10.11



Liite 10.12



Liite 11